

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW Gminnego Centrum Kultury, Promocji i Turystyki w Szaflarach (dalej: „GCKPiT”)**

Działając w oparciu o Ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2004r., poz. 1502 ze zm.) Ustawę z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012 r., poz. 406.). Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2012 r. poz. 1105) ustanawiam Regulamin wynagradzania pracowników Gminnego Centrum Kultury, Promocji i Turystyki w Szaflarach.

### **§ 1**

Regulamin wynagradzania ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą (dalej: „Regulamin”).

### **§ 2**

1. Postanowienia regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników Gminnego Centrum Kultury, Promocji i Turystyki w Szaflarach oraz do Dyrektora Gminnego Centrum Kultury, Promocji i Turystyki w Szaflarach, któremu wynagrodzenie ustala Wójt Gminy Szaflary.

2. Regulaminem nie są objęci pracownicy młodociani, zatrudnieni w celu nauki zawodu lub w celu przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Uprawnienia płacowe młodocianych określają powszechnie obowiązujące przepisy Kodeksu Pracy.

3. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania, a oświadczenie o zapoznaniu z nim zostaje dołączone do akt osobowych.

### **§ 3**

Ilekróć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

- a) Regulaminie- należy przez to rozumieć Regulamin Wynagradzania Pracowników GCKPiT,
- b) GCKPiT - należy rozumieć przez to Gminne Centrum Kultury, Promocji i Turystyki w Szaflarach,
- c) Organizatorze - należy rozumieć przez to Wójta Gminy Szaflary,

- d) Pracodawcy - należy rozumieć przez to Dyrektora Gminnego Centrum Kultury, Promocji i Turystyki w Szaflarach,
- e) Pracownika - należy rozumieć przez to wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
- f) Kodeksie Pracy - należy rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. Z 1998 r. nr 21 poz. 94 z późn. zm.).

#### § 4

1. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego pracownika określonego stawką miesięczną ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzeń przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
2. Wysokość wynagrodzenia lub zasiłku za czas niezdolności pracownika do pracy na skutek choroby wylicza się na podstawie odrębnych przepisów.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określone w umowie o pracę.

#### § 5

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę zwany dalej „dodatkiem w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy wzrastający o 1% za każdy następny rok aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia po 20 i dalszych latach pracy.
2. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia za wyjątkiem okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
3. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku wlicza się także inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do czasu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - 1). począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
  - 2). za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

6. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie wlicza się okresów zatrudnienia podstawowego.

## § 6

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
3. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się zakres wykonywanych zadań, zakres odpowiedzialności na danym stanowisku, zakres uprawnień do podejmowania decyzji, poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań oraz liczbę podległych pracowników.

## § 7

1. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nocnych i nadliczbowych.
2. Za pracę wykonywaną w godzinach nocnych i nadliczbowych pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.
3. Zasady wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych i nadliczbowych regulują przepisy ustawy Kodeksu Pracy.
4. Za pracę w niedziele i święta zasady wynagradzania określają przepisy Kodeksu Pracy.

## § 8

1. Pracownikom przysługuje dodatek specjalny. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego jest wykonywanie przez pracownika:
  - okresowo zwiększonych obowiązków służbowych
  - dodatkowo powierzonych zadań o wysokim poziomie złożoności
  - pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku specjalnego uwzględnia się zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich świadczona jest praca.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

## § 9

1. Pracownikowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie okresy

zatrudnienia o ile ustanie zatrudnienia nie nastąpiło w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy.

2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

3. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

- 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia-po 20 latach pracy
- 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia-po 25 latach pracy
- 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia-po 30 latach pracy
- 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia-po 35 latach pracy jeżeli pracownik posiada co najmniej 10 lat stażu pracy w placówkach upowszechniania kultury
- 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia-po 40, 45 i 50 latach pracy, jeżeli pracownik posiada co najmniej 12 lat stażu pracy w placówkach upowszechniania kultury.

### § 10

Pracownikowi wykonującemu zadania służbowe poza miejscem pracy przysługuje pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, którego wysokość określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej z dnia 29 stycznia 2013 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 167).

### § 11

1. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest z dołu do 29 dnia każdego miesiąca. Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym dzień ustawowo wolny od pracy.

2. Wynagrodzenie przekazywane jest na wskazane przez pracownika konto bankowe.

3. Postanowienia ust. 2 stosuje się przy wypłacie innych świadczeń związanych z pracą.

### § 12

W sprawach nieuregulowanych Regulaminem ma zastosowanie Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2012 r. poz. 1105).

### § 13

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia zapoznania się z jego treścią wszystkich pracowników zatrudnionych w Gminnym Centrum Kultury, Promocji i Turystyki w Szaflarach.

DYREKTOR  
Gminnego Centrum Kultury, Promocji  
i Turystyki w Szaflarach  
  
Maciej Szostak