

REGULAMIN
WYNAGRAZANIA PRACOWNIKÓW
MIEJSKIEGO OŚRODKA KULTURY W ORZESZU

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej - tekst jednolity: Dz.U.2012.406
2. Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury – Dz.U.2012.110
3. Statut Miejskiego Ośrodka Kultury - Załącznik Nr 1 do Uchwały Nr XXIII/253/12 Rady Miejskiej Orzesze z dnia 28 czerwca 2012 r.

I. Przepisy wstępne

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§ 2

Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników za wyjątkiem pracowników zarządzających tj. Dyrektora i Głównej Księgowej.

§ 3

1. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z Regulaminem.
2. Oświadczenie pracownika na piśmie o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do akt osobowych.

§ 4

Pracownik Miejskiego Ośrodka Kultury w Orzeszu otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagradzania za pracę określone regulaminem.

§ 5

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę, jednak nie niższe od najniższego wynagrodzenia za pracę ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. W przypadku, gdy najniższe wynagrodzenie za pełny etat ustalone przez Ministra Pracy i Polityki

Socjalnej zostanie podwyższone tak, iż przekroczy wysokość wynagrodzenia określoną w umowie, to pracodawca niezwłocznie wprowadzi aneksem do umowy wyższą kwotę.

II. Wynagrodzenie za pracę

§ 6

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze według grup zaszeregowania ustalonych dla zajmowanych stanowisk pracy ujętych w taryfikatorze zaszeregowania stanowisk pracy, stanowiącym Załącznik Nr 1 do Regulaminu.
2. Wysokość wynagrodzeń zasadniczych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania określa tabela stawek wynagrodzeń zasadniczych, stanowiąca Załącznik Nr 2 do Regulaminu.
3. Pracownik może otrzymać dodatek specjalny. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenie, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Warunkiem przyznania jest wykonanie przez pracownika:
 - a. okresowo zwiększonych obowiązków służbowych,
 - b. dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu złożoności,
 - c. pracy o szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach.

§ 7

Pracownicy, którzy pełnią funkcję uprawniającą do dodatku funkcyjnego, otrzymują dodatek funkcyjny w granicach określonych w tabeli stanowiącej Załącznik Nr 3 do Regulaminu.

§ 8

1. W ramach środków finansowych Miejskiego Ośrodka Kultury w Orzeszu przeznaczonych na wynagrodzenie osobowe tworzy się fundusz nagród.
2. Zasady nagradzania pracowników określa Regulamin nagradzania pracowników, stanowiący Załącznik Nr 4 do Regulaminu.

§ 9

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej, po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy kolejny rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia.
3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się także inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu

pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje on wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek chorobowy.

5. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

1) poczynszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie nastąpiło w ciągu miesiąca,

2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 10

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

1) choroby lub odosobienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,

2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w punkcie 1) pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,

3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w punkcie 1) pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ustępie 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ustępie 1 nie przysługuje w przypadku, w którym pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

4. Za czas niezdolności do pracy, o którym mowa w ustępie 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie dłużej niż 14 w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach ogólnych określonych w odrębnych przepisach.

5. Przepisy ustępu 1 pkt 1) i ustępu 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

III. Pieniężne świadczenia związane z pracą

§ 11

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa, wypłacana w okresach co 5 lat, począwszy od osiągnięcia 20 lat pracy w wysokości:
 - po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 25 latach pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 30 latach pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 35 latach pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 40 latach pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz tryb jej obliczania i wypłacania określa Załącznik Nr 5 do Regulaminu.
3. Pracownikom, z którymi rozwiązano stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
 - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 20 lat.Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Pracownik który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
4. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna od pracodawcy.
5. Wysokość odprawy jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u pracodawcy i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie – jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie – jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie – jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
6. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - 1) małżonkowi,
 - 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
7. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.
8. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w ustępie 5.

§ 12

1. Za każdą godzinę pracy w porze nocnej (od godziny 22:00 – 06:00) pracownikom przysługuje dodatek w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

2. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad wydłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkłady czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy oraz niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1).

Dodatek oblicza się z wynagrodzenia składającego się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i wysługi lat.

3. Dodatek w wysokości określonej w ustępie 2 pkt 1) przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ustępie 2.

4. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku udziela się czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

5. W przypadkach, o których mowa w ustępie 4 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 13

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował.

§ 14

1. Zaszeregowania pracowników do poszczególnych grup wynagrodzenia zasadniczego i ustalenia wysokości dodatku funkcyjnego dokonuje Dyrektor Miejskiego Ośrodka Kultury w Orzeszu.
2. Dyrektorowi Miejskiego Ośrodka Kultury w Orzeszu wynagrodzenie ustala Burmistrz Miasta Orzesze.
3. Dyrektor ustala wynagrodzenie dla Głównej Księgowej Miejskiego Ośrodka Kultury w Orzeszu.

IV. Sposób i terminy wypłat wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych

§ 15

1. Wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami, o których mowa wyżej, wypłacane jest do ostatniego dnia miesiąca.
2. Świadczenie wymienione w § 10 wypłacane są w terminie płatności wynagrodzenia określonego w ustępie 1. Jeżeli prawo do świadczenia powstało po terminie wypłaty wynagrodzenia to jego wypłata realizowana będzie w najbliższym terminie płatności wynagrodzenia. Nie dotyczy to świadczeń wypłacanych przez ZUS.
3. Wypłat wynagrodzeń dokonuje się na konto bankowe.

V. Świadczenia urlopowe

§ 16

1. Pracownikowi, który korzysta z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych, przysługuje prawo do świadczenia urlopowego, którego wysokość równa się wysokości odpisu podstawowego ogłoszonego przez Prezesa GUS.
2. Wysokość świadczenia urlopowego należnego konkretnemu pracownikowi ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.
3. Wypłata świadczenia urlopowego powinna nastąpić nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego.

VI. Postanowienia końcowe

§ 17

Zmiany tabel stanowiących załączniki do niniejszego regulaminu, uzależnione od obowiązujących przepisów następują na mocy zarządzenia Dyrektora Miejskiego Ośrodka Kultury.

§ 18

Wszelkie zmiany niniejszego regulaminu mogą nastąpić tylko w formie pisemnej i wymagają zatwierdzenia przez Dyrektora Miejskiego Ośrodka Kultury w Orzeszu.

§ 19

Dotychczasowy Regulamin wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Kultury w Orzeszu traci moc z dniem 30.06.2013 r.

§ 20

Postanowienia Regulaminu wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Kultury w Orzeszu wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania do wiadomości pracowników, z mocą obowiązującą od 1 lipca 2013 r.

DYREKTOR
MIEJSKIEGO OŚRODKA KULTURY
w ORZESZU

mgr Małgorzata Lorens