

Zarządzenie nr 8/2014
Dyrektora Wiejskiego Domu Kultury w Czyżowicach
z dnia 2.06.2014 r.

w sprawie: wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania pracowników zatrudnionych w Wiejskim Domu Kultury w Czyżowicach.

Na podstawie art. 77² §4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy oraz ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U.2012.406-j.t.) i rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2012 poz. 1105)

zarządzam:

§1

Wprowadzić do stosowania Regulamin Wynagradzania Pracowników Wiejskiego Domu Kultury w Czyżowicach z dnia 2.06.2014 r.

§2

Niniejszy Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, tj. z dniem 16.06.2014 r.

§3

Z dniem wejście w życie niniejszego Regulaminu tracą moc postanowienia Regulaminu dotychczas obowiązującego na mocy Zarządzenia Dyrektora 5/09 z dnia 2.01.2009 r.

D Y R E K T O R
Wiejskiego Domu Kultury
w Czyżowicach
Bibianna Dawid

Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Wiejskim Domu Kultury w Czyżowicach

Opracowano na podstawie:

- a) Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 ze zm);
- b) ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012 r., Nr 72, poz. 406 ze zm.);
- c) rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2012 r., Nr 191, poz. 1105 z zm.);
- d) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r. Nr 24, poz. 167, ze zm.)

ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania dodatków i pozostałych świadczeń związanych z pracą.
2. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:
 - a) **Regulaminie** - należy przez to rozumieć Regulamin Wynagradzania Pracowników Wiejskiego Domu Kultury w Czyżowicach
 - b) **WDKC** - należy rozumieć przez to Wiejski Dom Kultury w Czyżowicach
 - c) **organizatorze** należy rozumieć przez to Wójta Gminy Gorzyce
 - d) **pracodawcy** należy rozumieć przez to Wiejski Dom Kultury w Czyżowicach,
 - 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) **minimalnym wynagrodzeniu zasadniczym** rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie zasadnicze za pracę określone w rozporządzeniu Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2012 r. Nr 191, poz. 1105 z późn. zm.)
 - g) **minimalnym wynagrodzeniu** rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (ustawa z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – Dz. U. 2002, nr 200, poz. 1679 z późn. zm.)
3. Postanowienia Regulaminu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

§ 2

Regulamin obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych w WDKC, z zastrzeżeniem wyjątków wynikających z kodeksu pracy.

ROZDZIAŁ II WYPŁATA WYNAGRODZEŃ

§ 3

1. Wynagrodzenie za pracę płatne jest co miesiąc z dołu niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.
2. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.
3. Pracodawca na wniosek pracownika jest obowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu, zawierającej wszystkie składniki wynagrodzenia dotyczącej tegoż pracownika.
4. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę.

§ 4

Wyplata wynagrodzenia następuje przelewem na rachunek bankowy pracownika, który na piśmie wyrazi na to zgodę (wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 2). Pozostali pracownicy otrzymują wypłatę w kasie WDKC.

ROZDZIAŁ III SKŁADNIKI WYNAGRODZEŃ

§ 5

Pracownikom zatrudnionym w pełnym oraz niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 6

1. Podstawowe składniki wynagrodzenia pracownika instytucji kultury:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za wieloletnią pracę, o którym mowa w §11 Regulaminu,
 - c) dodatek funkcyjny, o którym mowa w § 12 Regulaminu,
2. Dodatkowe składniki wynagrodzenia pracownika instytucji kultury:
 - a) dodatek specjalny, o którym mowa w §13 Regulaminu,
 - b) nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy, o której mowa w §14 Regulaminu,
 - c) inne świadczenia pieniężne związane z pracą, określone w §16 Regulaminu.

§ 7

Dla wszystkich pracowników WDKC ustala się wynagrodzenie w stawce miesięcznej.

§ 8

Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego następuje w formie pisemnej, na podstawie: porozumienia Pracodawcy i Pracownika, wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy Pracownika lub w innej formie dopuszczonej przez prawo.

§ 9

1. Z wynagrodzenia mogą ulec potrąceniu:
 - a) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokajanie świadczeń alimentacyjnych,
 - b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
 - c) kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu Pracy,
 - d) inne należności, na potrącenie których pracownik wyraził zgodę.
2. Wysokość potrąceń określona jest w art. 87-91 Kodeksu Pracy.

§ 10

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę albo innej umowie stanowiącej podstawę nawiązania stosunku pracy.
2. Wynagrodzenie za pracę pracownika instytucji kultury zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia. Wynagrodzenie powinno być odpowiednie do rodzaju wykonywanej przez niego pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, ilości i jakości świadczonej pracy.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 11

1. Pracownikowi WDKC przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1% za każdy następny rok aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów.
4. Dodatek za wieloletnią pracę wypłaca się za wszystkie dni pracy oraz dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Za czas nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy dodatku nie nalicza się.
5. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) począwszy od pierwszego miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca

§ 12

1. Warunkiem przyznania pracownikowi dodatku funkcyjnego jest zatrudnienie na stanowisku kierowniczym - związanym z kierowaniem zespołem przewidzianym w regulaminie organizacyjnym instytucji kultury.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się:
 - a) zakres wykonywanych zadań
 - b) zakres odpowiedzialności na zajmowanym stanowisku
 - c) zakres uprawnień do podejmowania decyzji
 - d) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań
 - e) liczbę podległych pracowników.
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek funkcyjny wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia za rzeczywisty okres pełnienia funkcji na stanowisku kierowniczym.

§ 13

1. Pracownik instytucji kultury może otrzymać **dodatek specjalny** za :
 - a) okresowo zwiększone obowiązki służbowe
 - b) dodatkowo powierzone zadania o wysokim stopniu złożoności
 - c) pracę w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach.
2. Dodatek wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany.
4. 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.

§ 14

1. Za szczególne osiągnięcia w pracy Dyrektor może nagrodzić pracownika w formie pieniężnej.
2. **Nagrody** mają charakter uznaniowy i ich przyznanie uzależnione jest tylko od oceny pracodawcy.
3. Nagroda określona jest kwotowo, a jej wysokość uzależniona jest od sytuacji finansowej WDKC.

§ 15

1. Ogólny fundusz nagród w zakładzie wynosi do 5,25% rocznych, planowanych środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Wysokość funduszu nagród może zwiększyć Dyrektor odrębnym zarządzeniem w miarę posiadanych środków.
3. Nagroda z zakładowego funduszu nagród – zwana dalej nagrodą Dyrektora – przysługuje za nienaganną i sumienną pracę oraz rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych w okresie całego roku kalendarzowego, za który jest przyznawana nagroda.
4. Nagroda wypłacana będzie pracownikowi po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego i merytorycznego WDK Czyżowice, przez Radę Gminy za rok poprzedni – najpóźniej do końca czerwca.
5. O wysokości i przyznaniu nagrody decyduje Dyrektor.
6. Warunkami uprawniającymi do naliczenia i wypłaty nagrody dyrektora są:
 - a) przepracowanie całego roku kalendarzowego (pracownik jest w stosunku pracy),
 - b) pracownik, który odszedł z pracy na zasadzie porozumienia stron, bądź na rentę lub emeryturę – otrzymuje nagrodę w wysokości proporcjonalnej do czasookresu zatrudnienia w danym roku.
7. Pracownik traci prawo do nagrody z zakładowego funduszu nagród w następujących przypadkach:
 - a) wyrządzenie szkody zakładowi pracy ze swojej winy,
 - b) zagamięcie mienia zakładu pracy,
 - c) nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy,
 - d) zwolnienie ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika.

§ 16

Inne świadczenia związane z pracą stanowią:

- a) nagroda jubileuszowa - o której mowa w §14,
- b) odprawa pieniężna, przysługująca w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy - zasady określone w ustawie,
- c) odprawa pośmiertna - zasady określone w Kodeksie Pracy,
- d) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem z pracownikiem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - zasady określone w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
- e) zwrot kosztów delegacji służbowych - o którym mowa w §17,
- f) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy - zasady określone w Kodeksie Pracy,
- g) świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych - zasady określone w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

§ 17

1. Pracownikowi instytucji kultury po przepracowaniu określonego czasu należy się **nagroda jubileuszowa w wysokości**:
 - a) 75% miesięcznego wynagrodzenia miesięcznego po 20 latach pracy,
 - b) 100% miesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy,
 - c) 150% miesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy,
 - d) 200% miesięcznego wynagrodzenia po 35 latach pracy,
 - e) 300% miesięcznego wynagrodzenia po 40 latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody, wlicza się jeden z tych okresów.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące w dniu wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze pracy niż w dniu wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
7. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 18

Należności pracowników z tytułu podróży służbowych reguluje: Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r. Nr 24, poz. 167, ze zm.)

§ 19

Okresy urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

ROZDZIAŁ IV POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§20

Działania, o których mowa w Regulaminie będą uwzględniały sytuację ekonomiczną WDKC oraz interesy pracowników tej instytucji.

Regulamin wynagradzania pracowników obowiązuje przez czas nieokreślony.

§ 21

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminu stosuje się przepisy ustawy dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, kodeksu pracy oraz rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury.

§ 22

Zmiana treści Regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie, bądź przez wprowadzenie nowego Regulaminu.

§ 23

Tekst Regulaminu jest stale dostępny do wglądu pracownikom w kadrach. W razie wątpliwości odnośnie spraw regulowanych w Regulaminie osobą uprawnioną do udzielania pracownikom wyjaśnień jest pracownik kadr.

§ 24

Pracodawca zapoznaje z treścią Regulaminu każdego pracownika oraz każdego nowo przyjmowanego pracownika przed rozpoczęciem przez niego pracy, a pracownik potwierdza znajomość Regulaminu stosownym oświadczeniem złożonym w formie pisemnej. Wzór oświadczenia stanowi **załącznik nr 1** do regulaminu.

§ 25

Regulamin Wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez wyłożenie w siedzibie pracodawcy.

Czyżowice, 2.06.2014 r.

D Y R E K T O R
Wiejskiego Domu Kultury
w Czyżowicach
Bibianna Dawid
podpis pracodawcy