

Zarządzenie nr 5/2023

Dyrektora Wrzesińskiego Ośrodka Kultury we Wrześni

z dnia 12 stycznia 2023 roku

w sprawie: wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Wrzesińskiego Ośrodka Kultury we Wrześni.

Na podstawie art.77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.), ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z 2020 r, poz. 194), rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015, poz.1798) oraz ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 roku o zmianie ustaw regulujących warunki dostępu do wykonywania niektórych zawodów (Dz.U. z 2015, poz.1505) zarządza się co następuje:

§1.

Wprowadza się Regulamin Wynagradzania Pracowników Wrzesińskiego Ośrodka Kultury we Wrześni.

§2.

Traci moc Zarządzenie nr 9/2015 Dyrektora Ośrodka Kultury we Wrześni z dnia 1 grudnia 2015 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Wrzesińskiego Ośrodka Kultury we Wrześni oraz Zarządzenie nr 11/2015 Dyrektora Wrzesińskiego Ośrodka Kultury we Wrześni a z dnia 1 grudnia 2015 roku w sprawie ustalenia zasad wynagradzania głównego księgowego Wrzesińskiego Ośrodka Kultury we Wrześni.

§3.

Zarządzenie wchodzi w życie po 14 dniach od podania pracownikom do wiadomości i ma zastosowanie do wynagrodzeń począwszy od 1 stycznia 2023 roku.

Z upoważnienia Dyrektora
/-/ Anna Olkowska
Zastępca Dyrektora
Wrzesińskiego Ośrodka Kultury

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

Wrzesińskiego Ośrodka Kultury we Wrześni

Rozdział 1 – Postanowienia ogólne.

§1. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

1) Pracodawcy lub **Wrzesińskim Ośrodkiem Kultury** – rozumie się przez to Wrzesiński Ośrodek Kultury reprezentowany w czynnościach z zakresu prawa pracy przez Dyrektora Wrzesińskiego Ośrodka Kultury lub upoważnioną osobę.

2) Wrzesiński Ośrodek Kultury we Wrześni – rozumie się przez to samorządową instytucję kultury, której szczegółowe zadania określa Statut.

3) Pracowniku – rozumie się przez to osobę zatrudnioną u Pracodawcy w ramach stosunku pracy, niezależnie od rodzaju umowy o pracę.

4) Przepisach Prawa Pracy – rozumie się przez to przepisy kodeksu prawa pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.

5) Regulaminie Wynagradzania lub **Regulaminie** – rozumie się przez to niniejszy Regulamin.

§2. Regulamin obejmuje wszystkich Pracowników zatrudnionych we Wrzesińskim Ośrodku Kultury we Wrześni zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§3. Każdy pracownik przed podjęciem pracy podlega zaznajomieniu z postanowieniami Regulaminu, co potwierdza własnym podpisem i datą w oświadczeniu dołączonym do akt osobowych.

§4. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy.

§5. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonywaną. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.

§6. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

§7. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu świadczonej pracy, ustalonego w umowie o pracę.

Rozdział 2 – Wynagrodzenie zasadnicze

§1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika ustala się w umowie o pracę zawieranej pomiędzy Pracownikiem a Pracodawcą.

§2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustala się uwzględniając:

- a) rodzaj wykonywania pracy,
- b) ilość i jakość świadczonej pracy.

§3. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić wyłącznie w formie pisemnej, na podstawie: porozumienia Pracodawcy i Pracownika, wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy Pracownika a także aneksu do umowy.

Rozdział 3 – Dodatki, odprawy

1. Dodatek stażowy

§1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej „dodatkiem za wysługę lat”, w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1 % za każdy rok, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy.

§2. Do okresów pracy upoważniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresów pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§3. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

§4. Dodatek za wysługę lat 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.

§5. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek specjalny

§1. Pracownik może otrzymać dodatek specjalny za wykonywanie dodatkowych, powierzonych mu zadań na okres ich wykonywania.

§2. Dodatek specjalny Pracodawca przyznaje na czas określony.

§3. Wysokość dodatku ustala Dyrektor.

§4. Wysokość dodatku specjalnego nie przekraczać 40 % wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

§5. Dodatek specjalny wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany.

§6. Dodatek specjalny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§7. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w kwocie wyższej niż określona w §4.

3. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§1. Praca wykonywana ponad obowiązujące Pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego Pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, Pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości określonej przepisami Kodeksu Pracy.

§2. 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 Pracodawca udziela 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.

4. Jednorazowa odprawa emerytalno – rentowa

§1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, któremu stosunek pracy został w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

1) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,

2) dwumiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,

3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 20 lat.

§2. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę.

§3. Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

§4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

5. Odprawa pośmiertna

§1. 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 od Pracodawcy odprawa pośmiertna.

§2. Wysokość odprawy jest uzależniona od okresu zatrudnienia Pracownika u Pracodawcy i wynosi:

- 1) jednomiesięczne wynagrodzenie – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
- 2) dwumiesięczne wynagrodzenie - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
- 3) trzymiesięczne wynagrodzenie – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.

§3. 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,

§4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.

Rozdział 4 – Wynagrodzenie za czas nie wykonywania pracy

§1. Pracownikowi za czas nie wykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód dotyczących Pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie określone stawką godzinową lub miesięczną.

§2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1 przysługuje Pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy Pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

§3. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć Pracownikowi inną odpowiednią pracę, za wykonanie której przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tą pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ust.1, jeżeli przestój nastąpił z winy Pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

Rozdział 5 – Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

§1. Za czas niezdolności Pracownika do pracy wskutek:

- choroby lub odosobnienia 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 14 dni w roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,

- wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt. a) – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,

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

§2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 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 ust.1 nie przysługuje w przypadkach, w którym pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

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

Rozdział 6 – Wypłata wynagrodzenia

§1. Wynagrodzenie jest wypłacane jeden raz w miesiącu, z dołu do 28 dnia każdego miesiąca.

§2. Przy wypłacie wynagrodzenia za pracę mogą być dokonywane potrącenia według zasad określonych w art.87 i nast. Kodeksu Pracy oraz inne należności za zgodą Pracownika.

§3. Wynagrodzenie, za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie, jest wypłacane przelewem na rachunek bankowy lub gotówką.

§4. Pracodawca, na żądanie Pracownika, jest obowiązany udostępnić mu do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.

Rozdział 7- Nagrody jubileuszowe

§1. Za wieloletnią pracę Pracownik otrzymuje nagrodę jubileuszową w wysokości:

- 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego
- 2) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego
- 3) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
- 4) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
- 5) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego.

§2. Do okresów pracy wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§3. W przypadku ustania stosunku pracy Pracownika w związku z przejściem 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 jubileuszową wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Rozdział 8– Fundusz Nagród

§1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości do 5% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.

§2. Fundusz nagród, o którym mowa w ust.1 może być podwyższony w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

§3. Nagrody przyznaje Dyrektor – załącznik nr 1.

§4. Nagroda przysługuje Pracownikowi, który wykonuje pracę sumiennie i starannie, przestrzega dyscypliny pracy, stosuje się do poleceń przełożonych, oraz przepracował we Wrzesińskim Ośrodku Kultury co najmniej 6 miesięcy poprzedzających termin przyznania nagrody.

§5. Nagroda przysługuje proporcjonalnie do czasu przepracowania w okresie poprzedzającym jej przyznanie.

§6. Nagroda jest przyznawana na podstawie oceny pracy i jej wyników.

§7. Nagroda nie może być przyznana Pracownikowi:

- 1) naruszającym obowiązki wynikające z przepisów o porządku i dyscyplinie pracy, BHP i p.poż lub
- 2) który został ukarany karą porządkową zgodnie z Kodeksem Pracy.

§8. Nagroda wypłacana jest raz w roku.

Rozdział 9 – Postanowienia końcowe

§1. Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

§2. Zmiana treści Regulaminu wymaga formy pisemnego aneksu i zachowania trybu właściwego dla jego ustalenia.

§3. Pracownicy oraz osoby mające interes prawny lub faktyczny, mają prawo wglądu do Regulaminu, dokonywania odpisów i kserokopii.

Z upoważnienia Dyrektora
/-/ Anna Olkowska
Zastępca Dyrektora
Wrzesińskiego Ośrodka Kultury

Załącznik nr 1
Zarządzenie nr 5/2023
Dyrektora Wrzesińskiego Ośrodka Kultury we Wrześni
Z dnia 12 stycznia 2023 roku

Na podstawie Zarządzenia nr 5/23023 Dyrektora Wrzesińskiego Ośrodka Kultury we Wrześni z dnia 12 stycznia 2023 r w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Wrzesińskiego Ośrodka Kultury we Wrześni, zgodnie z rozdziałem 8- Fundusz Nagród §1;

przyznaję:

Pani/Panu nagrodę z Funduszu Nagród

w wysokości.....

.....

(podpis dyrektora)

Z upoważnienia Dyrektora
/-/ Anna Olkowska
Zastępca Dyrektora
Wrzesińskiego Ośrodka Kultury