

## **ZARZĄDZENIE Nr 244/14**

Wójta Gminy Narewka

z dnia 30 maja 2014 r.

### **w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania pracowników Samorządowych Instytucji Kultury**

Na podstawie art. 77 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) oraz 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) zarządzam, co następuje:

- § 1. Wprowadza się regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury działających na terenie gminy Narewka będącego załącznikiem Nr 1 do niniejszego zarządzenia.
- § 2. Wykonanie zarządzenia powierza się Dyrektorowi Gminnego Ośrodka Kultury.
- § 3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

## **Regulamin Wynagradzania Pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Narewce**

Niniejszy regulamin opracowano i przyjęto na podstawie:  
art. 78 Kodeksu Pracy- ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. (Dz. U z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) oraz w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2012 r., poz. 1105)

### **Rozdział I Postanowienia wstępne**

#### **§1**

Regulaminem wynagrodzenia pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Narewce oraz podległych mu placówek zwanym dalej Regulaminem określa:

- 1) warunki wynagradzania za pracę pracowników Domu Kultury w Narewce oraz podległych mu placówek
- 2) zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

#### **§2**

Ileć w regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy- rozumie się Wójta Gminy Narewka dla Dyrektora, natomiast Dyrektora dla pozostałych pracowników,
- 2) pracownikach - rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, bez względu na wymiar czasu pracy,
- 3) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym- rozumie się minimalne wynagrodzenie za pracę, ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu z pracę (Dz. U z 2002 r. Nr 200, póź. 1679 z późn. zm.)
- 4) wynagrodzeniu - rozumie się przez to wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo na podstawie umowy o pracę zgodnie z Regulaminem,
- 5) wynagrodzeniu wynikającym z osobistego zaszeregowania – rozumie się przez to wynagrodzenie wynikające z indywidualnie przyznanej danemu pracownikowi w umowie o pracę stawki wynagrodzenia zasadniczego
- 6) prawie pracy - rozumie się przez to przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa pracowników i obowiązki pracowników i pracodawców (art. 9§ 1 k.p.).
- 7) postanowienia regulaminu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

#### **§3**

1. Regulaminem nie są objęci:
  - a) pracownicy współfinansowani przez Powiatowy Urząd Pracy.

## **Rozdział II**

### **Struktura wynagradzania za pracę i zasady jego przyznawania**

#### § 4

1. Pracownikom odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości świadczonej pracy, przysługują następujące składniki wynagrodzenia:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
  - 2) dodatek funkcyjny,
  - 3) dodatek specjalny,
  - 4) dodatek za wieloletnią pracę (stażowy),
  - 5) nagroda jubileuszowa, uznaniowa,
  - 6) jednorazowa odprawa pieniężna przysługująca w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz jej wypłacania.
2. Pracownikom przysługują ponadto inne składniki wynagrodzenia przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy. Dotyczy to w szczególności za czas niewykonywania pracy (art. 81 § 1 k.p.) dodatku wyrównawczego dla pracownicy w ciąży przeniesionej do innej, niższej zaszeregowanej pracy ( art.179 § 4 k.p.).
3. Świadczenia należne z innych tytułów niż wykonywanie pracy to:
  - 1) nagroda jubileuszowa,
  - 2) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy,
  - 3) odprawa emerytalno-rentowa,
  - 4) odprawa pośmiertna,
  - 5) zwrot delegacji służbowych,
  - 6) inne należności, które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych do nich lub przepisów o randze wyższej od regulaminu.

#### § 5

Składniki wynagrodzenia przyznaje dla Dyrektora GOK Wójt gminy Narewka, a dla pozostałych pracowników Dyrektor GOK.

#### § 6

Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czas pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż najniższe wynagrodzenie.

#### § 7

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone, ustaloną w umowie o pracę miesięczną stawkę osobistego zaszergowania.
2. Osobistego zaszergowania pracowników dokonuje Pracodawca na podstawie:
  - 1). Tabeli kwot wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego dyrektora.
  - 2). Tabeli stawek zaszergowania pracowników.
  - 3). Tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego.
2. Decyzje o zastosowaniu odpowiedniej dla danego pracownika stawki osobistego zaszergowania podejmuje Pracodawca. Pracodawca może podwyższać maksymalną kategorię lub stawkę zaszergowania w szczególnych przypadkach.
3. Przeszergowanie pracownika następuje w trybie przewidzianym w ust. 3 na wniosek bezpośredniego przełożonego.

#### § 8

1. Wynagrodzenie przysługuje za prace wykonane.

2. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią (art. 81 k.p.).

#### § 9

1. Jeżeli praca określona w umowie o pracę nie wypełnia pracownikowi czasu pracy, mogą być powierzone doraźne lub stałe czynności uzupełniające.
2. Za wykonywanie czynności uzupełniających pracownik nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia.

### Wynagrodzenie zasadnicze

#### § 10

Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego określone w załączniku Nr 1, Nr 2 i Nr 3 rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. (Dz. U. z 1999 r. Nr 45, poz. 446 z późn. zm.) dotyczą zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i są wypłacane za pełny czas pracy. Dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Pracownicy działalności podstawowej, administracji i obsługi:

Tabela nr I

Kategoria zaszeregowania	Stawki miesięczne w złotych
1	2
I	1.050 - 1.500
II	1.070 - 1.600
III	1.090 - 1.700
IV	1.110 - 1.800
V	1.130 - 1.900
VI	1.150 - 2.000
VII	1.170 - 2.100
VIII	1.190 - 2.250
IX	1.210 - 2.400
X	1.230 - 2.550
XI	1.250 - 2.700
XII	1.270 - 2.850
XIII	1.290 - 3.000
XIV	1.310 - 3.300
XV	1.330 - 3.600
XVI	1.350 - 3.900
XVII	1.370 - 4.200
XVIII	1.390 - 4.500
XIX	1.410 - 5.000
XX	do 5.500
XXI	do 6.000

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach instruktorów artystycznych i instruktorów zespołów zainteresowań:

Tabela nr II

Stanowisko	Stawki godzinowe w złotych
1	2
Główny instruktor artystyczny, główny instruktor zespołu zainteresowań	22,00 – 40,00
Starszy instruktor artystyczny, starszy instruktor zespołu zainteresowań	17, 00 – 30,00
Instruktor artystyczny, instruktor zespołu zainteresowań	14,00 – 25,00
Młodszy instruktor artystyczny, młodszy instruktor zespołu zainteresowań	12,00 – 20,00

Tabela zaszeregowania stanowisk pracy:

Tabela nr III

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania
1	Starszy bibliotekarz	XI - XII
2	Młodszy bibliotekarz	VII- VIII
3	Bibliotekarz	IX - X
4	Starszy instruktor	X - XI
5	Instruktor w ognisku artystycznym	XI - XII
6	Specjalista do spraw obsługi i konserwacji urządzeń: elektronicznych, audiowizualnych, akustycznych, komputerowych, elektrycznych automatyki	IX - XII
7	Woźny, sprzątaczk	I - II

### **Dodatek funkcyjny**

#### **§ 11**

1. Stały dodatek funkcyjny przysługuje:

1) Dyrektorowi GOK i kierownikowi samorządowej biblioteki publicznej.

2. Procentowe stawki dodatku funkcyjnego do w/w rozporządzenia obliczane są od zasadniczego wynagrodzenia zamieszczone są w tabeli nr IV:

Tabela nr IV:

Lp.	Stanowisko	Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze	Dodatek funkcyjny - % wynagrodzenia zasadniczego pracownika
1	Dyrektor	do 3.600	50 %
2	Główny księgowy	do 2.800	50 %

3. Pracownik może być pozbawiony dodatku funkcyjnego w całości lub części z powodu:

- 1) niewykonywanie zadań, za wykonanie których przyznano dodatek funkcyjny,
- 2) zaniedbania ochrony ujawnienia tajemnicy służbowej albo zaniedbania obowiązku nadzoru w tym zakresie,
- 3) popełnienia przestępstwa lub wykroczenia w miejscu pracy albo w związku z posiadanymi od pracodawcy upoważnieniami lub nieuzasadnionym użyciem mienia, pieczętki i druków Gok-u.

### **Dodatek za wieloletnią pracę „Stażowy”**

#### § 12

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatku za wieloletnią pracę.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu 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. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się poprzednie zakończone okresy pracy oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Dodatek przysługuje w wysokości 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach i wzrasta o 1 % za każdy następny rok pracy, do osiągnięcia 20 % wynagrodzenia zasadniczego. Po 20 i więcej latach pracy dodatek jest stały i równy 20 %.

### **Roczna nagroda**

#### §13

Pracownikowi przysługuje roczna nagroda z zakładowego funduszu nagród, którą ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia rocznego. Nagroda przysługuje w ramach funduszu na płace GOK.

### **Nagrody uznaniowe**

#### §14

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawiają inicjatywę w pracy oraz podnoszą jej wydajność oraz jakość i przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań GOK, mogą być przyznane następujące wyróżnienia i nagrody:

- b) list pochwalny,
- c) pochwała publiczna przed wszystkimi pracownikami,

- d) dyplom uznania,
  - e) nagroda rzeczowa,
  - f) nagroda pieniężna.
2. Na nagrody, o których mowa w ust. 1 pkt w budżecie GOK tworzy się coroczny fundusz w wysokości 3,0% środków zagwarantowanych na wynagrodzenia pracowników. Pracownikom może zostać wypłacona nagroda na Dzień Działaczy Kultury w ramach posiadanych środków na fundusz płac.

### **Nagrody jubileuszowe**

#### **§15**

1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe za długoletnią pracę.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej, zwaną dalej „nagrodą” wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Podstawą obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenia przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli jest to korzystne dla pracownika- wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenia przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3 oblicza się według zasad określonych w § 14- 17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, póź. 14 ze zmianami).
5. Nagroda jubileuszowa przysługuje w następującym wymiarze:
  - 20 lat pracy- w wysokości 75% miesięcznego wynagrodzenia,
  - 25 lat pracy- w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia,
  - 30 lat pracy- w wysokości 150% miesięcznego wynagrodzenia,
  - 35 lat pracy- w wysokości 200% miesięcznego wynagrodzenia,
  - 40 lat pracy- w wysokości 300% miesięcznego wynagrodzenia,
6. Pracownik ma prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody bądź wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody.
7. W razie ustania stosunków pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
8. Wypłata nagrody następuje przez Pracodawcę, bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody, jeżeli w aktach osobowych znajduje się odpowiednia dokumentacja potwierdzająca uprawnienia do nagrody.
9. W razie jednoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

### **Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy**

#### **§16**

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek

- a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą - trwającą łącznie 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia chyba że obowiązujące przepisy prawa przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu,
- b) wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w ciąży - okresie wskazanym w ust. 1, pracownik zachowuje prawo 100% wynagrodzenia.
2. Pracownikowi przysługuje świadczenie w okresie czasowej niezdolności do pracy.
- a) począwszy od 34-go dnia choroby w ciągu roku kalendarzowego przysługuje pracownikowi zasiłek chorobowy płatny przez ZUS w takim samym wymiarze (80% lub 70% wynagrodzenia),
- b) wymiar wynagrodzenia za czas choroby wynosi 100% wynagrodzenia pracownika w sytuacjach:
- choroby spowodowanej wypadkiem przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy,
  - choroby zawodowej,
  - choroby przypadającej w czasie ciąży,
  - od 91 dnia nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego (dot. tylko zasiłku chorobowego).
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt 2, 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.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt 2
- a) nie ulega obniżeniu w wypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
- b) chorobowe nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
5. Za czas niezdolności do pracy, o którym mowa w pkt 2, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

### **Odprawa emerytalno-rentowa**

#### **§ 17**

1. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:
- 1) wynagrodzenia jednomiesięcznego – krócej niż po 15 latach pracy,
  - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy,
  - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 20 lat pracy.
2. Podstawę naliczania odprawy stanowi wynagrodzenie pracownika obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa ( art. 92 § 2 k.p.)

### **Odprawa pośmiertna**

#### **§ 18**

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 w wysokości określonej w odrębnych



przepisach, chyba że pracodawca ubezpieczył na życie pracownika i rodzinie przysługuje z tego tytułu od zakładu ubezpieczeń odszkodowanie w wysokości co najmniej tej odprawy.

2. Wysokość odprawy, o której mowa w pkt 1 jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy:
  - a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
  - c) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat
3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
  - a) małżonkowi,
  - b) 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.
5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w pkt 2.
6. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w pkt 3, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z pkt 2 i 5. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

### **Inne świadczenia związane z pracą**

#### **§ 19**

Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów podróży służbowych według zasad ustalonych odrębnymi przepisami.

## **Rozdział III**

### **Termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia**

#### **§ 20**

1. Wynagrodzenie zasadnicze zdefiniowane w § 2 pkt 4 regulaminu oraz dodatkami wymienionymi w § 4 wypłacane jest 28 każdego miesiąca, a jeżeli dzień ten jest wolnym od pracy, to w dniu poprzedzającym ten dzień.
2. Wypłata wynagrodzenia i zasiłków za dni niezdolności do pracy dokonywana jest również w terminie określonym w pkt 1.

#### **§ 21**

1. Wypłaty dokonuje się w formie pieniężnej lub na rachunek bankowy pracownika.
2. Datą, o której mowa w § 21pkt 1 jest dzień, w którym środki znajdują się na rachunku bankowym pracownika.

### **Postanowienia końcowe**

#### § 22

1. Pracodawca zawiadamia pracowników o wejściu w życie Regulaminu i o jego zmianach.
2. Zapoznanie się z treścią Regulaminu pracownicy poświadczają podpisem.
3. Pracodawca na żądanie pracownika udostępnia im do wglądu aktualny tekst Regulaminu i wyjaśnia jego treść.

#### § 23

Z niniejszym Regulaminem Wynagradzania zapoznano pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Narewce.

#### § 24

W sprawach nieujętych w Regulaminie mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

#### § 25

Zmiana Regulaminu może nastąpić tylko w formie w jakiej wprowadzono Regulamin.

#### § 26

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie z dniem podpisania.