

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

dla Biblioteki i Centrum Kultury Gminy Wejherowo

I. PRZEPISY OGÓLNE

§ 1

1. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem, obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Bibliotece i Centrum Kultury Gminy Wejherowo, dalej zwanym BCK, oraz ustala:
 - 1) szczegółowe warunki wynagradzania,
 - 2) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego,
 - 3) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego,
 - 4) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku stażowego,
 - 5) szczegółowe warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż jubileuszowa,
 - 6) szczegółowe warunki ustalania i wypłacania nagród jubileuszowych, odprawy rentowej i emerytalnej,
 - 7) wykaz innych świadczeń i dodatków przysługujących pracownikom BCK.

II. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 2

1. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników instytucji kultury zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. 2000.1105), który wynosi 1.050 zł.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę.
3. W przypadku osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ich wynagrodzenie zasadnicze, jak i inne składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi, oblicza się proporcjonalnie do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.

III. DODATEK FUNKCYJNY

§ 3

1. Warunkiem przyznania pracownikowi dodatku funkcyjnego jest zatrudnienie na stanowisku:
 - 1) dyrektora
 - 2) głównego księgowego
 - 3) zastępcy dyrektora lub kierownika
 - 4) innego stanowiska, związanego z kierowaniem określonej grupy pracowników;
2. Przy ustalaniu dodatku funkcyjnego uwzględnia się:
 - 1) zakres wykonywanych zadań;

- 2) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku;
 - 3) zakres uprawnień do podejmowania decyzji;
 - 4) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań;
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
 4. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, urlopem okolicznościowym, który pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie Kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych.
 5. Dodatek funkcyjny przysługuje w pełnej wysokości pracownikowi 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 zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
 6. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami, niż wymienione w ust. 4 i 5 dodatek funkcyjny jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.

IV. DODATEK SPECJALNY

§ 4

1. Pracownikowi zatrudnionemu w BCK, może zostać przyznany dodatek specjalny w przypadku:
 - 1) okresowego zwiększenia jego obowiązków służbowych;
 - 2) powierzenia pracownikowi dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności;
 - 3) wykonywania przez pracownika pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach.
2. Wysokość przyznanego dodatku specjalnego uwzględnia się biorąc pod uwagę:
 - 1) zakres i stopień trudności powierzonych zadań i obowiązków;
 - 2) specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich świadczona jest praca.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Decyzję o przyznaniu dodatku specjalnego pracownikom podejmuje Dyrektor BCK, w odniesieniu do Dyrektora BCK decyzję podejmuje Wójt Gminy Wejherowo.
5. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, urlopem okolicznościowym, który pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie Kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych.
6. Dodatek specjalny przysługuje w pełnej wysokości pracownikowi 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 zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
7. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami, niż wymienione w ust. 5 i 6 dodatek specjalny jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.

V. DODATEK STAŻOWY

§ 5

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i wzrasta o 1% za każdy dalszy 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 oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany pracownikowi BCK w terminie wypłaty wynagrodzenia:

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

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

4. Dodatek za wieloletnią pracę 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 zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Dodatek ten należy wypłacać niezależnie od wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, opiekuńczego.

5. 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.

VI. NAGRODA UZNANIOWA

§ 6

1. W ramach oszczędności powstałych ze środków na wynagrodzenia Dyrektor BCK może przyznać pracownikowi, nagrodę uznaniową za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

2. Decyzję o przyznaniu nagrody i jej wysokości podejmuje Dyrektor BCK.

3. Nagroda może zostać przyznana w szczególności za:

1) wykonanie dodatkowych zadań lub prac, które nie wchodziły w zakres obowiązków służbowych, a powodowały znaczne obciążenie (w tym. zastępstwa),

2) wykazanie znaczącej inicjatywy w proponowaniu nowych rozwiązań np. w zakresie podnoszenia wydajności pracy, usprawnień organizacyjnych, oszczędności ekonomicznych, nawiązywania korzystnych kontaktów zewnętrznych itp.,

3) wykazanie się wzorową postawą pracowniczą w sytuacjach okresowego, nadzwyczajnego spiętrzenia zadań,

4) osiągnięcie bardzo wysokich wyników w pracy lub w inny sposób znaczące wyróżnienie się postawą pracowniczą,

5) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami placówki.

4. Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy jest nagrodą uznaniową, a pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

5. Nagrody uznaniowe są pomniejszane za czas choroby, opieki nad chorym członkiem rodziny, urlopu bezpłatnego, wychowawczego i macierzyńskiego i podlegają wliczeniu do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy oraz świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

VII. NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 7

1. Pracownik BCK nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
2. Pracownikowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej 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,
3. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
4. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
5. Nagrodę jubileuszową wypłaca się 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 mu w dniu jej wypłaty.
7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
8. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
9. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 8, ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
10. Przepisy ust. 8 i 9 stosuje się odpowiednio, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

VIII. NAGRODA ROCZNA

§ 8

1. Pracownik nabywa prawo do indywidualnej nagrody rocznej w pełnej wysokości po przepracowaniu w BCK całego roku kalendarzowego.
2. Pracownik, który nie przepracował całego roku, nabywa prawo do indywidualnej nagrody rocznej w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia.
3. Nagrodę roczną głównemu księgowemu, przyznaje Dyrektor na podstawie przepisów ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi.

4. Wysokość przyznanej głównemu księgowemu nagrody rocznej, nie może przekroczyć trzykrotności jego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w roku poprzedzającym przyznanie nagrody.

5. Nagroda roczna jest nagrodą uznaniową, a pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

§ 9

Nagrody roczne wypłacane są na koniec danego roku kalendarzowego.

IX. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH I PONAD WYMIAR

§ 10

1. Pracownikowi zatrudnionemu w BCK za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

2. 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.

3. Za pracę w godzinach nadliczbowych rozumie się pracę wykonywaną 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.

4. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia – za prace w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, 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.

5. Dodatek w wysokości określonej w ust.4 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 ust. 4.

6. Wynagrodzenia stanowiące podstawę obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, określonego w ust. 4, obejmuje wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania.

7. W sytuacjach nie opisanych powyżej mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks pracy (t.j.Dz. U. z 1998 nr 21 poz. 94 z późn. zm.).

X. ODPRAWA EMERYTALNA/RENTOWA

§ 11

1. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

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

3. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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 – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.

4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

5. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

XI. ŚWIADCZENIA

§ 12

Za świadczenia wynikające ze stosunku pracy, przysługujące pracownikowi, uważa się:

- 1) Świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
- 2) Świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237¹ Kodeksu pracy oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń,
- 3) Odprawę po śmierci pracownika, przysługującą na podstawie art. 93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym przepisie,
- 4) Nagrodę jubileuszową w wysokości określonej w § 8 niniejszego Regulaminu,
- 5) Odprawę emerytalną/rentową w wysokości określonej w rozdz. X niniejszego Regulaminu,
- 6) Ekwiwalent za używania i pranie własnej odzieży i obuwia roboczego w oparciu o art. 237⁷ Kodeksu pracy, zgodnie z zarządzeniem Dyrektora BCK,
- 7) Zwrot kosztów delegacji służbowych określony w rozdziale XI niniejszego Regulaminu,
- 8) Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej zgodnie z art. 151¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn zm.)
- 9) Dodatek – za pracę w warunkach szkodliwych w oparciu o przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do tego dodatku.
- 10) Odprawę pieniężną w związku z rozwiązaniem stosunku pracy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 z późn zm.).

- 11) Świadczenie pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn zm.).
- 12) Ekwiwalent za urlop zgodnie z Rozporządzeniem 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.

XII. WYPŁATA WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

§ 13

1. Wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkowymi składnikami wypłacane jest z dołu nie później niż 28 dnia każdego miesiąca poprzez dyspozycję bankową lub na konto bankowe wskazane przez Pracownika.
2. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub wypłata zasiłków dokonywane jest do dnia 26 następnego miesiąca.
3. Inne świadczenia wypłacane są w ciągu miesiąca od ich przyznania.
4. Wynagrodzenia i inne należności przelewane są bezpośrednio na konto wskazane przez pracownika.

XIII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 14

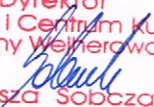
Wszystkie zmiany Regulaminu wymagają formy właściwej do jego wprowadzenia.

§ 15

W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem stosuje się przepisy Kodeksu pracy, ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tj. Dz.U.2012.406), ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. 2000, Nr 26, poz. 306), rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 12 lipca 2012 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu przyznawania nagrody rocznej osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz wzoru wniosku o przyznanie nagrody rocznej (Dz.U. 2012, poz. 842), oraz Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. 2000, poz.1105).

§ 16

Zarządzenie wchodzi w życie 14 dni od daty wprowadzenia.

Dyrektor
Biblioteki i Centrum Kultury
Gminy Wejherowo

Natalsza Sobczak

