

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

PRACOWNIKÓW

**MIEJSKIEGO OŚRODKA KULTURY
W JASTRZĘBIU-ZDROJU**

Jastrzębie-Zdrój 2014 rok

Rozdział I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1.

1. Niniejszy Regulamin Wynagradzania zwany dalej „Regulaminem” ustala zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Miejskim Ośrodku Kultury w Jastrzębiu-Zdroju
2. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:
 - a) „Pracodawcy” lub „Zakładzie Pracy” lub „MOK” należy rozumieć przez to Miejski Ośrodek Kultury w Jastrzębiu-Zdroju,
 - b) „Regulaminie” należy przez to rozumieć Regulamin Wynagradzania Pracowników Miejskiego Ośrodka Kultury w Jastrzębiu-Zdroju,
 - c) „Pracodawcy” należy rozumieć przez to Dyrektora MOK,
 - d) „Pracownika” należy rozumieć przez to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę w MOK,
 - e) „Minimalnym wynagrodzeniu” należy przez to rozumieć wynagrodzenie minimalne za pracę określone Ustawą z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę /Dz.U. nr 200, poz. 1679 z późn.zmian./z uwzględnieniem przepisu §3 Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 03.10.2012 roku w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury /Dz.U. z 2012 r, poz.1105/
3. Postanowienia Regulaminu dotyczą wszystkich pracowników MOK bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy, za wyjątkiem Dyrektora MOK i Głównego Księgowego MOK.
4. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy, Ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej i inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy dotyczące pracowników instytucji kultury.

§ 2.

1. Pracodawca jest obowiązany, przed dopuszczeniem do pracy każdego zatrudnionego pracownika, zapoznać go z treścią niniejszego Regulaminu.
2. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

Rozdział II

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

§ 3.

1. Pracownikowi MOK przysługuje wynagrodzenie brutto – odpowiednie do rodzaju wykonywanej przez niego pracy, jego kwalifikacji i czasu pracy – określone w umowie o pracę, jednak nie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę,
2. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia brutto pracownika nie uwzględnia się:
 - a) Nagrody jubileuszowej,
 - b) Odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - c) Innych jednorazowych i nieperiodycznych wypłat
3. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę stanowi kwotę brutto i dotyczy pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy.
4. Wysokość wynagrodzenia minimalnego za pracę pracownika zatrudnionego w niepełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy jest ustalana proporcjonalnie do ustalonego w umowie o pracę wymiaru czasu pracy tego pracownika.

§ 4.

Pracownicy MOK:

- a) Mają prawo do wynagrodzenia zasadniczego określonego w stawce miesięcznej.
- b) Mają prawo do dodatku za wieloletnią pracę.
- c) Pełniący funkcje kierownicze otrzymują dodatek funkcyjny.
- d) Mogą otrzymywać dodatek specjalny
- e) Mogą otrzymywać nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy, a także premię uznaniową.
- f) Mogą otrzymywać dodatek za pracę zmianową i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, na zasadach określonych w niniejszym Regulaminie.

§ 5.

1. Wypłata wynagrodzenia dla pracowników MOK następuje do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który dokonywana jest wypłata tego wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie wypłacane jest do rąk pracownika MOK albo w inny sposób zgodnie z dyspozycją pracownika tzn. przelewem na konto bankowe pracownika lub poprzez wystawienie czeku imiennego.
3. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia, o którym mówią w ust. 1 niniejszego paragrafu, przypada w dzień ustawowo wolny od pracy albo w inny dzień wolny od pracy dla wszystkich pracowników MOK, wypłaty wynagrodzenia dokonuje się najpóźniej w dniu roboczym poprzedzającym powyższy termin wypłaty.



WYNAGRODZENIE ZASADNICZE I DODATEK FUNKCYJNY

§ 6.

1. Poszczególne stanowiska pracy pracowników MOK i odpowiadający im zakres stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego określa załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
2. Wykaz stanowisk pracy związanych z kierowaniem zespołem przewidzianych w Regulaminie Organizacyjnym MOK, a także przypisany im zakres stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego określa załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
3. Stawki dodatków funkcyjnych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania określa załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
4. Decyzję o zastosowaniu odpowiedniej dla danego pracownika stawki wynagrodzenia zasadniczego lub wysokości dodatku funkcyjnego w ramach stawek określonych w załączniku nr 1 do niniejszego Regulaminu podejmuje Pracodawca, w zależności od powierzonego pracownikowi zakresu czynności.

§ 7.

1. Dodatek funkcyjny, o którym mowa w § 4 lit. c oraz w § 6 ust. 3-4 przysługuje pracownikowi pełniącemu funkcje kierownicze lub zatrudnionemu na samodzielnym stanowisku związanym z kierowaniem zespołem przewidzianym w regulaminie organizacyjnym MOK bądź też sprawującemu nadzór nad samodzielną placówką wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej MOK,
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się:
 - a) Zakres wykonywanych zadań,
 - b) Zakres odpowiedzialności na danym stanowisku,
 - c) Zakres uprawnień do podejmowania decyzji,
 - d) Poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań,
 - e) Liczbę podległych pracowników,
 - f) Sprawowanie nadzoru nad samodzielną placówką wyodrębnioną w strukturze organizacyjnej MOK.
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Dodatek funkcyjny należy się pracownikowi jedynie za okres sprawowania funkcji kierowniczych lub innych funkcji, o których mowa wyżej w §7 ust.1, określonych w umowie o pracę.

PREMIA UZNANIOWA

§ 8.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, pracownikom MOK może zostać przyznana premia uznaniowa.
2. Zasady premiowania pracowników MOK określa Regulamin Premiowania stanowiący załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu.

DODATEK SPECJALNY

§ 9.

1. Pracownik MOK może otrzymać dodatek specjalny.
2. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego jest wykonywanie przez pracownika:
 - a) okresowo zwiększonych obowiązków służbowych;
 - b) dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu złożoności;
 - c) pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach.
3. 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 przez danego pracownika.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest za okres wykonywania pracy, z którą dodatek ten jest związany.
5. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

DODATEK STAŻOWY

§ 10.

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej „dodatkiem stażowym”, w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku stażowego wlicza się wszystkie poprzednio 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 uprawniającego go do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów.

4. Dodatek stażowy 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 zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek stażowy wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) 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,
 - b) Za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

NADGODZINY

§ 11.

1. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych Pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, udziela mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. W tym przypadku, pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Jeżeli nie jest możliwe zastosowanie powyższego §11 ust.1, to za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości:
 - a) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu, niż określony niżej w lit. b),
 - b) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - w nocy,
 - w niedziele i święta nie będące 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 w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
3. Dodatek, o którym mowa wyżej w ust. 2 lit. b) przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej przekraczającą przeciętną tygodniową normę 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 wyżej w ust.2.
4. Dodatek, o którym mowa wyżej w ust.2 nie przysługuje za pracę w niedzielę lub w święto w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu, w zamian za pracę w niedzielę lub w święto.



5. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku określonego wyżej w ust.2 obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzegowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

FUNDUSZ NAGRÓD

§ 12.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się Fundusz Nagród, z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników MOK w wysokości do 11,5% planowanego osobowego funduszu płac.
2. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1, może być podwyższany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
3. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1, pozostaje w dyspozycji Pracodawcy.
4. Zasady przyznawania nagród z Funduszu, o którym mowa w ust. 1, reguluje załącznik nr 5 do niniejszego Regulaminu.

FUNDUSZ ZAŁOGI

§ 13.

1. W ramach posiadanych środków tworzy się Fundusz Załogi, z przeznaczeniem na wypłatę nagród indywidualnych dla pracowników MOK .
2. Zasady gospodarowania Funduszem Załogi reguluje załącznik nr 6 do niniejszego Regulaminu.

DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

I DODATEK ZMIANOWY

§ 14.

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego pracownika określonego w umowie o pracę, jednak nie niższy niż dodatek za pracę w porze nocnej ustalony zgodnie z art. 151⁸ § 1 Kodeksu Pracy.
2. Pracownikom zatrudnionym stale w systemie zmianowym, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego pracownika określonego w umowie o pracę, jednak nie niższy niż w wysokości 10% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia określonego Ustawą z dnia 10.10.2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę /Dz.U. nr 200 poz. 1679 z późn.zmian./.

ŚWIADCZENIA W RAZIE CHOROBY PRACOWNIKA

§ 15.

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia trwającą łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia
 - b) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w lit. a) - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia
 - c) 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 lit. 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 których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego i nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego .
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust.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 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
5. Przepisy ust.1 lit. a) i ust.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.

Rozdział III

ZASADY PRYZNAWANIA INNYCH ŚWIADCZEŃ ZWIĄZANYCH Z PRACĄ

§ 16.

1. Pracodawca zobowiązany jest dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze spełniające wymagania określone w Polskich Normach, środki ochrony osobistej oraz środki czystości.

2. Zasady dostarczania świadczeń, o których mowa w ust. 1 oraz zasady ich przydziału reguluje załącznik nr 2 do Regulaminu Pracy Miejskiego Ośrodka Kultury w Jastrzębiu-Zdroju.

§ 17.

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 na warunkach i w wysokości określonych w art. 93 Kodeksu Pracy.

§ 18.

Pracownikowi MOK poza wynagrodzeniem zasadniczym oraz dodatkami, o których mowa w Rozdziale II niniejszego Regulaminu przysługują również inne niżej wymienione świadczenia pieniężne związane z pracą:

- a) Odprawa emerytalna oraz odprawa rentowa, których zasady przyznawania, naliczania i wypłaty reguluje załącznik nr 4 do niniejszego Regulaminu,
- b) Nagroda jubileuszowa, której zasady przyznawania, naliczania i wypłaty reguluje załącznik nr 3 do niniejszego Regulaminu,
- c) Zwrot kosztów poniesonych w czasie podróży służbowych, wyliczonych zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 roku w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej /Dz.U. z 2013 roku, poz. 167/ oraz zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy /Dz. U. z 2002 r. nr 27, poz. 271 ze zm./.
- d) Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej zgodnie z art.237⁹ §3 Kodeksu Pracy, to jest w wysokości określonej w § 58 ust.3 Regulaminu Pracy Miejskiego Ośrodka Kultury w Jastrzębiu-Zdroju.

Rozdział IV

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 19.

1. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracownika MOK może nastąpić na piśmie w trybie przewidzianym w przepisach Kodeksu Pracy, w szczególności w związku ze:
 - a) Zmianą stanowiska pracy danego pracownika,



- b) Zmianą przepisów prawa pracy dotyczących wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracownika,
 - c) Istotnym podniesieniem kwalifikacji przez pracownika.
2. Stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników MOK będą waloryzowane w oparciu o aktualną sytuację finansową MOK, zgodnie z odrębnymi przepisami obowiązującymi w tym zakresie.

§ 20.

Wysokości indywidualnych wynagrodzeń pracowników MOK stanowią informację niejawną i objęte są w całości tajemnicą służbową.

§ 21.

- 1. Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu traci moc Regulamin Wynagradzania Miejskiego Ośrodka Kultury w Jastrzębiu Zdroju z dnia 31.03.2009 roku
- 2. Niniejszy Regulamin Wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników MOK, w sposób przyjęty u pracodawcy, tj. od dnia 16.09.2014

Jastrzębie-Zdrój, dnia 1.09.2014

W UZGODNIENIU:

Związek Zawodowy Pracowników
Samorządowych przy Urzędzie Miasta
Jastrzębie Zdrój
PRZEWODNICZĄCA
Marlena Brzyszcza

PRACODAWCA:

MIEJSKI OŚRODEK KULTURY
w Jastrzębiu-Zdroju
DYREKTOR
mgr Janusz Jurezak

RADCA PRAWNY
mgr Jarosław Jachawek
KRO