

Zarządzenie Nr 13/20
Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie
z dnia 14.05.2020 r.

w sprawie zmiany
Regulaminu Wynagradzania Pracowników Zatrudnionych
w Gminnym Ośrodku Kultury w Kwidzynie

Na podstawie:

- Art. 77² §1¹ ustawy z 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.),
- Art. 31d ust. 2 Ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r. poz. 194 ze zm.),
- Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. 2015 r., poz. 1798 ze zm.),
- § 8 pkt 8 lit. A Regulaminu Organizacyjnego Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie (Zarządzenie Nr 3/13 Dyrektora GOK w Kwidzynie z dnia 5 kwietnia 2013r. ze zm.),

zarządzam, co następuje:

§ 1.

Wprowadzam zmiany do Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Kultury w Kwidzynie w brzmieniu, jak w załączniku do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Tracą moc:

- 1) zarządzenie Nr 4/13 Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie z 16 kwietnia 2019 r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Kultury w Kwidzynie,
- 2) zarządzenie Nr 8/15 Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie z 26 maja 2015 r. w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Kultury w Kwidzynie
- 3) zarządzenie Nr 10/16 Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie z 15 września 2016 r. w sprawie wprowadzenia zmiany do Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Kultury w Kwidzynie
- 4) zarządzenie Nr 3/19 Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie z 29 stycznia 2019 r. w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Kultury w Kwidzynie ,
- 5) zarządzenie Nr 5/19 Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie z 14 lutego 2019 r w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Kultury w Kwidzynie.

§ 3.

Zmiany do Regulaminu Wynagradzania pracowników zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Kultury w Kwidzynie, o których mowa w § 1. zarządzenia, wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania ich do wiadomości pracowników, w sposób zwyczajowo przyjęty.

/-/ Norbert Cesarz

Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

Pracowników zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Kultury w Kwidzynie

Rozdział 1 **Postanowienia ogólne**

§ 1.

1. Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania dla pracowników Gminnego Ośrodka Kultury zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
2. Regulamin określa w szczególności:
 - 1) wymagania kwalifikacyjne dla określonych stanowisk pracy,
 - 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród,
 - 4) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego,
 - 5) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego.

§ 2.

Następujące pojęcia użyte w niniejszym Regulaminie bez bliższego określenia oznaczają:

1. ustawa – ustawę z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r. poz. 194 ze zm.),
2. rozporządzenie – Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. 2015 r., poz. 1798 ze zm.),
3. dyrektor – dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie,
4. ośrodek – Gminny Ośrodek Kultury w Kwidzynie,
5. pracodawca – Gminny Ośrodek Kultury w Kwidzynie,
6. pracownik – pracownika Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie zatrudnionego na podstawie umowy o pracę,
7. minimalne wynagrodzenie zasadnicze - wynagrodzenie zasadnicze o którym mowa w Art. 31. pkt. 1 Ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r. poz. 194 ze zm.) wyliczone na podstawie Art. 6 pkt. 5 Ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177 ze zm.)

§ 3.

Ustala się:

- 1) tabelę maksymalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk, która jest określona w załączniku nr 1 do Regulaminu.
- 2) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, które są określone w załączniku nr 2 do Regulaminu.

Rozdział 2

Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 4.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone stawką miesięczną, składające się z:
 - 1) wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) dodatku za wieloletnią pracę,
 - 3) innych dodatków, o ile zostały przyznane pracownikowi na podstawie regulaminu lub właściwych przepisów.
3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustalana jest w umowie o pracę, stosownie do stanowiska pracy i posiadanych kwalifikacji.
4. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy na poszczególnych stanowiskach wyliczane jest na podstawie Art. 6 pkt. 5 Ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177 ze zm.) zgodnie z aktualnie obowiązującymi stawkami.
5. Maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk pracy zostały ustalone w Załączniku nr 1 do niniejszego Regulaminu.

§ 5.

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

§ 6.

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego i innych składników określonych regulaminem, pracownikom przysługują jeszcze inne składniki, które wynikają z powszechnego prawa pracy.

Rozdział 3

Tryb stwierdzania kwalifikacji uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w Ośrodku

§ 7.

1. Wymagania kwalifikacyjne stwierdza pracodawca na podstawie świadectw, dyplomów, zaświadczeń oraz innych dokumentów potwierdzających:
 - 1) ukończenie szkół wyższych, kursów kwalifikacyjnych lub innych form kształcenia,
 - 2) uprawnienia nabyte do wykonywania określonych zawodów,
 - 3) okresów zatrudnienia,
 - 4) posiadanie umiejętności i wiedzy.
2. Do stażu pracy związanego z zajmowaniem określonych stanowisk w Ośrodku zalicza się okresy zatrudnienia w:
 - 1) instytucjach kultury,
 - 2) urzędach organów administracji rządowej lub samorządowej na stanowiskach ds. działalności kulturalnej,
 - 3) instytucjach prowadzących działalność kulturalną.
3. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może zaliczyć pracownikowi do stażu pracy inne okresy zatrudnienia na stanowiskach wymagających kwalifikacji, które mogą być przydatne na określonym stanowisku w instytucji kultury.

4. Za wykształcenie średnie na stanowisku instruktora uznaje się ukończenie szkoły ponadpodstawowej, czyli licea oraz technika, zakończone egzaminem maturalnym.
5. Za wykształcenie średnie specjalistyczne na stanowisku instruktora uznaje się:
 - 1) ukończenie szkoły średniej, policealnej, pomaturalnej o kierunku artystycznym lub innym pokrewnym z działalnością kulturalną,
 - 2) ukończenie studium animatorów kultury.
6. Za wykształcenie specjalistyczne na poziomie wyższym na stanowisku instruktora uznaje się ukończenie:
 - 1) szkoły wyższej o kierunku kulturoznawstwa,
 - 2) szkoły wyższej o kierunku pedagogiki kulturalno-oświatowej lub animacji kultury,
 - 3) szkoły wyższej o kierunku artystycznym, pedagogicznym, socjologicznym, filologicznym, historycznym, filozoficznym i etnograficznym
 - 4) innej niż wymienione w punktach 1-3, szkoły wyższej, uzupełnionej ukończeniem podyplomowych studiów odpowiadających wykonywanej specjalności.

Rozdział 4 Dodatek funkcyjny

§ 7.

1. Pracownik pełniący funkcje kierownicze (Dyrektor, Zastępca dyrektora, Główny Księgowy) otrzymuje dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala się, uwzględniając:
 - 1) zakres wykonywanych zadań,
 - 2) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku,
 - 3) zakres uprawnień do podejmowania decyzji,
 - 4) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań,
 - 5) liczbę podległych pracowników.
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Wysokość dodatku funkcyjnego ustalana jest w umowie o pracę.

Rozdział 5 Dodatek specjalny

§ 8.

1. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego jest wykonywanie przez pracownika:
 - 1) okresowo zwiększonych obowiązków służbowych,
 - 2) dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu złożoności,
 - 3) pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach.
2. Wysokość dodatku specjalnego ustala się, uwzględniając zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich świadczona jest praca.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Rozdział 6
Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagrody
za szczególne osiągnięcia w pracy

§ 9.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia Pracownik może otrzymać nagrodę za:
 - 1) szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
 - 2) podniesienie kwalifikacji poprzez ukończenie studiów wyższych związanych z wykonywaną pracą: licencjackich, magisterskich oraz doktoranckich z wynikiem co najmniej dobrym.
2. Nagrody pracownikom Ośrodka są przyznawane:
 - 1) raz w ciągu roku budżetowego na podstawie przebiegu zatrudnienia i osiągnięć pracownika w ciągu 12 miesięcy poprzedzających przyznanie nagrody za szczególne osiągnięcia, o których mowa w par. 9 ust. 1 pkt. 1,
 - 2) jednorazowo z podniesienia kwalifikacji, o których mowa w par. 9 ust. 1 pkt. 2.
3. Nagrody, określone w ust. 1 pkt 1 i 2, może otrzymać pracownik, pozostający w stosunku pracy z pracodawcą w miesiącu, w którym przyznawana jest nagroda oraz którego okres zatrudnienia w Ośrodku wynosi co najmniej 12 miesięcy.
4. Nagrodę, o której mowa w ust. 1 pkt 2, przyznaje się po przedłożeniu przez pracownika dyplomu ukończenia studiów.
5. Pracownik nie może otrzymać nagrody określonej w ust. 1 pkt 1 i 2, jeżeli w ciągu 12 miesięcy poprzedzających przyznanie nagrody naruszył swoje obowiązki w sposób stanowiący podstawę do:
 - 1) wymierzenia kary z tytułu odpowiedzialności porządkowej,
 - 2) wymierzenia kary za naruszenie dyscypliny finansów publicznych,
 - 3) będący w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z winy pracownika.
6. Nagrody określone w ust. 1 przyznaje Dyrektor, na wniosek Zastępcy dyrektora lub Głównego Księgowego.
7. Nagrody określone w ust. 1 mają charakter uznaniowy i od decyzji Dyrektora nie przysługuje odwołanie ani zażalenie.
8. Decyzję dyrektora o przyznaniu nagrody otrzymuje Pracownik w formie pisemnej.
9. Informację o przyznaniu nagrody potwierdzoną pisemnie przez pracownika włącza się do akt osobowych pracowników Ośrodka.
10. Wypłata nagrody następuje z wynagrodzeniem miesięcznym.

Rozdział 7
Inne świadczenia związane z pracą

§ 10.

1. Pracownik może otrzymać świadczenie urlopowe w wysokości ustalonej odrębnymi przepisami.
2. Decyzję o wypłacie i wysokości świadczenia urlopowego w danym roku podejmuje Dyrektor, zgodnie z obowiązującymi przepisami i podaje ją do wiadomości Pracownikom Ośrodka do dnia 30 stycznia danego roku.

Rozdział 8 Przeszeregowanie

§ 11.

1. Pracownik ma prawo raz do roku wystąpić do Dyrektora z wnioskiem zawierającym uzasadnienie o zmianę wysokości wynagrodzenia.
2. Dyrektor w ciągu 14 dni udzieli odpowiedzi pisemnej o rozpatrzeniu wniosku.

Rozdział 9 Termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia

§ 12.

1. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.
2. Pracodawca przekazuje wynagrodzenie na rachunek bankowy wskazany przez pracownika.
3. Pracownik jest zobowiązany do pisemnego wskazania Pracodawcy danych dotyczących rachunku bankowego, niezbędnych dokonywania rozliczeń z pracodawcą.
4. Pracownik zobowiązany do powiadomienia Pracodawcy o wszelkich zmianach dotyczących rachunku bankowego.
5. W uzasadnionych przypadkach dopuszcza się możliwość wypłaty wynagrodzenia w formie gotówkowej.
6. Informacje o wysokości wynagrodzeń pracowniczych mają charakter poufny i nie mogą być udostępnione osobom trzecim.
7. Wynagrodzenie wypłacane jest z dołu, w terminie do 30 dnia każdego miesiąca. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia przypada w dniu wolnym od pracy, wypłata jest dokonywana nie później, niż w poprzedzającym go dniu roboczym. Wyjątek stanowi miesiąc grudzień, w którym wynagrodzenie wypłacane jest do 24 dnia miesiąca.

Rozdział 10 Postanowienia końcowe

§ 13.

Wszelkie zmiany Regulaminu wymagają formy właściwej dla jego ustalenia.

§ 14.

1. Regulamin wynagradzania pracowników obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana treści regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie, bądź przez wprowadzenie nowego regulaminu.
3. Postanowienia niniejszego Regulaminu wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników.
4. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem wpina się do akt osobowych.
5. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 3 do Regulaminu.
6. W sprawach dotyczących przedmiotu niniejszego regulaminu, które nie zostały w nim uregulowane, zastosowanie mają przepisy prawa.

Załącznik nr 1
do Regulaminu wynagradzania
pracowników zatrudnionych
w Gminnym Ośrodku Kultury
w Kwidzynie

TABELA I**MAKSYMALNE MIESIĘCZNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
DLA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK PRACY**

STANOWISKO	MAKSYMALNE WYNAGRODZENIE ZASADNICZE
Instruktor	5.100 zł
Referent ds. administracyjnych	4.000 zł
Referent ds. finansowo-kadrowych	4.000 zł
Pracownik gospodarczy	3.300 zł

Załącznik nr 2
do Regulaminu Wynagradzania
pracowników zatrudnionych
w Gminnym Ośrodku Kultury
w Kwidzynie

TABELA II**MINIMALNE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE
DLA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK PRACY
W GMINNYM OŚRODKU KULTURY**

Lp.	STANOWISKO	WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE
1.	Instruktor	Wykształcenie średnie
2.	Referent do spraw administracyjnych	Wykształcenie średnie
3.	Referent ds. finansowo-kadrowych	Wykształcenie średnie
4.	Pracownik gospodarczy	Wykształcenie podstawowe

Załącznik nr 3
do Regulaminu Wynagradzania
pracowników zatrudnionych
w Gminnym Ośrodku Kultury
w Kwidzynie

**WZÓR OŚWIADCZENIA PRACOWNIKA
O ZAPOZNANIU SIĘ Z REGULAMINEM WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH
W GMINNYM OŚRODKU KULTURY**

Imię i nazwisko

Miejscowość i data

Stanowisko

OŚWIADCZENIE

Ja, niniejszym oświadczam, że w dniu
..... zapoznałem się z treścią „Regulaminu wynagradzania
pracowników zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Kultury w Kwidzynie”
zmienionego Zarządzeniem Nr 13/20 z dnia 14.05.2020 r. i akceptuję jego
postanowienia.

Podpis pracownika składającego oświadczenie