

ZARZĄDZENIE Nr 4/13
Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie
z dnia 16 kwietnia 2013 roku

**w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych
w Gminnym Ośrodku Kultury w Kwidzynie**

Na podstawie Ustawy z dnia 25 października 1991r., o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (j.t z 2012 r. poz. 406), Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012r., w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2012 roku poz.1105) oraz Kodeksu pracy,

zarządzam, co następuje:

§ 1.

Ustalam Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Kultury w Kwidzynie w brzmieniu, jak w załączniku do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Tracą moc:

- 1) zarządzenie Nr 2/2003 Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie z 2 maja 2003 r. w sprawie utworzenia Regulaminu Wynagradzania
- 2) zarządzenie Nr 3/2003 Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie z 2 maja 2003 r. w sprawie nadania regulaminu premiowania
- 3) zarządzenie Nr 1/2005 Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie z 5 stycznia 2005 r. w sprawie utworzenia funduszu nagród
- 4) zarządzenie Nr 5/2003 Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie z 2 maja 2003 r. w sprawie ustalenia wysokości dodatku za sprzątanie

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

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 za szczególne osiągnięcia,
 - 4) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego,
 - 5) warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego.

§ 2.

Następujące pojęcia użyte w niniejszym Regulaminie bez bliższego określenia oznaczają:

1. ustawa – ustawę z 25 października 1991r., o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (j. t. Dz. U. z 2012 r. poz. 406),
2. rozporządzenie – Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z 3 października 2012r., w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. 2012r., poz. 1105),
3. dyrektor – dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie,
4. Ośrodek– Gminny Ośrodek Kultury w Kwidzynie,
5. pracodawca – dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie,
6. pracownik – pracownika Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie zatrudnionego na podstawie umowy o pracę,
7. minimalne wynagrodzenie zasadnicze - minimalne wynagrodzenie zasadnicze określone w Rozporządzeniu Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z 3 października 2012r., w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2012r., poz. 1105),

§ 3.

Ustala się:

- 1) tabelę maksymalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania, która jest określona w załączniku nr 1 do Regulaminu.

- 2) szczegółowe 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, stosownie do kategorii zaszeregowania,
 - 2) dodatku za wieloletnią pracę,
 - 3) innych dodatków, o ile zostały przyznane pracownikowi na podstawie regulaminu lub właściwych przepisów.
3. Kategoria zaszeregowania ustalana jest w umowie o pracę, stosownie do stanowiska pracy oraz posiadanych przez pracownika kwalifikacji.
4. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustalana jest w umowie o pracę, na podstawie kategorii zaszeregowania.
5. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy na poszczególnych stanowiskach określone jest w rozporządzeniu.
6. Maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania określone są w załączniku nr 1 do niniejszego Regulaminu.
7. Maksymalne kategorie zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk pracy określone są w załączniku nr 2 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.

Pracownikowi przysługują także składniki wynagrodzenia i świadczenia wynikające z powszechnie obowiązujących przepisów prawnych, w szczególności z ustawy, rozporządzenia, kodeksu pracy – na zasadach określonych w tych przepisach.

Rozdział 3

Wymagania kwalifikacyjne i tryb stwierdzania kwalifikacji uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w Ośrodku

§ 7.

1. Wymagania kwalifikacyjne stwierdza pracodawca na podstawie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, świadectw 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 wymaganego do zajmowania 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. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach w Ośrodku określa załącznik nr 2 do Regulaminu.
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 wymienionej w punktach a-c, szkoły wyższej, uzupełnionej ukończeniem podyplomowych studiów odpowiadających wykonywanej specjalności.
7. Za przygotowanie pedagogiczne wymagane na stanowisku instruktora uznaje się:
 - 1) ukończenie wyższych studiów z przygotowaniem pedagogicznym albo innych szkół lub kursów dających przygotowanie pedagogiczne.
 - 2) ukończenie studiów podyplomowych w zakresie przygotowania pedagogicznego.
8. Za wykształcenie średnie specjalistyczne na stanowisku referenta uznaje się:
 - 1) ukończenie szkoły średniej, policealnej, pomaturalnej o kierunku ekonomicznym lub innym pokrewnym.
9. Za wykształcenie specjalistyczne na stanowisku referenta uznaje się:
 - 1) ukończenie szkoły wyższej ekonomicznej lub innej pokrewnej.

Rozdział 4

Dodatek funkcyjny

§ 8.

1. Warunkiem przyznania dodatku funkcyjnego jest zatrudnienie na stanowisku pracowników zarządzających (Dyrektora, Zastępcę dyrektora, Głównego Księgowego) lub innego stanowiska przewidzianego w regulaminie organizacyjnym instytucji kultury.

2. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego należy w szczególności uwzględnić:
 - 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

§ 9.

Warunkiem przyznania dodatku specjalnego jest wykonywanie przez pracownika:

- 5) okresowo zwiększonych obowiązków służbowych,
- 6) dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu złożoności,
- 7) pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach,

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.

Dodatek specjalny wypłacany jest za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany.

Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Rozdział 6

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

§ 10.

1. W ramach posiadanych środków na wynagradzania tworzy się fundusz nagród, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, w tym również za podniesienie kwalifikacji.
2. Na fundusz nagród przeznaczają się 5 % planowanych środków na wynagradzania w danym roku kalendarzowym.
3. Nagrody pracownikom Ośrodka są przyznawane:
 - 1) raz w roku w miesiącu maju na podstawie przebiegu zatrudnienia i osiągnięć pracownika w roku kalendarzowym poprzedzającym przyznanie nagrody.
 - 2) jednorazowo z tytułu ukończenia studiów wyższych: licencjackich, magisterskich oraz doktoranckich z wynikiem co najmniej dobrym.
4. Nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy dla pracowników Ośrodka przyznaje Dyrektor.
5. Nagrodę, o której mowa w ust. 3 pkt 1, może otrzymać pracownik, który jest zatrudniony w miesiącu, w którym przyznawana jest nagroda.

6. Nagrodę, o której mowa w ust. 3 pkt 2, przyznaje się po przedłożeniu przez pracownika dyplomu ukończenia studiów.
7. Pracownik nie może otrzymać nagrody określonej w ust. 7 pkt 1, jeżeli w ciągu roku poprzedzającego naruszył swoje obowiązki w sposób stanowiący podstawę do:
 - 1) wymierzenia kary z tytułu odpowiedzialności porządkowej,
 - 2) wymierzenia kary za naruszenie dyscypliny finansów publicznych,
 - 3) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
8. Nagroda ma charakter uznaniowy i nie przysługuje od niej odwołanie ani zażalenie.
9. Decyzję o przyznaniu nagrody otrzymuje pracownik w formie pisemnej.
10. Informację o przyznaniu nagrody włącza się do akt osobowych pracowników Ośrodka.
11. Wypłata nagrody następuje z wynagrodzeniem miesięcznym.

Rozdział 7

Inne świadczenia związane z pracą

§ 11.

1. Pracownikom przysługuje zwrot kosztów podróży służbowych według zasad ustalonych odrębnymi przepisami.
2. Pracownikom przysługuje świadczenie urlopowe w wysokości ustalonej odrębnymi przepisami.

Rozdział 8

Przeszeregowanie

§ 12.

1. Pracownicy Ośrodka podlegają jednolitym zasadom przeszeregowania.
2. Przeszeregowanie pracowników dokonuje się w ramach posiadanych przez Ośrodek możliwości etatowych oraz środków na wynagradzanie.
3. Pracownik może być przeszeregowany na wyższą kategorię w ramach dotychczas wykonywanych zadań jeśli spełnia następujące warunki:
 - 1) uzyskał staż pracy, kwalifikacje i wykształcenie wymagane w przepisach regulaminu dla wyższej kategorii,
 - 2) wykazał się szczególnymi osiągnięciami na dotychczasowym stanowisku pracy.

Rozdział 9

Termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia

§ 13.

1. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.
2. Pracodawca przekazuje wynagrodzenie na rachunek oszczędnościowo rozliczeniowy pracownika.
3. Pracownik jest zobowiązany do wskazania Pracodawcy (w formie pisemnej) niezbędnych danych dotyczących rachunku oszczędnościowo-rozliczeniowego oraz zmian dotyczących rachunku, na które ma być przekazane wynagrodzenie i inne należności związane z pracą. W uzasadnionych przypadkach dopuszcza się możliwość wypłaty wynagrodzenia w formie gotówkowej.
4. Informacje o wysokości wynagrodzeń pracowniczych mają charakter poufny i nie mogą być udostępnione osobom trzecim.

5. Wynagrodzenie wypłacane jest z dołu, w terminie do dnia 30 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

§ 14.

Wszelkie zmiany Regulaminu wymagają formy właściwej dla jego ustalenia.

§ 15.

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, z mocą obowiązującą od 1 maja 2013r.
4. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem wpina się do akt osobowych.
5. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 3 do Regulaminu.

W sprawach dotyczących przedmiotu niniejszego regulaminu, które nie zostały w nim uregulowane, zastosowanie mają przepisy prawa

TABELA I
MAKSYMALNE MIESIĘCZNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
DLA POSZCZEGÓLNYCH KATEGORII ZASZEREGOWANIA

KATEGORIA ZASZEREGOWANIA	MAKSYMALNE WYNAGRODZENIE ZASADNICZE W ZŁOTYCH
I	2000
II	2100
III	2200
IV	2300
V	2400
VI	2500
VII	2600
VIII	2750
IX	2900
X	3050
XI	3200
XII	3350
XIII	3500
XIV	3800
XV	4100
XVI	4400

TABELA II
Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego oraz szczegółowe wymagania kwalifikacyjne
niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach pracy
w Gminnym Ośrodku Kultury

Lp.	Stanowisko	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	
5				
Stanowiska związane z działalnością kulturalną				
1.	Instruktor	XVI	Wyższe specjalistyczne i przygotowanie pedagogiczne	5 lat
			Wyższe i studia podyplomowe odpowiadające wykonywanej specjalności i przygotowanie pedagogiczne	
			Wyższe zawodowe i przygotowanie pedagogiczne	
			Studium pomaturalne odpowiadające wykonywanej specjalności	
			Średnie specjalistyczne i przygotowanie pedagogiczne	
		XV	Wyższe specjalistyczne i przygotowanie pedagogiczne	-----
			Wyższe i studia podyplomowe odpowiadające wykonywanej specjalności i przygotowanie pedagogiczne	1 rok
			Wyższe zawodowe i przygotowanie pedagogiczne	3 lata
			Studium odpowiadające wykonywanej specjalności	3 lata
			Średnie specjalistyczne i przygotowanie pedagogiczne	4 lata
		XIV	Wyższe specjalistyczne	3 lata
			Wyższe i studia podyplomowe odpowiadające wykonywanej specjalności	
			Wyższe i przygotowanie pedagogiczne	
		XIII	Wyższe zawodowe odpowiadające wykonywanej specjalności	4 lata
			Wyższe specjalistyczne	2 lata
			Wyższe i studia podyplomowe odpowiadające wykonywanej specjalności	
			Wyższe i przygotowanie pedagogiczne	3 lata
		XII	Wyższe zawodowe odpowiadające wykonywanej specjalności	4 lata
			Studium animatorów kultury	
			Średnie specjalistyczne i przygotowanie pedagogiczne	
Wyższe				
XI	Wyższe i przygotowanie pedagogiczne	-----		
	Wyższe zawodowe odpowiadające wykonywanej specjalności	2 lata		
XI	Studium animatorów kultury	-----		
	Średnie specjalistyczne			
	Średnie			
Stanowiska administracji				
2.	Referent	XI	Wyższe specjalistyczne	2 lata
			Wyższe i średnie specjalistyczne	3 lata
			Wyższe	5 lat

		VIII	Średnie specjalistyczne Wyższe	2 lata -----
		VII	Średnie	-----
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
3.	Pracownik gospodarczy	VI	Średnie Podstawowe	----- 2 lata
		III	Podstawowe	-----

- W z ó r -

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(stanowisko służbowe)

Kwidzyn, dnia

OŚWIADCZENIE

Oświadczam niniejszym, iż zostałam / zostałem* przez pracodawcę zapoznana/zapoznany* z treścią Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Kultury w Kwidzynie, ustalonego przez Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Kwidzynie Zarządzeniem nr 4/13 z dnia 16 kwietnia 2013r.

.....
(czytelny podpis pracownika)

* niewłaściwe skreślić