

Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Regionalnym Ośrodku Kultury w Olecku „Mazury Garbate”

ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA WSTĘPNE

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników zwany dalej Regulaminem, określa:

1. Warunki wynagradzania za pracę pracowników ROK „MG”.
2. Zasady przyznawania innych składników wynagrodzenia, świadczeń i dodatków związanych z pracą.

§ 2

Ilekoć w regulaminie jest mowa o:

1. Pracodawcy – rozumie się przez to Regionalny Ośrodek Kultury w Olecku „Mazury Garbate” (ROK „MG”) reprezentowany przez dyrektora.
2. Pracownikach – rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione u Pracodawcy w ramach stosunku pracy, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy.
3. Najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie przysługujące pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu, określone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie artykułu 77 (4) pkt. 1 Kodeksu pracy.
4. Normalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia o stałym charakterze, do których pracownik ma prawo na podstawie umowy o pracę.
5. Wynagrodzeniu wynikającym z osobistego zaszeregowania (wynagrodzeniu zasadniczym) – 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 ustaw, aktów wykonawczych i innych aktów określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców (art. 9 § 1 K.p.)

§ 3

Regulamin obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę.

ROZDZIAŁ II WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 4

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.
2. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.

§ 5

1. Pracownicy wynagradzani są według tabel zaszeregowania stanowisk pracy określonych w Rozporządzeniu Ministra Kultury i Sztuki z dn. 23.04.1999 z późn.zm.).
2. Decyzję o zastosowaniu wobec określonych grup pracowników odpowiednich form wynagrodzenia podejmuje Pracodawca.

§ 6

Minimalne wynagrodzenie pracownika jest ustalane w drodze ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zmianami oraz z 2005 r. Nr 157, poz. 1314).

§ 7

1. Wynagrodzenie dyrektora określa Organizator, czyli Burmistrz.
2. Decyzję o zastosowaniu odpowiedniej dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje Pracodawca.
3. Przeszeregowania pracownika może dokonać dyrektor.

§ 8

Pełne wynagrodzenie zasadnicze przysługuje pracownikowi za pracę wykonaną w oznaczonym terminie, zgodnie z warunkami technicznymi i obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa oraz umową o pracę.

§ 9

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

ROZDZIAŁ III OBOWIĄZKOWE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

§ 10

1. Pracownikom wykonującym funkcje lub pełniącym obowiązki związane z funkcją przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości procentowej naliczany od płacy zasadniczej zgodnie z obowiązującymi tabelami zaszeregowania stanowisk pracy i dodatku funkcyjnego.
2. Z powodu zaniedbania obowiązków wynikających z pełnionej funkcji pracownik może zostać pozbawiony dodatku funkcyjnego w całości lub w części.

§ 11

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatku stażowego.
2. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1% za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia u innych pracodawców.
4. Podstawę obliczania dodatku stażowego stanowi wynagrodzenie zasadnicze za czas przepracowany. Kwota dodatku stażowego jest pomniejszona o okresy nie świadczenia pracy. Do wynagrodzenia za czas przepracowany zalicza się także wynagrodzenie za czas nieobecności, jeżeli przepisy szczególne określają, że za czas tej nieobecności pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 12

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia:
 - za pracę w nocy,
 - za pracę w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - za pracę w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto, będące dla pracownika dniami pracy 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.

§ 13

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej określonej w Regulaminie Pracy tj. od godz. 22.00 do godz. 6.00 przysługuje - oprócz normalnego wynagrodzenia - dodatek za każdą rozpoczętą godzinę pracy w tej porze w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia.

ROZDZIAŁ IV **OBOWIĄZKOWE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ**

§ 14

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia.
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – 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. Pozostałe uprawnienia pracownika za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, określają odrębne przepisy.

§15

Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza jego miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Wysokość i warunki ustalenia należności przysługujących pracownikowi określają odrębne przepisy.

§ 16

1. Za wieloletnią i nienaganną pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w następującym wymiarze:

- po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia brutto,
- po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia brutto,

- po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia brutto,
 - po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia brutto,
 - po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia brutto.
2. Podstawą do ustalenia nagrody jubileuszowej jest wynagrodzenie brutto wynikające z umowy o pracę liczone od wynagrodzenia przypadającego na miesiąc poprzedzający wypłatę nagrody jubileuszowej, tj.: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny, premia i inne przysługujące dodatki.
 3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresów przewidzianych w ust. 1.
 4. Wypłata nagród jubileuszowych nie przysługuje pracownikom sezonowym i publicznym.
 5. Do okresu zatrudnienia warunkującego prawo do nagrody jubileuszowej i jej wysokość zalicza się pracę u Pracodawcy i okresy zatrudnienia u innych pracodawców na podstawie umowy o pracę, bez względu na tryb i przyczynę ustania stosunku pracy oraz długość przerw w zatrudnieniu.
 6. Przy ustalaniu uprawnień do nagrody jubileuszowej pracowników przyjmowanych do pracy po wejściu w życie Regulaminu do okresu zatrudnienia, wlicza się ponadto okresy równorzędne z zatrudnieniem, przewidziane w przepisach powszechnego prawa pracy.
 7. W razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę bądź rentę inwalidzką w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową albo na rentę inwalidzką I lub II grupy z innych przyczyn niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa – pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
 8. Wypłata nagrody następuje niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do niej, bez konieczności występowania z wnioskiem przez pracownika.
 9. Pracownik jest obowiązany wykazać swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brakuje odpowiedniej dokumentacji.
 10. W razie zbiegu prawa do dwóch lub więcej nagród, z powodu uzupełnienia dokumentacji albo z innych przyczyn, pracownikowi wypłaca się tylko jedną wyższą nagrodę.

§ 17

1. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:
 - do 15 lat pracy – jednomiesięcznego wynagrodzenia,
 - po 15 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - po 20 i więcej latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia.
2. Podstawę naliczania odprawy stanowi wynagrodzenie pracownika obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Do okresu zatrudnienia warunkującego wysokość odprawy zalicza się okresy pracy u wszystkich poprzednich pracodawców.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 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 odprawa pośmiertna.
Wysokość odprawy uzależniona jest od okresu zatrudnienia pracownika u pracodawcy i wynosi:

- 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy przez okres krótszy niż 10 lat,
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy przez okres co najmniej 10 lat,
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 15 lat.
2. Zasady podziału odprawy pośmiertnej pomiędzy osoby uprawnione do jej otrzymania określa Kodeks pracy.

ROZDZIAŁ V

NIEOBOWIĄZKOWE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ ORAZ NIEOBOWIĄZKOWE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

§ 19

1. Pracownik może otrzymać nagrodę lub premię uznaniową określoną przez pracodawcę procentowo lub kwotowo. Prawo do premii pracownik nabywa zgodnie z regulaminem premiowania.
2. Pracownikowi, który przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczynia się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, może być przyznana nagroda w ramach posiadanych środków finansowych. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.

ROZDZIAŁ VI

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 20

W sprawach nie uregulowanych w regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

§ 21

Pracodawca zawiadamia pracowników o wejściu w życie nowego regulaminu wynagradzania poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń zarządzenia dyrektora wprowadzającego niniejszy regulamin.

§ 22

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.