

Zarządzenie nr 8/2016

z dnia 25.07.2016

Dyrektora Regionalnego Centrum Kultury – Fabryka Emocji

w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania z dnia 25 lipca 2016r.

w Regionalnym Centrum Kultury – Fabryka Emocji

Działając na podstawie Ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012 poz. 406 z późniejszymi zmianami) oraz art. 77 (2) ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 1998r. Nr 21 poz. 94 ze zmianami).

Zarządzam:

§ 1

Wprowadzenie do stosowania Regulaminu Wynagradzania z dnia 25 lipca 2016 roku stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

Piła.....*25.07.2016*

DYREKTOR
Staniław Dąbek
Staniław Dąbek

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 8/2016r.

**Regulamin Wynagradzania Pracowników
Regionalnego Centrum Kultury – Fabryka Emocji w Pile
z dnia 25 lipca 2016 roku**

Pracownicy zatrudnieni w Regionalnym Centrum Kultury – Fabryka Emocji w Pile otrzymują wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą na podstawie:

Art. 31, 31 a – d Ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2012 poz.406 z późniejszymi zmianami), powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym Kodeksu Pracy, aktach wykonawczych i innych właściwych aktach prawnych.

I. Przepisy wstępne.

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników Regionalnego Centrum Kultury – Fabryka Emocji w Pile zwany dalej regulaminem, określa:

- 1) Warunki wynagradzania za pracę pracowników Regionalnego Centrum Kultury – Fabryka Emocji w Pile,
- 2) Zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

§2

1. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) **pracodawcy** – rozumie się odpowiednio:
 - a) w stosunku do Dyrektora RCK- Prezydenta Miasta Piły,
 - b) w stosunku do pracowników RCK – Dyrektora RCK.
- 2) **pracownikach** – rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania bez względu na wymiar czasu pracy,
- 3) **najniższym wynagrodzeniu zasadniczym** – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerogowania, określone przez Ministra

Kultury i Sztuki w tabeli 1 załącznika nr 1 do rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999r w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultur (Dz.U. Nr 45,poz. 446, z późn. zm.).

- 4) **wynagrodzeniu** – rozumie się przez to wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo na podstawie umowy o pracę oraz zgodnie z Regulaminem i przepisami prawa pracy.
 - 5) **wynagrodzeniu wynikającym z osobistego zaszeregowania** – rozumie się przez to wynagrodzenie wynikające z indywidualnie przyznanej danemu pracownikowi w umowie o pracę stawki wynagrodzenia zasadniczego,
 - 6) **przepisach prawie pracy** – rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.
 - 7) **RCK** – rozumie się przez to Regionalne Centrum Kultury – Fabryka Emocji w Pile.
2. Postanowienia regulaminu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.
 3. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia, a jego oświadczenie w tej sprawie załącza się do akt osobowych.

II. Wynagrodzenie za pracę

§ 3

1. Pracownikom odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości świadczonej pracy, przysługują następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) dodatek za wieloletnią pracę (stażowy),
 - 4) nagrody
 - 5) dodatek nocny,
 - 6) dodatek specjalny,

§ 4

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego określone w załączniku nr 2 i 3 do Regulaminu dotyczą zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i są wypłacane za pełny czas pracy. Dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§5

DODATEK FUNKCYJNY

1. Stały dodatek funkcyjny przysługuje:
 - 1) Dyrektorowi RCK,
 - 2) Z-ca dyrektora,
 - 3) Głównemu księgowemu RCK,
 - 4) Kierownikom Działów,
2. Wysokość dodatku funkcyjnego wynika z umów zawartych z pracownikami i obliczona została zgodnie z tabelą zaszeregowania stanowisk pracy i dodatku funkcyjnego stanowiącą załącznik nr 2 do Rozporządzenie MINISTRA KULTURY I SZTUKI z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz.U.2009.196.1516).
3. Pracownik może być pozbawiony dodatku funkcyjnego w całości lub w części z powodu :
 - 1) niewykonywania zadań, za wykonanie których przyznano dodatek funkcyjny
 - 2) zaniedbania ochrony lub ujawnienia tajemnicy służbowej, albo zaniedbania obowiązku nadzoru w tym zakresie,
 - 3) popełnienia przestępstwa lub wykroczenia w czasie lub miejscu pracy albo w związku z posiadanymi od pracodawcy upoważnieniami lub z użyciem mienia, pieczętek i druków Regionalnym Centrum Kultury – Fabryka Emocji w Pile .
4. Dodatek funkcyjny wypłaca się za wszystkie dni pracy oraz dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§6

DODATEK ZA WIELOLETNIĄ PRACĘ „STAŻOWY”

1. Pracownikom przysługuje prawo do dodatku za wieloletnią pracę.
2. Dodatek przysługuje w wysokości 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach i wzrasta o 1 % za każdy następny rok pracy, do osiągnięcia 20% wynagrodzenia zasadniczego.

3. Prawo do dodatku i jego wysokości są uzależnione od okresu zatrudnienia u wszystkich pracodawców.
4. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się poprzednie zakończone okresy pracy oraz inne okresy oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
5. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
6. Dodatek ze wysługę lat wypłaca się za wszystkie dni pracy oraz dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
7. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

§7

NAGRODY

1. Tworzy się fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody.
2. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawiają inicjatywę w pracy oraz podnoszą jej wydajność oraz jakość i przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań RCK, mogą być przyznane następujące wyróżnienia i nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy:
 - a) list pochwalny,
 - b) pochwała publiczna przed wszystkimi pracownikami,
 - c) dyplom uznania,
 - d) nagroda rzeczowa,
 - e) nagroda pieniężna.
3. Na nagrody o których mowa w ust. 1 pkt. e w budżecie RCK tworzy się corocznie fundusz w wysokości 3% środków zagwarantowanych na wynagrodzenia pracowników. Fundusz nagród może być podwyższany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
4. O wysokości i terminach przyznanych nagród decyduje Dyrektor RCK.

§ 8
DODATEK NOCNY

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia określonego na podstawie art. 151(8) § 1 kp.

§ 9
DODATEK SPECJALNY

1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków lub powierzonych dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy pracodawca przyznaje dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, a w uzasadnionych przypadkach na czas nieokreślony.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

III Pozostałe uregulowania

§10
WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

1. Praca w godzinach nadliczbowych jest pracą wykonaną przez pracownika ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z przepisami określonymi w art. 151-151³ kp.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia – przysługuje dodatek w wysokości :
 - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem pracy.

- 2) 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż w pkt.1.
3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatków, o których mowa w pkt 2 ust 1) i 2) , obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.
4. Dodatek, o którym mowa w pkt 2 ust 1) i 2) nie przysługuje za pracę w niedziele i święta w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tym tygodniu.
5. O potrzebie pracy w poszczególnych nadgodzinach poszczególnych pracowników RCK oraz o stwierdzeniu ich wykonania decyduje Dyrektor.
6. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca na pisemny wniosek pracownika może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
7. 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.
8. W przypadku określonym w pkt. 6 i 7 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
9. W Regionalnym Centrum Kultury – Fabryka Emocji w Pile mają zastosowanie do czasu pracy przepisy art. 26 a – 26 e ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej z dnia 25 października 1991r.

§ 11

NAGRODY JUBILEUSZOWE

1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe za długoletnią pracę.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej, zwaną dalej „nagrodą” wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
3. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli jest to korzystniejsze dla pracownika wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli

pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

4. Wynagrodzenie o którym mowa w ust. 3 oblicza się według zasad określonych w § 14-17 rozporządzenia 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 (Dz. U. nr 2, poz. 14 ze zmianami).
5. Nagroda jubileuszowa przysługuje w następującym wymiarze:
 - 20 lat pracy - w wysokości 75% miesięcznego wynagrodzenia,
 - 25 lat pracy - w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia,
 - 30 lat pracy - w wysokości 150% miesięcznego wynagrodzenia,
 - 35 lat pracy - w wysokości 200% miesięcznego wynagrodzenia,
 - 40 lat pracy - w wysokości 300 % miesięcznego wynagrodzenia.
6. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowej.
7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
8. Wypłata nagrody następuje przez Pracodawcę, bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody, jeżeli w aktach osobowych znajduje się odpowiednia dokumentacja potwierdzająca uprawnienia do nagrody.
9. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
10. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
11. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe pracownikowi upływa okres uprawniający do dwóch lub więcej nagród, pracodawca wypłaca mu tylko jedną nagrodę – wyższą.

12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływa okres uprawniający go do nagrody 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.
13. Przepisy ust. 11 i 12 stosuje się odpowiednio w razie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody wyższego stopnia oraz w razie, gdy prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 12

ODPRAWA EMERYTALNO-RENTOWA

1. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:
 - 1) wynagrodzenia jednomiesięcznego – krócej niż 15 latach pracy,
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy,
 - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 20 lat pracy,
2. Podstawę naliczania odprawy stanowi wynagrodzenie pracownika obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się wg zasad obowiązujących przy ustaleniu okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa (art. 92¹§2kp).

§ 13

ODPRAWA POŚMIERTNA

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 od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy o której mowa w pkt. 1 jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy:
 - a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,

- b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
 - c) sześciomiesięcznego wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
- a) małżonkowi,
 - b) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.
5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w pkt. 2.
6. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w pkt. 3, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z pkt. 2 i 5. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

§14

INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

Pracownikom przysługuje zwrot kosztów podróży służbowych według zasad ustalonych odrębnymi przepisami.

§ 15

TERMIN, MIEJSCE I CZAS WYPŁATY WYNAGRODZENIA

1. Wynagrodzenie zasadnicze zdefiniowane w § 2 pkt. 4 Regulaminu oraz dodatkami wymienionymi w § 4 wypłacane jest do 27 dnia każdego miesiąca, a jeżeli dzień ten jest wolnym od pracy to w dniu poprzedzającym ten dzień.
2. Wypłata wynagrodzenia i zasiłków za dni niezdolności do pracy dokonywana jest również w terminie określonym w pkt. 1.
3. Miejscem wypłaty wszystkich wynagrodzeń jest Regionalne Centrum Kultury – Fabryka Emocji w Pile.
4. Wypłaty dokonuje się w formie pieniężnej lub na rachunek bankowy pracownika.
5. Datą o której mowa w ust. 1 jest dzień, w którym środki znajdują się na rachunku bankowym pracownika.

§ 16

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Pracodawca zawiadamia pracowników o wejściu w życie Regulaminu i o jego zmianach.
2. Zapoznanie się z treścią Regulaminu pracownicy poświadczają pisemnym oświadczeniem.
3. Pracodawca na żądanie pracownika udostępnia mu do wglądu aktualny tekst Regulaminu i wyjaśnia jego treść.
4. Z niniejszym Regulaminem Wynagradzania zapoznano przedstawiciela załogi.
5. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie powszechne przepisy prawa pracy oraz Ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U.2001.Nr 13.poz. 123 ze zmianami).
6. Zmiana Regulaminu może nastąpić tylko w formie w jakiej wprowadzono regulamin.
7. Z dniem wejścia w życie regulaminu traci moc dotychczasowy Regulamin wynagradzania za pracę z dnia 01.03.2000 r., Regulamin premiowania pracowników Pilskiego Domu Kultury z dnia 1 stycznia 2002r., Zarządzenie nr 5 z dnia 1 marca 2000r.
8. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u pracodawcy.

Ponadzakładowy Związek Zawodowy
PRACOWNIKÓW KULTURY
ZIEMI NADNOTECKIEJ
z siedzibą w Pile
ul. Buczka 14, tel. 067 – 351-79-04
64-200 PILA

DYREKTOR
Stanisław Dąbek
Stanisław Dąbek