

Zarządzenie Nr 4/2012

z dnia 15.10.2012r.

DYREKTORA

Śródmiejskiego Ośrodka Kultury
w Krakowie

W związku z Rozporządzeniem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z dnia 8 października 2012r.)

Z dniem **15.10.2012r.** wprowadzam nowy **Załącznik Nr 1** do Regulaminu Wynagradzania Śródmiejskiego Ośrodka Kultury w Krakowie.

Traci moc Załącznik Nr 1/2012 oraz Załącznik Nr 2 /2012 z dnia 17.05.2012r. Dyrektora ŚOK.

DYREKTOR
Śródmiejskiego Ośrodka Kultury

mgr Janusz Panich

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

Pracowników Śródmiejskiego Ośrodka Kultury
w Krakowie wprowadzonego Zarządzeniem
Nr 2/2012 z dnia 17.05.2012 r.
Dyrektora ŚOK

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

ŚRÓDMIEJSKIEGO OŚRODKA KULTURY

Na podstawie art. 77² § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeksu Pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm. – ost. zm. Dz. U. z 2011 r. Nr 232, poz. 1378), Ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tekst jednolity: Dz. U. z 2001 r. Nr 13 poz. 123 z późn. zm. – ost. zm. Dz. U. z 2011 r. Nr 207, poz. 1230) oraz Rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników instytucji kultury prowadzących gospodarkę finansową na zasadach ustalonych dla zakładów budżetowych (Dz. U. z 1999 r. Nr 45, poz. 446 z późn. zm. – ost. zm. Dz. U. z 2009 r. Nr 196, poz. 1516) - ustalam, co następuje:

ROZDZIAŁ I **Postanowienia ogólne**

§ 1

1. Regulamin wynagradzania określa warunki wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń, związanych z pracą w Śródmiejskim Ośrodku Kultury zwanym dalej Ośrodkiem Kultury.
2. Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników, zatrudnionych w Ośrodku w trybie nawiązania stosunku pracy, za wyjątkiem dyrektora Ośrodka Kultury. Osoby te zwane są w dalszych postanowieniach niniejszego regulaminu pracownikami.
3. W Ośrodku Kultury zatrudnieni mogą być pracownicy:
 - a./ działalności podstawowej
 - oraz
 - b./ administracji i obsługi.
4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
5. Zasada ustalona w § 1 pkt 4 nie ma zastosowania do premii i nagród.

ROZDZIAŁ II **Wynagradzanie**

§ 2

1. Wynagrodzenie pracownika składa się z *wynagrodzenia zasadniczego* przewidzianego dla

danego stanowiska pracy oraz **dodatku za wieloletnią pracę**. Pracownik pełniący funkcje kierownicze otrzymuje **dodatek funkcyjny**.

2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego dla pracowników ustala Dyrektor Ośrodka Kultury.
3. Wysokość wynagrodzenia dla Dyrektora Ośrodka Kultury ustala organizator.

§ 3

1. Stanowiska pracy i wysokość dodatku funkcyjnego w Ośrodku Kultury określa **załącznik nr 1**.
2. Wynagrodzenie podstawowe i wysokość dodatku funkcyjnego ustala się indywidualnie biorąc pod uwagę:
 - a./ posiadane wykształcenie i przygotowanie zawodowe,
 - b./ zakres obowiązków i stopień samodzielności pracy.

§ 4

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwanym dalej "**dodatkiem stażowym**", w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy **5%** miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o **1%** za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia **20%** miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Za wykonanie dodatkowych, powierzonych przez pracodawcę zadań, na okres wykonywania tych zadań pracownik może otrzymać **dodatek specjalny**.
4. **Dodatek stażowy** wypłacany jest w stałej wysokości zarówno za okres wykonywania pracy, jak i za okres choroby. Za okres świadczenia pracy przez pracownika dodatek ten stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, natomiast nie stanowi podstawy wymiaru składek za okres choroby (art. 92 § 1, § 2 k.p. oraz art. 41 ust. 1 powołanej wyżej Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa).
5. **Dodatek funkcyjny** jest zmniejszony w okresie nieobecności w pracy spowodowanej chorobą (art. 92 § 1 pkt 1, § 2 k.p. oraz art. 41 ust. 1 Ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – tekst jednolity: Dz. U. z 2010 r. Nr 77 poz. 512 z późn. zm. – ost. zm. Dz. U. z 2011 r. Nr 149, poz. 887).
6. **Dodatek stażowy i funkcyjny** wypłacane są w terminie wypłaty wynagrodzenia, z tym, że dodatek stażowy jest wypłacany:
 - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku,
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia tego miesiąca.

§ 5

W ramach środków na wynagrodzenia osobowe mogą być tworzone fundusze:

- *premiowy*
- oraz
- *nagród*

§ 6

1. Wysokość *funduszu premiowego i funduszu nagród* ustala się corocznie w planie finansowym, a jego wypłata jest uzależniona od możliwości ekonomicznych Ośrodka Kultury.
2. Fundusz premiowy i fundusz nagród mają charakter motywacyjny i służą wyróżnianiu pracowników, którzy najbardziej wyróżnili się w pracy.
3. Zasady przyznawania i wypłacania premii i nagrody określają oddzielne Regulaminy Premiowania i Nagradzania wprowadzone Zarządzeniem Nr 5/2011 Dyrektora Ośrodka Kultury z dnia 30.04.2011 r.

ROZDZIAŁ III

Dodatkowe świadczenia związane z pracą

§ 7

1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

- 1/ **75%** miesięcznego wynagrodzenia - po **20** latach pracy,
- 2/ **100%** miesięcznego wynagrodzenia - po **25** latach pracy,
- 3/ **150%** miesięcznego wynagrodzenia - po **30** latach pracy,
- 4/ **200%** miesięcznego wynagrodzenia - po **35** latach pracy,
- 5/ **300%** miesięcznego wynagrodzenia - po **40** latach pracy.

2. Do okresów pracy, o których mowa w 1 pkt 1-5, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W przypadku ustania stosunku pracy pracownika w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę jubileuszową wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do tej nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika stosownego prawa.
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie, przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
7. Nagrodę jubileuszową oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

§ 8

1. Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa *odprawa pieniężna* w wysokości:
 - jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony *krócej niż 15 lat*,
 - dwumiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej *15 lat*,
 - trzymiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej *20 lat*.
2. Do okresu pracy o którym mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik, który raz otrzymał odprawę, nie może jej otrzymać ponownie.
4. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

ROZDZIAŁ IV Postanowienia końcowe

§ 9

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy w skutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną przysługuje pracownikowi 80 % wynagrodzenia (art. 92 § 1 pkt 1 k.p.).
2. W przypadku choroby przypadającej w czasie ciąży lub spowodowanej wypadkiem w drodze do pracy i w drodze z pracy, jak również pracownikom przechodzącym badania lekarskie dla kandydatów na dawców tkanek lub narządów, jak też poddającym się zabiegom pobrania komórek, tkanek bądź narządów przysługuje 100 % wynagrodzenia (art. 92 § 1 pkt 2 i pkt 3 k.p.).
3. Liczbę dni naliczania wynagrodzenia za czas choroby reguluje Kodeks Pracy art. 92 § 1 pkt 1.

§ 10

1. Postanowienia niniejszego regulaminu nie mogą być mniej korzystne, niż rozporządzenia właściwych ministrów i przepisy Kodeksu Pracy.
2. W sprawach, dotyczących wynagradzania, nie uregulowanych niniejszym regulaminem, mają zastosowanie odpowiednie postanowienia Kodeksu Pracy i Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego.
3. Pracownicy, którzy nabyli prawo do 30% dodatku stażowego za wysługę lat na zasadach określonych w przepisach obowiązujących przed wejściem w życie niniejszego regulaminu, dodatek ten zachowują.

§ 11

Regulamin wchodzi w życie z dniem 01.06.2012 r., tj. po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom Śródmiejskiego Ośrodka Kultury w Krakowie.

Dyrektor
Śródmiejskiego Ośrodka Kultury w Krakowie

DYREKTOR
Śródmiejskiego Ośrodka Kultury
mgr Janusz Paluch

Załącznika Nr 1 do
Regulaminu Wynagradzania
Pracowników Śródmiejskiego Ośrodka Kultury
w Krakowie wprowadzonego **Zarządzeniem**
Nr 4/2012 z dnia **15.10.2012 r.**
Dyrektora ŚOK
Na podstawie Rozporządzenia MK i DzN
(Dz.U. z dnia 08 października 2012 r.)

TABELE STANOWISK PRACY I DODATKU
FUNKCYJNEGO

I. Tabele stanowisk pracy

1. Pracownicy zarządzający

Lp.	Stanowisko	Dodatek funkcyjny – procent wynagrodzenia zasadniczego do
1	Dyrektor	50 %
2	Zastępca Dyrektora	50 %
3	Główny Księgowy	50%

II Tabele stanowisk pracy i dodatku funkcyjnego

2. Pracownicy pozostali

Lp.	Stanowisko	Dodatek funkcyjny – procent wynagrodzenia zasadniczego do
	Kierownik Administracyjny *	50 %
2	Kierownik Komórki Organizacyjnej *	50 %
3	Zastępca Głównego Księgowego *	50 %
4	Główny Specjalista *	50 %
5	Specjalista *	50 %
6	Kierownik klubu , działu , ośrodka *	50 %
7	Księgowy	-
8	Kasjer , sekretarka	-
9	Pracownik gospodarczy	-

* dodatek funkcyjny przysługuje za kierowanie zespołem pracowników

DYREKTOR
Śródmiejskiego Ośrodka Kultury

mgr Juliusz Paluch