

ZARZĄDZENIE NR 30/2023

Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Goleszowie

z dnia 18 grudnia 2023 r.

**w sprawie: wprowadzenia Regulaminu wynagradzania w Gminnym Ośrodku Kultury
w Goleszowie**

Na podstawie ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r. poz. 194 z późn.zm.) oraz na podstawie Statutu Gminnego Ośrodka Kultury w Goleszowie nadanego Uchwałą Rady Gminy w Goleszowie Nr 0007.5.2014 z dnia 29 stycznia 2014 r. w sprawie nadania statutu Gminnemu Ośrodkowi Kultury w Goleszowie (tekst jednolity: Dz. Urz. Woj. Śląskiego z 2016 r., poz. 5001)

§ 1

Wprowadzam Regulamin wynagradzania w Gminnym Ośrodku Kultury w Goleszowie, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc zarządzenie Nr 5/2022 Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Goleszowie z dnia 15 czerwca 2022 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania w Gminnym Ośrodku Kultury w Goleszowie

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty podpisania.

Dyrektor
Gminnego Ośrodka Kultury
w Goleszowie

Dorota Siedlecka

**Załącznik nr 1 do zarządzenia
Nr 30/2023 Dyrektora Gminnego
Ośrodka Kultury w Goleszowie
z dnia 18 grudnia 2023r.**

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
GMINNEGO OŚRODKA KULTURY W GOLESZOWIE**

Podstawa prawna:

Podstawę prawną ustalania Regulaminu wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Goleszowie stanowią przepisy :

- art. 77² § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2023r. poz. 1465)
- ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020r. poz 194 z późn. zm.)
- Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015r., poz. 1798)
- ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2019r. poz. 2136 z późn. zm.)
- ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U.2020 r. poz. 2207 z późn. zm.)

Rozdział 1

Przepisy ogólne

§1

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem określa:
 - 1) warunki wynagradzania za pracę pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Goleszowie,
 - 2) zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
2. Każdy pracownik zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania i podpisuje oświadczenie o zapoznaniu się z jego treścią. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu. Oświadczenie dołącza się do akt osobowych pracownika.
3. Zasady wynagrodzenia Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Goleszowie określa Wójt Gminy Goleszów.

§ 2

1. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
 - 1) pracowniku- rozumie się przez to osobę, która zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę lub innego aktu będącego podstawą do nawiązania stosunku pracy,
 - 2) pracodawcy- rozumie się Wójta Gminy Goleszów dla Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury, natomiast dyrektora dla pozostałych pracowników,
 - 3) GOK- rozumie się przez to Gminny Ośrodek Kultury w Goleszowie
 - 4) organizatorze- rozumie się przez to Gminę Goleszów
 - 5) minimalnym wynagrodzeniu- rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone przez Radę Ministrów na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020r. poz. 2207 z póź.zm.)
 - 6) ustawie- rozumie się przez to ustawę o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020r. poz.194 z póź.zm),
 - 7) rozporządzeniu- rozumie się przez to rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015 r. poz. 1798 z póź.zm.)
 - 8) Kodeksie Pracy – rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320)
 - 9) Ustawie kominowej – rozumie się przez to ustawę z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu dla osób kierujących niektórymi podmiotami (Dz. U. z 2018 r. poz. 1252 z późn. zm.)
2. Postanowienia Regulaminu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Rozdział 2

Struktura wynagradzania za pracę i zasady jego przyznawania

§ 3

1. Pracownikowi odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości świadczonej pracy, przysługuje wynagrodzenie składające się z następujących składników:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek za wieloletnią pracę (stażowy),
 - 3) dodatek funkcyjny,
 - 4) dodatek specjalny,
 - 5) pochwała pisemna,
 - 6) nagroda pieniężna.
2. Ponadto pracownikowi instytucji kultury przysługuje prawo do:
 - 1) dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
 - 2) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w skutek choroby,
 - 3) odprawy emerytalnej lub rentowej,
 - 4) należności z tytułu podróży służbowej
 - 5) odprawę pośmiertną,
 - 6) nagrody jubileuszowej.
3. Pracownikowi przysługują ponadto inne niż wymienione składniki wynagrodzenia, przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach.

§ 4

1. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
2. Wynagrodzenie zasadnicze otrzymane przez pracownika za pracę wykonywaną w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 5

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska, określonych w umowie o pracę.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonywaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.
3. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone ustaloną w umowie o pracę miesięczną stawkę osobistego zaszeregowania.
4. Osobistego zaszeregowania pracowników dokonuje Pracodawca na podstawie:
 - 1) Tabeli stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i wymagań kwalifikacyjnych Gminnego Ośrodka Kultury w Goleszowie- załącznik do Regulaminu wynagradzania pracowników Tabela nr 1

2) Tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego – załącznik do Regulaminu wynagradzania Tabela nr 2

3) Możliwości finansowych i polityki wynagradzania.

§ 6

1. Warunki wynagradzania Dyrektora ustala w imieniu Organizatora Wójt Gminy Goleszów.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 7

1. Maksymalny poziom wynagradzania zasadniczego określa tabela nr 2 stanowiąca załącznik do regulaminu, dotyczą zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustalone jest w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenia kwoty.
3. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić w formie pisemnej, w szczególności w wyniku:
 - zmiany stanowiska pracy,
 - istotnej zmiany zakresu czynności na danym stanowisku,
 - istotnego podniesienia kwalifikacji zawodowych pracownika,
 - corocznie, odpowiednio do wskaźnika inflacji.

Dodatek funkcyjny

§ 8

1. Stały dodatek funkcyjny przysługuje Dyrektorowi Gminnego Ośrodka Kultury, jego wysokość w imieniu Organizatora ustala Wójt Gminy.
2. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych kierowaniem zespołem przysługuje stały dodatek funkcyjny.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego dla pracowników wskazanych w pkt 2, ma charakter uznaniowy i przyznawany jest przez Dyrektora.

Dodatek za wieloletnią pracę „stażowy”

§ 9

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany „dodatkiem za wieloletnią pracę" w wysokości określonej w Ustawie.
2. Warunki nabycia prawa do dodatku określone są w Rozporządzeniu.

Dodatek nocny

§ 10

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikające z minimalnego wynagrodzenia określonego na podstawie art. 77(4) pkt. 12 Kodeks pracy.

Nagrody uznaniowe

§ 11

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawiają inicjatywę w pracy oraz podnoszą jej wydajność i jakość, mogą być przyznane następujące wyróżnienia i nagrody:
 - 1) Listy pochwalny z wpisem do akt pracownika
 - 2) Nagroda pieniężna
2. Do nagrody o której mowa w ust 1 pkt.2 w budżecie GOK tworzy się corocznie fundusz nagród o wysokości 4% środków gwarantowanych na wynagrodzenia pracowników.
4. Nagrody, pochwały pisemne, o których mowa w ust.1, przyznaje Dyrektor i ma ona charakter uznaniowy.
5. Nagroda określana jest kwotowo, a jej wysokość uzależniona jest od sytuacji finansowej GOK.
6. Wysokość nagrody nie może przekroczyć 60% wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi w miesiącu przyznania nagrody.
7. Nagroda uznaniowa może być przyznana między innymi za ;
 - wykonanie dodatkowych zadań nieuwjętych w zakresie czynności pracownika a wynikających z potrzeb pracodawcy,
 - dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,
 - stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
 - działania usprawniające na stanowisku pracy,
 - zaangażowanie pracownika,
 - inicjowanie przez pracownika działań na rzecz działalności GOKu
 - wyjątkową kreatywność lub proponowanie nowych rozwiązań mających na celu uatrakcyjnienie oferty GOKu,
 - wprowadzanie innowacji,
 - podejmowanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika.
8. Nagrodę dla Dyrektora przyznaje Wójt Gminy Goleszów.

Dodatki specjalne

§ 12

1. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenie dodatkowych zadań na czas określony, nie dłużej jednak niż rok.
2. W przypadku nieobecności pracownika, decyzją Dyrektora, przyznany dodatek specjalny może zostać cofnięty lub ulec zmniejszeniu.
3. Dodatek specjalny przyznaje Dyrektor określając wysokość dodatku o okres, na który zostaje przyznany.
4. Dodatku specjalnego po zaprzestaniu nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagradzania za czas choroby i zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Nagrody jubileuszowe

§ 13

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w Ustawie.
2. Warunki nabycia prawa do nagrody jubileuszowej określone są w Rozporządzeniu.

Inne świadczenia związane z pracą

§ 14

1. Pracownikom przysługuje wzrost kosztów podróży według zasad ustalonych odrębnymi przepisami.
2. Pracownikowi przysługuje świadczenie urlopowe, przyznawane każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych.
 - 1) Pracownicy niepełnozatrudnieni otrzymują świadczenie zmniejszone proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.
 - 2) Świadczenie urlopowe wypłacane jest nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego.

Rozdział 3

Sposób i terminy wypłacania wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczy

§ 15

1. Wynagrodzenie za pracę jest wypłacane jeden raz w miesiącu z dołu w dwudziestym siódmym dniu miesiąca, w którym pracownik wykonywał pracę.
2. Wynagrodzenie w miesiącu grudniu wypłaca się w ostatnim dniu roboczym poprzedzającym Wigilię (24 grudnia).
3. Jeżeli dzień wypłaty wypada w dniu wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w ostatnim dniu roboczym poprzedzającym dzień wolny.
4. Wypłata wynagrodzenia następuje na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci elektronicznej lub papierowej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych (W kasie CUW).

Rozdział 4

Klauzula poufności

§ 16

1. Zobowiązuje się pracowników do zachowania w tajemnicy oraz do nieprzekazywania, nieujawniania i niewykorzystywania informacji dotyczących wynagrodzeń pracowników zatrudnionych
2. Informacje dotyczące wysokości wynagrodzeń, sposobu motywacji i premiowania pracowników są poufne.

Rozdział 5
Postanowienia końcowe

§ 17

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.

§ 18

W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem Kodeksu pracy, ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej i rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury.

§ 19

Zamiana Regulaminu może nastąpić tylko w formie w jakiej wprowadzono Regulamin.

TABELA STAWEK WYNAGRADZANIA ZASADNICZEGO I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH
GMINNEGO OŚRODKA KULTURY W GOLESZOWIE

1. Wykaz stanowisk, minimalne wymagania kwalifikacyjne oraz zaszeregowane do kategorii wynagradzania zasadniczego

L.p	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne
1.	Kierownik artystyczny	I	Wykształcenie wyższe specjalistyczne i przygotowanie pedagogiczne
2.	Starszy instruktor artystyczny	II	Wykształcenie wyższe
3.	Instruktor artystyczny	II	Wykształcenie wyższe
4.	Referent	III	Wykształcenie średnie
5.	Młodszy instruktor artystyczny	IV	Wykształcenie średnie
6.	Pracownik gospodarczy - sprzątaczką	V	Wykształcenie zawodowe
7.	Pracownik gospodarczy – konserwator	V	Wykształcenie zawodowe

2. Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego.

Kategoria zaszeregowania	Stawki miesięczne brutto w złotych
I	5000-7000
II	4500- 6000
III	4300- 6000
IV	4300-5500
V	4300-4700

Załącznik nr 2 do Regulaminu Wynagradzania
Pracowników Gminnego Ośrodka Kultury
w Goleszowie

Imię i nazwisko pracownika

data, miejscowość

Stanowisko

Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem Wynagradzania w
Gminnym Ośrodku Kultury w Goleszowie.

Ja niżej podpisana/y oświadczam , że w dniuzapoznałam/łem
się z Regulaminem Wynagradzania obowiązującym w Gminnym Ośrodku Kultury w
Goleszowie.

Podpis pracownika