

Załącznik do Zarządzenia nr 7/2013
Dyrektora COK w Cieszynie z dnia 21.05.2013 r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
Cieszyńskiego Ośrodka Kultury
„Dom Narodowy”

**Regulamin wynagradzania pracowników
Cieszyńskiego Ośrodka Kultury
„Dom Narodowy” w Cieszynie**

Działając w oparciu o Ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 ze zm.) Ustawę z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012 r., poz. 406.) Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. poz. 1105) ustanawiam Regulamin wynagradzania pracowników Cieszyńskiego Ośrodka Kultury „Dom Narodowy” w Cieszynie.

§ 1

Regulamin wynagradzania ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

§ 2

Postanowienia regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników Cieszyńskiego Ośrodka Kultury „Dom Narodowy” oraz do dyrektora Cieszyńskiego Ośrodka Kultury „Dom Narodowy”, któremu wynagrodzenie ustala Burmistrz Miasta Cieszyna.

§ 3

1. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego pracownika określonego stawką miesięczną ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
2. Wysokość wynagrodzenia lub zasiłku za czas niezdolności pracownika do pracy na skutek choroby wylicza się na podstawie odrębnych przepisów.

§ 4

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określone w umowie o pracę.

§ 5

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę zwany dalej „dodatkiem” w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy wzrastający o 1% za każdy następny rok aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia po 20 i dalszych latach pracy.
2. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia za wyjątkiem okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
3. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku wlicza się także inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do czasu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

4. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje ~~z tego tytułu~~ wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Dodatek wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:

1). począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,

2). za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

6. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie wlicza się okresów zatrudnienia podstawowego.

§ 6

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

3. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się zakres wykonywanych zadań, zakres odpowiedzialności na danym stanowisku, zakres uprawnień do podejmowania decyzji, poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań oraz liczbę podległych pracowników.

§ 7

1. W ramach środków na wynagrodzenie osobowe może być tworzony fundusz premii uznaniowej w wysokości do 40% ogółem funduszu wynagrodzeń liczonego według stawek zasadniczych.

2. Wysokość premii dla poszczególnych pracowników ustala Dyrektor w granicach do 60% wynagrodzenia zasadniczego.

3. W ramach wolnych środków w uzasadnionych przypadkach Dyrektor może przyznać premie wyższe niż 60% wynagrodzenia zasadniczego.

4. Decyzję o wysokości premii pracowników oraz o jej wypłacie podejmuje Dyrektor, na wniosek bezpośredniego przełożonego.

5. Podejmując decyzję o wysokości premii uznaniowej Dyrektor bierze pod uwagę wkład pracy pracownika, jego obowiązkowość i zaangażowanie się w wykonywanie obowiązków.

6. Warunkiem przyznania premii pracownikowi jest właściwe wykonanie przez niego obowiązków oraz przestrzegania dyscypliny pracy.

7. Pracownik może zostać pozbawiony premii w całości lub w części zwłaszcza w przypadku:

- nieusprawiedliwionego spóźnienia się do pracy,
- nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwym,

- spożywania alkoholu w czasie pracy lub w miejscu pracy,
- samowolnego opuszczenia miejsca pracy,
- nieprzestrzegania przepisów bhp i p.poż.,
- nie wykonania polecenia przełożonego,
- kradzieży mienia.

§ 8

1. Pracownikom przysługuje dodatek specjalny. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego jest wykonywanie przez pracownika:

- okresowo zwiększonych obowiązków służbowych
- dodatkowo powierzonych zadań o wysokim poziomie złożoności
- pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach

2. 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.

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

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

§ 9

1. W ramach posiadanych środków tworzy się fundusz nagród w wysokości 3% środków na wynagrodzenia osobowe.

2. Fundusz, o którym mowa w ust. 1 pozostaje do dyspozycji dyrektora.

3. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1 może być podwyższony w ramach posiadanych środków na wynagrodzenie.

§ 10

1. Pracownikowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia o ile ustanie zatrudnienia nie nastąpiło w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy. nabywa do niej prawo w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

2. 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

jeżeli pracownik posiada co najmniej 10 lat stażu pracy w placówkach upowszechniania kultury

5) 300% miesięcznego wynagrodzenia- po 40, 45 i 50 latach pracy, jeżeli pracownik posiada co najmniej 12 lat stażu pracy w placówkach upowszechniania kultury.

§ 11

Pracownikowi wykonującemu zadania służbowe poza miejscem pracy przysługuje pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, którego wysokość określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej z dnia 29 stycznia 2013 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 167).

§ 12

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od jego ogłoszenia.

§ 13

Przez określenie „pracownicy zarządzający” rozumie się pracowników zatrudnionych na stanowisku dyrektora, zastępcy dyrektora i głównego księgowego.

Cieszyn, 21 maja 2013 r.

Tracą moc wszystkie poprzednie ustalenia w tym zakresie.