

**Zarządzenie Dyrektora Nr 4/2016
z dnia 02 marca 2016 r.**

**w sprawie regulaminu 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 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. poz. 1798)) zarządzam co następuje:

§ 1

Ustanawiam regulamin wynagradzania pracowników w Cieszyńskim Ośrodku Kultury „Dom Narodowy” w Cieszynie stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

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

§ 3

Zobowiązuję Głównego Księgowego do sprawowania nadzoru nad przestrzeganiem regulaminu wynagradzania stanowiącego załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 4

Traci moc dotychczasowy Regulamin wynagradzania.

Załączniki:

Regulamin wynagradzania

**DYREKTOR
COK "DOM NARODOWY"**

mgr Monika Sikora Monkiewicz

Rozdzielnik:

po 1 x Kierownicy Działów
1 x Główny Księgowy
1 x Sekretariat a/a

Załącznik do Zarządzenia nr 4/2016
Dyrektora COK w Cieszynie z dnia 02.03.2016 r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
Cieszyńskiego Ośrodka Kultury
„Dom Narodowy”

DYREKTOR
COK "DOM NARODOWY"

mgr Monika Sikora Monkiewicz

**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 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. poz. 1798)) 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 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. W ramach wolnych środków w uzasadnionych przypadkach Dyrektor może przyznać premie uznaniową do 60% wynagrodzenia zasadniczego.

4. Decyzję o przyznaniu premii uznaniowej oraz o jej wysokości podejmuje Dyrektor.

5. Premia uznaniowa może zostać przyznana pracownikowi również na pisemny wniosek kierownika działu wraz z uzasadnieniem.

6. Pracownik, któremu została przyznana premia uznaniowa na wniosek kierownika otrzymuje pismo o jej przyznaniu wraz z uzasadnieniem. Odpis pisma zamieszcza się w aktach osobowych pracownika.

7. Podejmując decyzję o przyznaniu premii uznaniowej Dyrektor bierze pod uwagę nadzwyczajny wkład pracy pracownika, nadprogramowe wykonywanie obowiązków oraz jego szczególne osiągnięcia.

§ 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.

§ 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 pracyjeżeli 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

1. 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. Traci moc regulamin wynagradzania z dnia 21 maja 2013r.

§ 13

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

Cieszyn, 02.03.2016 r.

DYREKTOR
COK "DOM NARODOWY"

mgr Monika Sikora Monkiewicz