

Zarządzenie Nr 10/2023

Dyrektora Miejskiego Centrum Kultury w

Gostyninie z dnia 31 sierpnia 2023r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Miejskiego Centrum Kultury
w Gostyninie

Działając na podstawie: art. 77² § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy
(t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465) w związku z art. 31d ust. 2 ustawy z dnia 25 października 1991r.
o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r., poz. 194, z 2023r.
poz. 1662)

zarządzam, co następuje:

§1

Wprowadza się Regulamin wynagradzania pracowników Miejskiego Centrum Kultury
w Gostyninie, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§2

Traci moc Zarządzenie Nr 1/2016 z dnia 14 stycznia 2016r.

§3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości
pracowników.

ZASTĘPCA DYREKTORA
Miejskiego Centrum Kultury w Gostyninie
Anna Buraczyńska

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW MIEJSKIEGO CENTRUM KULTURY W GOSTYNINIE

Podstawę prawną ustalania Regulaminu wynagradzania Miejskiego Centrum Kultury w Gostyninie stanowią przepisy:

1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).
2. Ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 194, z 2023r. poz. 1662).
3. Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 roku w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1798).
4. Ustawy z dnia 3 marca 2000 roku o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 2136).

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§1

1. Regulamin określa zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania dodatków i pozostałych świadczeń związanych z pracą.
2. Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników MCK z wyjątkiem wskazanym w ust. 3, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko, wymiar czasu pracy oraz bez względu na okres, na jaki zawarto umowę o pracę.
3. Regulamin nie określa warunków wynagradzania Dyrektora MCK, Zastępcy Dyrektora i Głównego Księgowego, które reguluje ustawa o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Wysokość wynagrodzenia Dyrektora MCK ustala w imieniu organizatora tj. Gminy Miasta Gostynina – Burmistrz Gostynina w drodze zarządzenia.



4. Pracodawca jest obowiązany, przed dopuszczeniem każdego zatrudnionego pracownika do pracy, zapoznać go z treścią regulaminu, a oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem dołączyć do jego akt osobowych.
5. Postanowienia regulaminu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

§2

1. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

- a) MCK - należy rozumieć przez to Miejskie Centrum Kultury w Gostyninie, z siedzibą ul. 18 Stycznia 2, 09-500 Gostynin.
- b) regulaminie - należy przez to rozumieć Regulamin wynagradzania pracowników MCK.
- c) pracodawcy - należy rozumieć przez to MCK reprezentowane przez Dyrektora MCK.
- d) pracownikowi - należy rozumieć przez to wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy.
- e) minimalnym wynagrodzeniu - należy przez to rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę określone corocznie na podstawie Ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jednolity Dz.U. z 2022 r. poz. 1952).
- f) Kodeksie pracy - rozumie się przez to - Ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2023 i. poz. 1465).

Rozdział II

Zasady wynagradzania pracowników

§3

1. Ustalając wynagrodzenie za pracę, pracodawca bierze pod uwagę w szczególności rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy.
2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określone w umowie.
3. Wynagrodzenie za pracę otrzymywane w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.

2. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tam stanowią.

3. Z wynagrodzenia za pracę — po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych mogą być potrącane inne należności wyłącznie w wysokości i na zasadach wynikających z art. 87-91 Kodeksu pracy.

4. Pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków:

- a) dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- b) dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- c) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby,
- d) wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
- e) wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, za czas niewykonywania pracy i za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- f) wynagrodzenia urlopowego lub ekwiwalentu za niewykorzystany urlop,
- g) należności z tytułu podróży służbowej,
- h) odprawy.

5. Pracownikowi odpowiednio do stanowiska, rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, a także ilości i jakości świadczonej pracy, przysługuje prawo do dodatków:

- a) dodatku za wieloletnią pracę,
- b) dodatku specjalnego,
- c) dodatku funkcyjnego,
- d) nagrody jubileuszowej.

6. Pracownikowi przysługują ponadto inne niż wymienione w regulaminie składniki wynagrodzenia, przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.



§5

1. Wypłaty wynagrodzenia dla pracowników ustala się na dzień 27 każdego miesiąca. W przypadku, gdy ww. dzień jest wolny od pracy, wypłata wynagrodzenia następuje w dniu poprzedzającym.
2. Pracodawca na wniosek pracownika jest obowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu, zawierającej wszystkie składniki wynagrodzenia dotyczącej tegoż pracownika.
3. Informacje dotyczące wysokości indywidualnego wynagrodzenia za pracę stanowią dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej w przepisach o ochronie danych osobowych.

Rozdział III

Wynagrodzenie

§6

1. Wynagrodzenie pracownika instytucji kultury składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska pracy oraz dodatku za wieloletnią pracę.
2. Tabela stanowisk i wynagrodzenia zasadniczego stanowi Załącznik Nr 1 do regulaminu.
3. Kryteria ustalania wynagrodzenia zasadniczego - w szczególności:
 - a. posiadane wykształcenie,
 - b. posiadane kwalifikacje,
 - c. stanowisko i zakres obowiązków,
 - d. inicjatywa i stopień samodzielności w pracy.

Rozdział IV

Dodatki

§7

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz wynagrodzenia, przysługuje rekompensata w postaci czasu wolnego od pracy na zasadach określonych przepisami Kodeksu pracy albo dodatek w wysokości:



- a) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- b) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w § 7 ust. 1 pkt a regulaminu.

§8

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek za pracę nocną.
2. Dodatek za pracę nocną wynosi, za każdą godzinę pracy w porze nocnej, równowartość 20% stawki godzinowej wynikającej ze stawki wynagrodzenia minimalnego pracownika.

§9

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
 - b) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w § 9 ust. 1 pkt a - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
 - c) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów nadawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w § 9 ust.1 pkt a- pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

§10

1. Za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerzegowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.



2. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przysługuje pracownikowi wyłącznie za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika wynagrodzenie nie przysługuje.
3. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi.

§11

1. Za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.
2. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
3. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 11 ust. 2 regulaminu, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawiania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

§12

1. W przypadku podróży służbowej pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową zgodnie z przepisami wydаныmi na podstawie art. 77⁵ Kodeksu pracy oraz przepisów wykonawczych.

§13

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, zwana dalej odprawą emerytalno-rentową.
2. Kwota odprawy wynosi równowartość:
 - a) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - b) dwumiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
 - c) trzymiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.
3. Do okresu pracy, o którym mowa w § 13 ust. 2 regulaminu, 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.



4. Odprawę emerytalno-rentową, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

5. Jeżeli pracownik otrzymał wcześniej odprawę emerytalną, rentową, emerytalno-rentową, lub podobne świadczenie z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy albo rentę inwalidzką, odprawa emerytalno-rentowa wskazana w § 13 ust. 1 regulaminu nie przysługuje.

6. Jeżeli brak jest dokumentów wskazujących na wcześniejszą wypłatę odprawy, o której mowa w § 13 ust. 5 regulaminu, pracownik może zostać zobowiązany do złożenia pisemnego oświadczenia w przedmiocie wcześniejszego otrzymania odprawy.

§14

1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (t.j. Dz.U. z 2018r. poz. 1969, z 2023r. 641, 1784) przysługuje odprawa pieniężna.

2. Odprawa przysługuje w wysokości:

- a) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
- b) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,
- c) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

3. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1¹ Kodeksu pracy, stosuje się odpowiednio.

4. Odprawy pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

5. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.



§15

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 odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy jest uzależniona od zakładowego stażu pracy i wynosi:
 - a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 10 lat,
 - c) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje małżonkowi oraz innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
4. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty.

§16

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek wskazany w ust. 1 wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę 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.
4. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów.
5. Dodatek wypłacany jest w terminie wypłat wynagrodzenia:
 - a) 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,
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.



§17

1. Pracownikom, którym powierzono dodatkowe obowiązki lub powierzono wykonywanie dodatkowych zadań lub wykonują pracę o szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach, można przyznać dodatek specjalny.
2. Wysokość dodatku specjalnego wynosi od 1 do 40% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, otrzymywanego przez pracownika.
3. Dodatek nie przysługuje za dni pracy, wynikające z rozkładu czasu pracy pracownika, w które pracownik nie świadczył pracy z powodu nieobecności w pracy.
4. Pracownikowi o którym mowa w §17 ust. 2 można — w razie powierzenia dodatkowych obowiązków lub zadań — przyznać drugi dodatek specjalny, o którym mowa w §17 ust. 1 albo podwyższyć już otrzymywany dodatek. Łączna wysokość dodatków lub podwyższonego dodatku nie może jednak przekraczać 100% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
5. Dodatek specjalny o którym mowa w §17 ust. 1 przyznaje się wyłącznie na czas określony, nie dłuższy niż 12 miesięcy. Okres, za który dodatek przysługuje może być przedłużany.
6. Przy ustalaniu wysokości dodatku specjalnego pracodawca uwzględnia zakres, stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz uciążliwość warunków, w jakich świadczona jest praca.

§18

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny ustala się w wysokości nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Procent wynagrodzenia zasadniczego stanowiący podstawę dodatku dla danego pracownika określa pracodawca.

§19

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa.
2. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
 - 1) Po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) Po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) Po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego;



- 4) Po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) Po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego.
3. Pracownik instytucji kultury nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
 4. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
 5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
 6. Nagrody jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
 7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
 8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
 9. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
 10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w § 19 ust. 9, ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej 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.



11. Przepisy § 19 ust. 9 i 10 stosuje się odpowiednio, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§20

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe może być tworzony fundusz nagród – z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników.

2. Fundusz ten pozostaje w dyspozycji Dyrektora.

§21

1. Zgodnie z obecnie obowiązującymi uregulowaniami prawnymi w Miejskim Centrum Kultury w Gostyninie nie jest tworzony Fundusz Świadczeń Socjalnych.

2. Pracownikom przysługuje świadczenie urlopowe, którego wysokość jest równa równowartości wysokości odpisu podstawowego na fundusz socjalny.

3. Prawo do świadczenia urlopowego pracownik nabywa raz w roku.

4. Warunkiem wypłacenia świadczenia jest konieczność korzystania z urlopu wypoczynkowego w wymiarze 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Rozdział V

Postanowienia końcowe

§22

1. Postanowienia regulaminu nie naruszają postanowień indywidualnych umów o pracę.

2. W razie wątpliwości co do treści i rozumienia przepisów regulaminu wyjaśnień pracownikowi udziela Dyrektor MCK lub wskazana przez niego osoba.

§23

1. Zmiana treści regulaminu następuje w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie.



§24

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz inne akty dotyczące wynagradzania pracowników.

§25

1. Regulamin Wynagradzania pracowników MCK w Gostyninie wchodzi w życie po upływie 14dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom.

ZASTĘPCA DYREKTORA
Miejskiego Centrum Kultury w Gostyninie


Anna Burdzyńska

Załącznik Nr 1 do Regulaminu
wynagradzania pracowników
Miejskiego Centrum Kultury w Gostyninie
z dnia 31 sierpnia 2023r.

Tabela stanowisk i wynagrodzenia zasadniczego pracowników
Miejskiego Centrum Kultury w Gostyninie

Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze minimalne - maksymalne
Kierownik działu	3200 - 7500
Instruktor	3600 - 5700
Organizator imprez rozrywkowych	3600 - 6000
Specjalista	2250 - 7000
Kasjer-bileter	2500 - 5000
Kinooperator	2400 - 5000
Realizator dźwięku	2200 - 6000
Operator urządzeń audiowizualnych	2900 - 6000
Pracownik gospodarczy	2100 - 5000
Sprzątaczką	2000 - 5000
Dozorca	2100 - 4300

ZASTĘPCA DYREKTORA
Miejskiego Centrum Kultury w Gostyninie

Anna Buraczynska
Anna Buraczynska

Lista pracowników, którzy zapoznali się z Regulaminem wynagradzania z dn. 31.08.2023r.

LP	IMIĘ I NAZWISKO	DATA
1	Komila Jurna	21.08.2023r.
2	Ryszard Baranowski	31.08.2023r.
3	Marek Gejnyla	31.08.2023
4	Olszowska Ewelina	31.08.2023
5	Kielbasa Sre	31.08.2023
6	Morawski Grzegorz	31.08.2023
7	Wierzbicka Ewelina	31.08.2023
8	Groszyna Ciepłowski	31.08.2023
9	Anna Burawinska	31.08.2023
10	Tomasz Pakulski	31.08.2023
11	Kopiar Krysztyna	31.08.2023
12		
13		
14	Aleksandra Lechowska	04.09.2023r.
15	Anna Milewska	05.09.2023
16	Magdalena Dębska	05.09.2023

Zarządzenie nr. 1 / 2016

Dyrektora Miejskiego Centrum Kultury w Gostyninie

z dnia 14.01.2016r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania

§ 1

Niniejszym wprowadzam do stosowania w Miejskim Centrum Kultury w Gostyninie Regulamin Wynagradzania stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia .

§ 2

Traci moc zarządzenie 2/2013 z dnia 08.02.2013r.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 14.01.2016r.

DYREKTOR
Miejskiego Centrum Kultury w Gostyninie
Krzysztof Zadrozny

Regulamin wynagradzania

dla pracowników Miejskiego Centrum Kultury w Gostyninie

§. 1 Przepisy wstępne

1. Na podstawie art. 77² ustawy Kodeks Pracy w zw. z art. 31d ust. 2 ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012r. poz. 406) ustalam warunki wynagradzania i przyznawania świadczeń mających związek z pracą dla pracowników Miejskiego Centrum Kultury w Gostyninie.
2. Postanowienia regulaminu stosuje się do wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko.
3. Regulamin wynagradzania nie określa warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt. 2 ustawy Kodeks Pracy.
4. W sprawach nie uregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy, ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej i inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy dotyczące pracowników instytucji kultury.

§. 2 Warunki wynagradzania pracowników

1. Wynagrodzenie pracownika instytucji kultury składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska pracy oraz dodatku za wieloletnią pracę.
2. Tabela stanowisk i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego:

Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze maksymalne
Kierownik komórki organizacyjnej	5000
Kierownik administracyjny	5000
Specjalista	3000
Instruktor	3000
Referent	3000
Kasjer	2000
Bileter	2000
Sprzątaczką	2000
Konserwator	2000

3. Kryteria ustalania wynagrodzenia zasadniczego – w szczególności:
 - zakres obowiązków pracowniczych
 - zakres odpowiedzialności
 - inicjatywa i samodzielność w wykonywaniu zadań



- wykształcenie
- dotychczasowe doświadczenie
- osiągnięcia w pracy.

4. Pracownikowi przysługuje dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, nagroda jubileuszowa, odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę – na podstawie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.

§ 3. Świadczenie urlopowe

1. Zgodnie z obecnie obowiązującymi uregulowaniami prawnymi w Miejskim Centrum Kultury w Gostyninie nie jest tworzony fundusz świadczeń socjalnych.
2. Pracownikom przysługuje świadczenie urlopowe, którego wysokość jest równa równowartości wysokości odpisu podstawowego na fundusz socjalny.
3. Prawo do świadczenia urlopowego pracownik nabywa raz w roku.
4. Warunkiem wypłacenia świadczenia jest konieczność skorzystania z urlopu wypoczynkowego w wymiarze 14 kolejnych dni kalendarzowych.

§ 4. Fundusz nagród

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe może być tworzony fundusz nagród – z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników.
2. Fundusz ten pozostaje w dyspozycji Dyrektora.

§ 5. Postanowienia końcowe

1. Zmiany do Regulaminu wprowadza się w trybie właściwym dla wprowadzenia regulaminu.
2. Pracodawca lub osoby przez niego upoważnione są zobowiązane:
 - 1) ogłosić pracownikom Regulamin wynagradzania
 - 2) udostępnić pracownikowi tekst regulaminu oraz wszystkich aktów prawnych, do których regulamin odsyła i na jego żądanie wyjaśnić jego treść
3. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracownikom, tj. 28.01.2016r.
4. Z datą wejścia w życie niniejszego Regulaminu poprzednio obowiązujący regulamin przestaje obowiązywać.

