

ZARZĄDZENIE nr 02/Z/05/2025

Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu GRODZISKO OWIDZ

z dnia 16 maja 2025 roku

**w sprawie: aktualizacji Regulaminu wynagrodzeń pracowników
Gminnego Ośrodka Kultury Sportu Grodzisko Owidz
(Zarządzenie nr 02/Z/01/2020)**

Na podstawie art. 86 § 3 oraz art. 104¹ § 1 pkt 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 oraz ze zm. z 2024 r. poz. 878, 1222, 1871 i 1965) zarządza się, co następuje:

§ 1

Uzupełnia się w Regulaminie wynagrodzeń pracowników Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu Grodzisko Owidz treść w **§ 13 - Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń pkt. 1-7.**

§ 2

Ujednolicony tekst Regulaminu wynagrodzeń pracowników Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu Grodzisko Owidz stanowi załącznik nr 1 do zarządzenia.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 01 czerwca 2025 roku.

Owidz, 16.05.2025 r.

DYREKTOR
Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu
Grodzisko Owidz

Łukasz Rocławski

.....
(podpis Dyrektora)

Gminny Ośrodek Kultury i Sportu
GRODZISKO OWIDZ
83-211 Owidz, ul. Rycerska 1
NIP 5922279852, Reg. 385190798

Regulamin wynagradzania Pracowników Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu Grodzisko Owidz

Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem, został ustalony na podstawie:

1. *Ustawy z 25 października 1999 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2001 r. nr 13, poz. 123 ze zm.).*
2. *Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z 4 listopada 2015r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. poz. 1798).*

§ 1

Regulamin Wynagradzania Pracowników Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu Grodzisko Owidz, zwany dalej regulaminem, określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania pracownikom zatrudnionym w Gminnym Ośrodku Kultury i Sportu Grodzisko Owidz, z zastrzeżeniem § 2.

§ 2

Wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia dla Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu Grodzisko Owidz określa Wójt Gminy Starogard Gdański.

§ 3

Ileć w Regulaminie jest mowa o:

1. zakładzie pracy oraz pracodawcy – rozumie się przez to Gminny Ośrodek Kultury i Sportu Grodzisko Owidz,
2. kierowniku zakładu pracy – należy przez to rozumieć Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu Grodzisko Owidz,
3. pracownikach – rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione w Gminnym Ośrodku Kultury i Sportu Grodzisko Owidz, na podstawie jednej z form, o których mowa w art. 2 Kodeksu Pracy.

§ 4

Składniki wynagrodzenia

1. Podstawowe składniki wynagrodzenia pracownika instytucji kultury:
 - a) Wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w § 5,
 - b) Dodatek za wieloletnią pracę, o którym mowa w § 6,
 - c) Dodatek funkcyjny, o którym mowa w § 7.
2. Dodatkowe składniki wynagrodzenia:
 - a) Dodatek specjalny, o którym mowa w § 8,
 - b) Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy, o której mowa w § 9,
 - c) Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, o którym mowa w § 10,
 - d) Inne świadczenia pieniężne związane z pracą, o których mowa w § 11.

§ 5

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Wynagrodzenie ustala się w stawce miesięcznej.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę lub innej formie stanowiącej podstawę nawiązania stosunku pracy.
3. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji, wykształcenia i zajmowanego stanowiska.
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze pracy nie może być niższe od minimalnej stawki określonej w par. 3 Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego.
5. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia wyłącznie wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
6. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 6

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy i wstaje o 1% za każdy następny rok pracy do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie okresy pracy bez względu na przerwy w zatrudnieniu z wyłączeniem okresów zatrudnienia w zakładach pracy, w których stosunek pracy został rozwiązany przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.
3. Dodatek za wysługę lat wypłaca się za wszystkie dni pracy oraz dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest razem z wypłatą 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.

§ 7

Dodatek funkcyjny

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach zarządzających w instytucji kultury lub innym związanym z kierowaniem zespołem ludzi przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego określona jest w umowie o pracę bądź innym akcie ustalającym indywidualne warunki wynagradzania pracownika w procencie od wynagrodzenia zasadniczego.
3. Przy ustalaniu dodatku funkcyjnego uwzględnia się:
 - zakres wykonywanych zadań,
 - zakres odpowiedzialności na danym stanowisku,
 - zakres uprawnień do podejmowania decyzji.
4. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 8

Dodatek specjalny

1. Uprawnienie do otrzymania dodatku specjalnego są wszyscy pracownicy Grodziska Owidz.
2. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego jest wykonywanie przez pracownika pracy zaliczonej przez pracodawcę do:
 - a) okresowo zwiększonych obowiązków służbowych,
 - b) dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu złożoności,
 - c) pracy w szczególnym charakterze i szczególnych warunkach.
3. Przy ustalaniu wysokości dodatku specjalnego uwzględnia się zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia, za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany.
5. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 9

Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy

1. W ramach posiadanych środków Dyrektor może nagrodzić pracownika w formie pieniężnej za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Nagroda ma charakter uznaniowy i o jej przyznaniu decyduje Dyrektor.

§ 10

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek 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 święto, zgodnie z obowiązującym do rozkładem czasu pracy,
 - b) 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. a),
2. Dodatek przysługuje za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
3. Pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, gdy w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca na pisemny wniosek pracownika udziela mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
4. Ustala się maksymalny limit godzin nadliczbowych dla poszczególnego pracownika w wymiarze 500 godzin w roku kalendarzowym.

§ 11

Inne świadczenia pieniężne związane z pracą

Do innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą zaliczamy:

- nagrodę jubileuszową, o której mowa w pkt. 1,
- odprawę pieniężną przysługującą w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, o której mowa w pkt. 2,
- ryczałt na jazdy lokalne, o którym mowa w pkt. 3,
- świadczenia urlopowe, o których mowa w pkt. 4,
- zwrot kosztów delegacji służbowych, o których mowa w pkt. 5.

1. Nagroda jubileuszowa

- a) za wieloletnią pracę pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe, wypłacane w okresach co 5 lat, począwszy od osiągnięcia 20 lat pracy, w wysokości:
 - po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego, obliczanego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.
- b) do okresów pracy 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.
- c) w przypadku ustania stosunku pracy pracownika instytucji kultury 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.
- d) pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
- e) pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeśli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
- f) wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

2. Odprawa pieniężna

- a) pracownikowi, któremu stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1-miesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - 2-miesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
 - 3-miesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 20 lat.
- b) odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
- c) do okresów pracy 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.
- d) pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

3. Ryczałt na jazdy lokalne

- a) ryczałt na jazdy lokalne samochodem nie będącym własnością pracodawcy przyznaje Dyrektor.
- b) ryczałt wypłacany jest wg zasad określonych w „Rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z 25 marca 2002 roku w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy”.

4. Świadczenia urlopowe

- a) wprowadza się świadczenie urlopowe, którego wysokość równa się kwocie odpisu podstawowego. Przysługuje ono każdemu pracownikowi korzystającemu z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.
- b) wysokość świadczenia urlopowego należnego konkretnemu pracownikowi ustala się proporcjonalnie do jego wymiaru czasu pracy.
- c) wypłata świadczenia urlopowego powinna nastąpić nie wcześniej niż na 2 tygodnie przed pójściem na urlop i nie później, niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego.

5. Delegacje służbowe

Zasady wypłaty należności pracowników z tytułu podróży służbowej regulują odrębne przepisy.

§ 12

Potrącenia

Z wynagrodzenia podlegają potrąceniu:

- a) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- c) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- d) kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kp,
- e) inne należności, na potrącenia których pracownik wyraził zgodę.

§ 13

Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń

1. Wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami wypłacane jest w formie pieniężnej, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości za dany miesiąc, z dołu 10-go dnia następnego miesiąca kalendarzowego, za które należne jest wynagrodzenie.
2. Wypłata wynagrodzenia za pracę dokonywana jest raz w miesiącu.
3. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
4. Inne świadczenia przysługujące pracownikom wypłacane są najpóźniej w najbliższym terminie płatności przypadającym po dacie ustalenia ich wysokości.
5. 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.
6. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
7. W przypadku złożenia wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych, wynagrodzenie wypłacane jest w kasie zakładu pracy.

§ 14

Przepisy końcowe

1. Zmiany w treści regulaminu mogą zostać wprowadzone jedynie w formie pisemnej.
2. Pracownicy potwierdzają zapoznanie się z treścią regulaminu wynagradzania poprzez złożenie stosownego oświadczenia.

§ 15

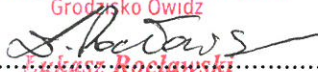
W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem stosuje się przepisy Kodeksu Pracy, Przepisy wykonawcze do Kodeksu Pracy oraz przepisy szczegółowe prawa pracy.

§ 16

Regulamin wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu Grodzisko Owidz wchodzi w życie z dniem 01.06.2025 r.

Dyrektor

DYREKTOR
Gminnego Ośrodka Kultury i Sportu
Grodzisko Owidz


.....Łukasz Roślowski.....