

## Zarządzenie nr 7/2024

Dyrektora Centrum Kultury i Rekreacji w Santoku

Z dnia 25.06.2024 r.

W sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Pracowników Centrum Kultury i Rekreacji w Santoku

Na podstawie art.77 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu Pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320), Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury, ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t. j. z 2020 r. Dz. U. poz. 194 ze zmianami) oraz na podstawie ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o bibliotekarz (Dz.U. 2019 poz. 1479) oraz § 9 Statutu Gminnego Ośrodka Kultury w Santoku wprowadzony uchwałą Rady Gminy Santok nr XVI/116/15 z dnia 29 grudnia 2015 z późniejszymi zmianami, zarządzam co następuje:

### §1

Regulamin Wynagradzania Pracowników Gminnego Ośrodka Kultury w Santoku z dnia 14 stycznia 2021 r. zostaje unieważniony.

### §2

Wprowadzam nowy Regulamin Wynagradzania Pracowników Centrum Kultury i Rekreacji w Santoku, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

### §3

Nadzór nad wykonaniem Regulaminu sprawuje Dyrektor Centrum Kultury i Rekreacji w Santoku.

### §4

Do zapoznania się z niniejszymi zmianami w Regulaminie Wynagradzania Pracowników zobowiązani są wszyscy pracownicy Centrum Kultury i Rekreacji w Santoku.

### §6

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracownikom, tj. z dniem 10 lipca 2024 r.

DYREKTOR  
Centrum Kultury i Rekreacji  
w Santoku  
*mgr Sylwia Dobrzyńska*

## **Regulamin Wynagradzania Pracowników Centrum Kultury i Rekreacji w Santoku**

### **I. Przepisy wstępne.**

#### **§1**

Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

#### **§2**

Postanowienia Regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników Centrum Kultury i Rekreacji w Santoku zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

#### **§3**

Każdy pracownik przed przystąpieniem do pracy ma obowiązek zapoznania się z Regulaminem Wynagrodzenia.

#### **§4**

1. Przez Pracodawcę należy rozumieć w dalszej treści Regulaminu Dyrektora Centrum Kultury i Rekreacji w Santoku.

2. Przez CKiR w Santoku należy rozumieć w dalszej części Regulaminu Centrum Kultury i Rekreacji w Santoku.

### **II. Zasady wynagradzania za pracę.**

#### **§5**

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do zajmowanego stanowiska, rodzaju wykonywanej pracy oraz posiadanych kwalifikacji.

2. W CKiR w Santoku obowiązuje system wynagradzania oparty o miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego.

#### **§6**

1. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j.Dz.U poz. 1596 z 15 września 2020 r)

2. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę proporcjonalnie do czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.

3. Jeżeli praca określona w umowie nie wypełnia pracownikowi czasu pracy, mogą być mu powierzone doraźne lub stałe czynności uzupełniające, za które pracownik nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia.

#### §7

1. Pracownicy mają prawo do następujących świadczeń związanych z pracą:

- a) wynagrodzenia zasadniczego,
- b) dodatku za wieloletnią pracę,
- c) nagrody jubileuszowej,
- e) odprawy emerytalno-rentowej.

2. Wykaz stanowisk wraz ze stawkami wynagrodzenia zasadniczego stanowi **załącznik nr 1** do Regulaminu, a ich zmiana następuje na mocy zarządzenia dyrektora Centrum Kultury i Rekreacji w Santoku zmieniającego Regulamin Wynagradzania.

#### §8

Zasady świadczeń z tytułu dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej oraz odprawy emerytalno-rentowej określa szczegółowo Ustawa o organizowaniu działalności kulturalnej oraz Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa narodowego.

### III. Dodatkowe świadczenia.

#### §9

1. W miarę posiadanych środków dopuszcza się możliwość wypłaty:

- a) nagrody okolicznościowej
- b) nagrody rocznej

Zasady nagradzania pracowników określa Regulamin Nagradzania Pracowników Centrum Kultury i Rekreacji w Santoku- **załącznik nr 2** do niniejszego Regulaminu.

#### §10

1. Pracownicy CKiR w Santoku mogą mieć przyznane następujące dodatki :

- a) dodatek funkcyjny
- b) dodatek specjalny
- c) dodatek motywacyjny.

#### §11

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych związanych z koordynowaniem działań o charakterze rekreacyjnym, sportowym lub kulturalnym oraz pracownikom samodzielnie realizującym wyznaczone zadania. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

#### §12

1. Dodatek specjalny może zostać przyznany wyłącznie na czas określony, nie dłuższy niż 9 miesięcy.

2. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego jest wykonanie przez pracownika:

- okresowo zwiększonych obowiązków służbowych

- dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu złożoności
- pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach.

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

4. Dodatek specjalny na czas określony jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień nieobecności z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby i macierzyństwa bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny i uwzględniany w podstawie wymiaru zasiłku z ubezpieczenia społecznego.

### §13

1. Dodatek motywacyjny pracownikowi przyznaje dyrektor CKiR w Santoku biorąc pod uwagę jego zaangażowanie i stopień złożoności wykonywanych zadań.

2. Dodatek motywacyjny wynosi od 10% do 40% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Jest wypłacany jednorazowo w ostatnim miesiącu kwartału, w którym został przyznany .

### § 14

1. Za każdą godzinę pracy w porze nocnej (od godz.23.00 do 6.00) pracownikom przysługuje dodatek w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

2. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad wydłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje 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

b) 50% wynagrodzenia-za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt a) powyżej.

3. Na pisemny wniosek pracownika Pracodawca może udzielić Pracownikowi w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych lub w dni wolne od pracy może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku udziela się czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

4. W przypadkach o których mowa w ust.3, pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

### §15

1. Zaszeregowania pracowników do poszczególnych grup wynagrodzenia zasadniczego dokonuje dyrektor Centrum Kultury i Rekreacji.

2. Dyrektorowi Centrum Kultury i Rekreacji wynagrodzenia ustala Wójt.

3. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował.

#### **IV. Postanowienia końcowe.**

##### **§16**

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, w szczególności przepisy Kodeksu Pracy (t.j. Dz.U. Z 2020 r. poz 1320) oraz 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)

2. Pracodawca jest zobowiązany:

- a) przedstawić pracownikom Regulamin Wynagradzania,
- b) udostępnić pracownikom tekst Regulaminu i na żądanie wyjaśnić jego treść.

3. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracownikom.

Z treścią regulaminu zapoznałem się:

## Wykaz stanowisk pracy wraz ze stawkami wynagrodzenia zasadniczego

L.p.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze (PLN)
1.	Koordynator ds. administracji i promocji	5.000 – 6.500
2.	Pracownik gospodarczy	4.300 – 5.000
3.	Instruktor ds. organizacji imprez	4.300 – 5.500
4.	Animator kultury	4.300 – 5.500
5.	Bibliotekarz	4.300 – 5.500
6.	Koordynator bibliotekarz	5.000 – 6.500
7.	Koordynator ds. rekreacji i turystyki	5.000 – 6.500
8.	Konserwator	4.300 – 4.800

**REGULAMIN  
NAGRADZANIA PRACOWNIKÓW  
Centrum Kultury i Rekreacji w Santoku**

**§1**

W Centrum Kultury i Rekreacji w Santoku tworzy się dwa rodzaje nagród:

- 1) Nagrody okolicznościowe dla pracowników w wysokości do 3% planowanego rocznego osobowego funduszu płac, które mogą być podwyższone w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
  - 2) Nagrody roczne w wysokości miesięcznego wynagrodzenia otrzymanego przez pracowników w roku kalendarzowym, za który przysługuje nagroda roczna (nie dotyczy Dyrektora Centrum Kultury i Rekreacji w Santoku).
- Nagroda roczna wypłacana jest na wniosek przełożonego.

**§2**

Wysokość funduszy w §1 uzależniona jest od sytuacji finansowej Centrum Kultury i Rekreacji w Santoku.

**§3**

Nagrody ustala i przydziela dyrektor Centrum Kultury i Rekreacji w Santoku. Nagroda okolicznościowa przyznawana jest kwotowo, nie jest pomniejszona za czas choroby i jest wyłączona z podstawy wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy.

**§4**

Warunkiem otrzymania nagrody jest wzorowe wypełnianie swoich obowiązków służbowych a w szczególności:

1. Zaangażowanie, inwencje własne w wykonywaniu obowiązków na rzecz Centrum Kultury i Rekreacji.
2. Oszczędne gospodarowanie środkami rzeczowymi i finansowymi Centrum Kultury i Rekreacji.
3. Wprowadzenie innowacji technicznych i organizacyjnych, dających oszczędność czasu pracy i oszczędność materiałów.
4. Przysparzanie sponsorów Centrum Kultury i Rekreacji.
5. Wykazanie własnej inicjatywy wielokierunkowej działalności rozwijającej i zaspokajającej potrzeby kulturalne w celu utrzymania i podniesienia poziomu kulturalnego.

**§5**

Pracownik może otrzymać nagrodę po przepracowaniu co najmniej 6 miesięcy poprzedzających termin przyznania nagrody.

#### **§6**

1. Nagrody okolicznościowe przydzielane i wypłacane są raz w roku.
2. W wyjątkowych przypadkach dyrektor może przydzielić dodatkowe nagrody za wybitne zaangażowanie i osiągnięcia w pracy na rzecz Centrum Kultury i Rekreacji.

#### **§7**

1. Nagrody roczne przyznawane są raz w roku.
2. Przy ustalaniu nagrody rocznej nie uwzględnia się wynagrodzenia otrzymanego w okresie nieobecności pracownika z powodu choroby.

#### **§8**

Od ustalonej listy wypłat nagród pracownikom nie przysługuje odwołanie.