REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
Gminnego Ośrodka Kultury w Nowym Mieście nad Wartą
z dnia 03.01.2011r.

§1

Pracownicy zatrudnieni w Gminnym Ośrodku Kultury w Nowym Mieście nad Wartą otrzymują wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą na zasadach ustalonych w:

1. rozporządzeniu Ministra Kultury z dnia 23 kwietnia 1999 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz. U. Nr 45, poz. 446 ze zm.),
2. powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy (w tym Kodeksu Pracy – Dz. U. Nr 24, poz. 141 z 1974 r. z późn. zm.). aktach wykonawczych i innych właściwych aktach prawnych,
3. niniejszym regulaminie Wynagradzania.

§2

Postanowienia Regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Kultury w Nowym Mieście nad Wartą

§3

Wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od najniższego, minimalnego wynagrodzenia, określonego ustawą.

§4

Pracownicy otrzymują wynagrodzenia zasadnicze, które ustala dyrektor GOK-u odpowiednie dla zajmowanego stanowiska.

§5

Pracownikom przysługuje:

1. Dodatek za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1% za każdy rok aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. 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.
5. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
   -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,

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

§6

1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
   - 75% miesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy
   - 100% miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach pracy
   - 150% miesięcznego wynagrodzenia – po 30 latach pracy
   - 200% miesięcznego wynagrodzenia – po 35 latach pracy
   - 300% miesięcznego wynagrodzenia – po 40 latach pracy

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenia przysługuje pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługuje mu w dniu jej wypłaty. 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. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika 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 tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§7

1. Pracownikom spełniającym warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę lub rentę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
   -jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
   -dwumiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
   -trzymiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 20 lat.
2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§8

Pracownikom przysługuje za każdą godzinę pracy w porze nocnej dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 20% stawki godzinowej wynikające z wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§9

1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe jest tworzony fundusz premiowy.
2. Wysokość funduszu premiowego oraz zasady przyznawania i wypłacania premii ustala regulamin premiowania GOK-u

§10

W ramach posiadanych środków tworzy się fundusz nagród w wysokości 3% wynagrodzeń osobowych. Nagrody przyznaje dyrektor.

§11

1. 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.
2. Godzinową stawkę:
   -wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, oraz
   -wynikającą z minimalnej stawki, o której mowa w § 3,

ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§12

Wynagrodzenie dyrektora, w tym premie i nagrody, ustala Wójt Gminy Nowe Miasto nad Wartą.

§13

Dyrektor oraz główna księgowa mogą otrzymać nagrody roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§14

1. Wynagrodzenie zasadnicze łącznie z dodatkami do niego wymienionymi w paragrafach V, VIII, IX i X wypłacane jest z dołu 27 dnia każdego miesiąca. Jeśli jest to dzień wolny od pracy to w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty.
2. Świadczenia wymienione w paragrafie VI i VII wypłacane są w najbliższym terminie płatności przypadającym po dacie ustalenia ich wysokości.
3. Wypłaty wszystkich wynagrodzeń pracowników etatowych GOK-u dokonuje się na konto bankowe pracownika (po uprzednim uzyskaniu jego zgody).

§15

Nagradzanie pracowników.

1. Ze środków na wynagrodzenia, pracownikom GOK-u mogą być wypłacane nagrody w indywidualnym wymiarze. Nagrody przyznaje Dyrektor GOK-u

2. Warunkiem otrzymania nagrody jest rzetelne wykonywanie obowiązków, szczególnie nagradzane mogą być również: podnoszenie, jakości usług swojej pracy, przejawianie inicjatywy w pracy, wykonywanie zadań o szczególnym stopniu utrudnienia itp.
3. Wypłata nagród odbywa się jednorazowo w okresie rocznym.

§16

Zmian w niniejszym Regulaminie może dokonać Dyrektor w porozumieniu z pracownikami zakładu.

§17

Regulamin wynagradzanie wchodzi w życie a dniem 1.01.2011r. zastępując „regulamin z dnia 1.01.2002r.