

Regulamin Wynagradzania pracowników Galerii Sztuki Współczesnej we Włocławku

I. PRZEPISY OGÓLNE

§ 1. Niniejszy Regulamin Wynagradzania, zwany dalej regulaminem, określa:

- 1) Szczegółowe warunki wynagradzania, w tym minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników,
- 2) Szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego pracownikom,
- 3) Szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego pracownikom,
- 4) Szczegółowe warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród za osiągnięcia w pracy.

§ 2. Do regulaminu mają zastosowanie:

- 1) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy,
- 2) Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej,
- 3) Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury.

§ 3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) Ustawie – oznacza to ustawę z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej,
- 2) Rozporządzeniu – oznacza to rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury,
- 3) GSW - oznacza to Galerię Sztuki Współczesnej we Włocławku,
- 4) Pracodawcy – oznacza to Galerię Sztuki Współczesnej we Włocławku,
- 5) Dyrektorze – oznacza to Dyrektora Galerii Sztuki Współczesnej we Włocławku,
- 6) Pracowniku – oznacza to osobę zatrudnioną w Galerii Sztuki Współczesnej we Włocławku na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy i wymiar czasu pracy z wyłączeniem dyrektora i głównego księgowego,
- 7) Najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – oznacza to najniższe wynagrodzenie zasadnicze przedstawione w tabeli stanowisk i wynagrodzenia zasadniczego pracowników.

§ 4. Regulamin obowiązuje wszystkich Pracowników zatrudnionych w Galerii Sztuki Współczesnej we Włocławku bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko.

§ 5. Każdy pracownik przed podjęciem pracy podlega zaznajomieniu z postanowieniami Regulaminu, co potwierdza własnym podpisem i datą w oświadczeniu dołączonym do akt osobowych.

§ 6. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom Pracownika wymaganym przy jej wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy oraz obowiązujących w przedmiotowym zakresie przepisów prawa.

§ 7. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.

§ 8. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

II. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 1. Wynagrodzenie Pracownika instytucji kultury składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska oraz dodatku za wieloletnią pracę.

§ 2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 3. Wynagrodzenie zasadnicze Pracownika ustala się w umowie o pracę zawieranej pomiędzy Pracownikiem i Pracodawcą.

§ 4. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustala się uwzględniając:

- a) kwalifikacje pracownika,
- b) zakres obowiązków pracowniczych,
- c) zakres odpowiedzialności,
- d) inicjatywy i samodzielność w wykonywaniu zadań,
- e) dotychczasowe doświadczenie,
- f) osiągnięcia w pracy.

§ 5. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić w szczególności w wyniku:

- g) zmiany stanowiska pracy,
- h) istotnej zmiany zakresu czynności na danym stanowisku wskutek powiększenia lub zmniejszenia tego zakresu;
- i) istotnego podniesienia kwalifikacji zawodowych Pracownika, z inicjatywy lub za zgodą Pracodawcy.

§ 6. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić wyłącznie w formie pisemnej, na podstawie porozumienia Pracodawcy i Pracownika lub też na podstawie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy Pracownika.

§ 7. Indywidualne wynagrodzenie Pracownika objęte jest tajemnicą służbową.

§ 8. Tabela stanowisk i wynagrodzenia zasadniczego Pracowników działalności podstawowej, administracji i obsługi.

Stanowisko	Stawki miesięczne w złotych
Główny księgowy	3000 zł – 4500 zł
Starszy specjalista	2700 zł – 4000 zł
Specjalista	2600 zł – 4000 zł

Specjalista ds. technicznych	2600 zł – 3600 zł
Kwalifikowany opiekun ekspozycji	2600 zł – 2800 zł
Bileterka	2600 zł – 2800 zł

III. WYPŁATA WYNAGRODZENIA

§ 1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu.

§ 2. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej; częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to podstawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy – o ile Pracodawca zostanie nim objęty.

§ 3. Wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc dokonuje się do 25 dnia miesiąca, którego wynagrodzenie dotyczy.

§ 4. Przy wypłacie wynagrodzenia za pracę mogą być dokonane potrącenia wg zasad określonych w art. 87 i następnie kodeksu pracy oraz inne należności za zgodą Pracownika.

§ 5. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest do rąk Pracownika, albo osoby przez niego upoważnionej lub współmałżonka pracownika w razie, gdy nie może on osobiście odebrać wynagrodzenia z powodu przemijającej przeszkody i nie złożył pisemnie sprzeciwu co do dokonywania wypłaty wynagrodzeń do rąk współmałżonka. Wypłaty dokonuje się w kasie Pracodawcy znajdującej się w Galerii Sztuki Współczesnej w godzinach 8:00 do 15:30.

§ 6. Za zgodą Pracownika wynagrodzenie może być przekazywane na wskazany przez Pracownika (w formie pisemnej) rachunek bankowy.

§ 7. Pracodawca, na żądanie Pracownika, jest obowiązany udostępnić mu do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.

IV. WARUNKI PRYZNAWANIA I WYPŁACANIA DODATKÓW I NAGRÓD

§ 1. Warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnia pracę :

- 1) Dodatek za wieloletnia pracę przysługuje Pracownikowi instytucji kultury za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

2) Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej „dodatkiem za wysługę lat”, w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1 % za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy.

3) Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

4) Jeżeli Pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów.

5) Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego 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.

§ 2. Warunki przyznawania i wypłacania dodatku funkcyjnego:

- 1) Warunkiem przyznania pracownikowi dodatku funkcyjnego jest zatrudnienie na stanowisku pracownika zarządzającego w instytucji kultury lub innym związanym z kierowaniem zespołem przewidzianym w regulaminie organizacyjnym instytucji kultury w rozumieniu Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 roku w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (.Dz. U. z 2017 r. poz. 862).
- 2) 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, liczbę podległych pracowników.
- 3) Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50 % wynagrodzenia zasadniczego.
- 4) Wysokość dodatku funkcyjnego ustala Pracodawca odrębnym zarządzeniem.

§ 3. Warunki przyznawania i wypłacania dodatku specjalnego:

- 1) Warunkiem przyznania Pracownikowi dodatku specjalnego jest wykonywanie przez pracownika: okresowo zwiększonych obowiązków służbowych, dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu 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.

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

§ 4. Nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy

- 1) W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
- 2) Wysokość nagrody ustala się do 100% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
- 3) O przyznaniu i wysokości nagrody decyduje Dyrektor GSW.

§ 5. Premie uznaniowe

- 1) W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia mogą być przyznawane premie uznaniowe dla pracowników spełniających wymagania wyszczególnione w Zał. Nr 1 do Regulaminu.
- 2) O przyznaniu i wysokości premii uznaniowej decyduje Dyrektor GSW.
- 3) Regulamin premiowania stanowi Zał. Nr 1 do Regulaminu Wynagradzania.

§ 6. Nagrody jubileuszowe

- 1) Pracownik instytucji kultury nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody:
 - a) 75 % miesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy,
 - b) 100 % miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach pracy,
 - c) 150 % miesięcznego wynagrodzenia – po 30 latach pracy,
 - d) 200 % miesięcznego wynagrodzenia – po 35 latach pracy,
 - e) 300 % miesięcznego wynagrodzenia – po 40 latach pracy.
- 2) Jeżeli Pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
- 3) Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez Pracownika prawa do tej nagrody.
- 4) Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) 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.

- 8) Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust.7 , ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie 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 kwota nagrody niższej.
- 9) Przepisy ust.7 i 8 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.
- 10) Nagrodę jubileuszową oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

V. WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 1. Tabela wymagań kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w Galerii Sztuki Współczesnej we Włocławku:

Lp	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne	
		Wykształcenie	Staż pracy
1	Główny księgowy	▪ Odrębne przepisy	
2	Starszy specjalista	▪ Wyższe specjalistyczne, ▪ Średnie	▪ - ▪ 5 lat
3	Specjalista	▪ Wyższe specjalistyczne, ▪ Średnie	▪ - ▪ 5 lata
4	Specjalista ds. technicznych	▪ Średnie	▪ 3 lata
5	Kwalifikowany opiekun ekspozycji	▪ Zasadnicze zawodowe ▪ Podstawowe	▪ 2 lata
5	Bileterka	▪ Zasadnicze zawodowe ▪ Podstawowe	▪ 2 lata

§ 2. Wymagania kwalifikacyjne stwierdza Pracodawca na podstawie dyplomów, świadectw lub zaświadczeń oraz świadectw pracy, dokumentujących:

- 1) ukończenie szkół i kursów kwalifikacyjnych oraz innych form kształcenia,
- 2) okresy zatrudnienia,
- 3) dorobek naukowy, dydaktyczny, zawodowy oraz w szczególnych przypadkach, dla dobra zakładu pracy, na podstawie indywidualnej oceny przydatności pracownika.

VI. ODPRAWY

§ 1. Warunki ustalania prawa do jednorazowej odprawy pieniężnej przysługującej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz jej wypłacania:

- 1) Pracownikowi instytucji kultury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - 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.
- 2) Do okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, 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.
- 3) Odprawę o której mowa w ust.1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
- 4) Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest udokumentowanie przez Pracownika prawa do tej odprawy.
- 5) Jeżeli Pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do jednorazowej odprawy pieniężnej wlicza się jeden z tych okresów.
- 6) Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
- 7) Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 1. Każda zmiana Regulaminu będzie wprowadzona za pomocą aneksu.

§ 2. Niniejszy Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, tj. z dniem 5 grudnia 2018 r.

§ 3. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem zastosowanie mają powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

§ 4. Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu tracą moc postanowienia Regulaminu dotychczas obowiązującego.

Załącznik nr 1

Regulamin premii uznaniowej Galerii Sztuki Współczesnej

1. Premia ma charakter uznaniowy i może być przyznawana miesięcznie za szczególne osiągnięcia lub zaangażowanie w pracę.
2. Uprawnienia do otrzymania premii uznaniowych mają wszyscy pracownicy GSW, którzy są wynagradzani na podstawie przepisów zawartych w Regulaminie Wynagradzania.
3. Premia ma charakter uznaniowy i może być przyznawana miesięcznie.
4. Wysokość premii uznaniowej za dany miesiąc ustala się w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.
5. O przyznaniu i wysokości premii uznaniowej decyduje Dyrektor GSW.