

Zarządzenie nr 11/2013
Dyrektora Kłodzkiego Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji w Kłodzku
z dnia 12.06.2013 r.
w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania
Pracowników Kłodzkiego Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji

Na podstawie art. 77² Kodeksu pracy (Dz.U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141 z późn. zm.) oraz Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2012 r., poz.1105) zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadzam Regulamin Wynagradzania Pracowników Kłodzkiego Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji w brzmieniu określonym w Załączniku nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc Zarządzenie nr 10/2012 z dnia 04.06.2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Kłodzkiego Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji.

§ 3

Wykonanie zarządzenia powierzam Kierownikowi Wydziału Administracyjnego.

§ 4

Zarządzenie podlega opublikowaniu w Biuletynie Informacji Publicznej Kłodzkiego Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji.

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia ogłoszenia.

Kłodzko, dn. 12.06.2013 r.

Zatwierdzam:

Z CAŁYMI
Dyrektora
Kłodzkiego Centrum Kultury,
Sportu i Rekreacji
Marta Łukasik

Przyjmuję do wiadomości i wykonania:

12.06.13 *[Signature]*

12.06.13 *[Signature]*

12.06.2013 *[Signature]*

12.06.2013 *[Signature]*

12.06.2013 *[Signature]*

12.06.2013 *[Signature]*

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW KŁODZKIEGO CENTRUM KULTURY, SPORTU I REKREACJI z dnia 12.06.2013 r.

Rozdział I Przepisy wstępne

§ 1

Na podstawie art. 77² Kodeksu pracy (Dz.U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141 z późn. zm.) oraz uwzględniając w szczególności treść:

1. Ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tekst jednolity: Dz.U. z 2012r., poz. 406),
2. Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2012 r., poz. 1105),
3. Rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 9 marca 1999 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych i trybu stwierdzania kwalifikacji uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w niektórych instytucjach kultury, dla których organizatorem jest administracja rządowa lub jednostki samorządu terytorialnego (Dz.U. z 1999 r., Nr 26, poz. 234, z późn. zm.),
4. Ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tekst jednolity: Dz.U. z 2013 r., poz. 254),
5. Ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2002 r., Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.),
6. Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – art. 27 ust. 3 (Dz.U. z 2001 r., Nr 79, poz. 854 z późn. zm.)

tworzy się Regulamin Wynagradzania Pracowników Kłodzkiego Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji zwanym dalej Regulaminem, który określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§ 2

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) Regulaminie – należy przez to rozumieć Regulamin Wynagradzania obowiązujący w Kłodzkiem Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji;
- 2) Pracodawcy – należy przez to rozumieć Kłodzkie Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji reprezentowane przez Dyrektora Kłodzkiego Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji;
- 3) Pracownikach – należy przez to rozumieć wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę lub powołania w Kłodzkiem Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji na podstawie przepisów prawa pracy, bez względu na charakter zawartej umowy, rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy.

§ 3

Przepisy Regulaminu obowiązują wszystkich Pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko.

§ 4

1. Przed dopuszczeniem nowo zatrudnionego Pracownika do pracy, Pracodawca lub inna upoważniona osoba zaznajamia Pracownika z treścią Regulaminu, a zapoznanie się z jego treścią Pracownik potwierdza własnym podpisem i datą w oświadczeniu dołączonym do akt osobowych.
2. W przypadku zmiany treści Regulaminu Wynagradzania w trakcie trwania stosunku pracy Pracodawca lub inna upoważniona osoba zapoznaje Pracowników z wprowadzonymi zmianami a zapoznanie to Pracownik potwierdza własnym podpisem i datą w oświadczeniu dołączonym do akt osobowych.

§ 5

1. Do celów prawidłowego ustalania wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą Pracodawca prowadzi rzetelną i terminową ewidencję czasu pracy Pracownika uwzględniającą obowiązujący Pracownika system i rozkład czasu pracy oraz przyjęty okres rozliczeniowy.
2. Na wniosek Pracownika ewidencja udostępniana jest do jego wglądu.

§ 6

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Przy wypłacie wynagrodzenia za pracę mogą być dokonane potrącenia według zasad określonych w art. 87 K.p. oraz inne należności za zgodą Pracownika wyrażoną w formie pisemnej.

§ 7

1. Wynagrodzenie Pracownika ustala się w umowie o pracę zawieranej pomiędzy Pracownikiem, a Pracodawcą.
2. Zmiana wysokości wynagrodzenia może nastąpić wyłącznie w formie pisemnej, na podstawie porozumienia Pracodawcy i Pracownika lub też na podstawie wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy Pracownika.
3. Z uzasadnionym wnioskiem do Pracodawcy o zmianę wysokości wynagrodzenia Pracownika występuje jego bezpośredni przełożony.
4. Zmiana wysokości wynagrodzenia może być również dokonana bezpośrednio z inicjatywy Pracodawcy.
5. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę albo innej umowie stanowiącej podstawę nawiązania stosunku pracy, jednak nie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę – określone ustawą z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

§ 8

1. Wysokość wynagrodzenia za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości faktycznie świadczonej pracy w ramach obowiązującego Pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, określonego w obowiązującym Regulaminie Pracy.
2. Pracownicy zatrudnieni w Kłódzkim Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji powinni posiadać kwalifikacje odpowiednie do zajmowanych stanowisk i pełnionych funkcji, określone w rozporządzeniu Ministra Kultury i Sztuki z dnia 9 marca 1999 r. w sprawie wymagań

kwalifikacyjnych i trybu stwierdzania kwalifikacji uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w niektórych instytucjach kultury, dla których organizatorem jest administracja rządowa lub jednostki samorządu terytorialnego.

§ 9

Regulamin wynagradzania określa warunki wynagradzania za pracę Pracowników Kłodzkiego Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji oraz zasady przyznawania innych składników wynagrodzenia, świadczeń i dodatków związanych z pracą a w szczególności:

- 1) warunki przyznawania i wypłacania wynagrodzeń Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę lub powołania, w tym zasady ustalania wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach pracy,
- 2) warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę,
- 3) warunki przyznawania i wypłacania dodatku funkcyjnego,
- 4) warunki przyznawania i wypłacania dodatku specjalnego,
- 5) warunki przyznawania i wypłacania dodatku za pracę w nocy,
- 6) warunki przyznawania i wypłacania dodatku za pracę w nadgodzinach,
- 7) warunki przyznawania i wypłacania nagród z zakładowego funduszu nagród,
- 8) warunki przyznawania i wypłacania nagrody jubileuszowej,
- 9) warunki przyznawania i wypłacania jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- 10) warunki przyznawania i wypłacania odprawy pośmiertnej,
- 11) warunki przyznawania i wypłacania odprawy w przypadku rozwiązania stosunku pracy z Pracownikiem z przyczyn nie dotyczących Pracownika.

§ 10

6. Wynagrodzenie Pracownika instytucji kultury składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska pracy oraz dodatku za wieloletnią pracę.
7. Pracownik pełniący funkcje kierownicze otrzymuje dodatek funkcyjny.

§ 11

Ustala się tabele stawek wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, stanowiącą **Załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.**

Rozdział II

Warunki wynagradzania i wypłacania dodatków do wynagrodzenia

§ 12

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników zatrudnionych w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy wynosi 1050,00 zł
2. W celu ustalenia odpowiedniej stawki wynagrodzenia zasadniczego w ramach stawek ustalonych dla danego stanowiska stosuje się w szczególności następujące kryteria:
 - 1) posiadane wykształcenie i przygotowanie zawodowe,
 - 2) zakres obowiązków, odpowiedzialności i stopień samodzielności w pracy,
 - 3) złożoność, ważność i zakres powierzonych prac,
 - 4) dotychczasowy dorobek i osiągnięcia w pracy zawodowej,

- 5) staż pracy.
3. 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.
4. Zasada określona w ust. 3 może nie być stosowana do nagród przyznawanych z zakładowego funduszu nagród.
5. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania Pracownika, określonego stawką miesięczną, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 13

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia po 5 latach pracy wzrastający o 1% za każdy następny rok aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę 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. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów.
4. 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.
5. Dodatek za wieloletnią 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.
6. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie nastąpiło w ciągu miesiąca;
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 14

Dodatek funkcyjny

1. Warunkiem przyznania Pracownikowi dodatku funkcyjnego jest zatrudnienie na stanowisku, o którym mowa w § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury, lub innym związanym z kierowaniem zespołem przewidzianym w regulaminie organizacyjnym Kłodzkiego Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego należy w szczególności uwzględnić:
 - 1) zakres wykonywanych zadań,
 - 2) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku,
 - 3) zakres uprawnień do podejmowania decyzji,
 - 4) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań,
 - 5) liczbę podległych pracowników.

6. Wykaz stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny, określa Załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
7. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego Pracownika.
8. Wysokość dodatku funkcyjnego jest zróżnicowana i ustala ją Pracodawca w umowie o pracę bądź w innym dokumencie ustalającym indywidualne warunki wynagradzania Pracownika.

§ 15

Dodatek specjalny

1. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego jest wykonywanie przez Pracownika:
 - 1) okresowo zwiększonych obowiązków służbowych;
 - 2) dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu złożoności;
 - 3) pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach wynikających ze specyfiki pracy w Kłodzkim Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji;
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.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego Pracownika.
5. Okresowe zwiększenie obowiązków oznacza zwiększenie ilości pracy, spowodowane nieobecnością części osób, zajmujących się wykonywaniem określonej grupy zadań, może mieć charakter ilościowy (więcej pracy) i jakościowy (polegający na wykonywaniu większej liczby prac związanych ze zwiększoną odpowiedzialnością spośród prac wchodzących w zakres zadań pracownika).
6. Z uzasadnionym wnioskiem do Pracodawcy o przyznanie dodatku specjalnego dla Pracownika występuje jego bezpośredni przełożony.
7. Dodatek specjalny może być również przyznany na podstawie indywidualnej decyzji Pracodawcy.

§ 16

Dodatek za pracę w porze nocnej

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej określonej w Regulaminie Pracy tj. od godz. 22.00 do godz. 6.00 przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy.

§ 17

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta niebędące dla Pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym Pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

- 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.
2. Dodatek w wysokości określonej w ust 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w ust. 1, obejmuje wynagrodzenie Pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania określonego stawką miesięczną.
4. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje za pracę w niedzielę lub w święto w normalnym czasie pracy, jeżeli Pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu.

Rozdział III **Zasady przyznawania nagród z zakładowego funduszu nagród**

§ 18

1. W planie finansowym na dany rok budżetowy tworzy się fundusz nagród w wysokości do 3% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1 może być podwyższany w ramach posiadanych środków finansowych.
3. Dysponentem środków funduszu nagród jest Pracodawca.
4. Nagrody - z wyłączeniem pracowników zarządzających - mogą być przyznawane w dowolnym terminie w ciągu całego roku budżetowego i wypłacane są niezwłocznie po podjęciu decyzji o ich przyznaniu.
5. Nagroda może być przyznana za:
 - 1) szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
 - 2) wzorowe wypełnianie swoich obowiązków służbowych, zaangażowanie, rzetelność, dyspozycyjność i samodzielność,
 - 3) przejawianie inicjatywy w pracy oraz znaczące podnoszenie jej wydajności i jakości,
 - 4) podwyższanie kwalifikacji zawodowych niezbędnych do pracy, jeśli pracownik nie korzystał z żadnej innej formy dofinansowania a ukończone kwalifikacje są zgodne lub pokrewne z jego obowiązkami służbowymi,
 - 5) wykonywanie dodatkowych zadań nieobjętych zakresem czynności Pracownika,
 - 6) na zakończenie roku budżetowego,
 - 7) z okazji Dnia Pracownika Kultury.
6. Wysokość nagrody nie może przekroczyć 150% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w ciągu roku budżetowego.
7. Nagroda przysługuje Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę co najmniej przez 6 miesięcy.
8. Nagrody przyznaje Pracodawca z własnej inicjatywy lub na umotywowany wniosek bezpośredniego przełożonego.
9. O przyznaniu nagrody Pracownik jest informowany na piśmie, odpis zawiadomienia przechowuje się w aktach osobowych Pracownika.
10. Nagroda ma charakter uznaniowy i Pracownikowi nie przysługuje możliwość złożenia odwołania w przypadku nieuwzględnienia jego osoby przy przyznawaniu nagród, jak również dotyczącego wysokości przyznanej nagrody.
11. Pracownik, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających dzień przyznania nagrody, traci prawo do tej nagrody.

Rozdział IV Nagroda jubileuszowa

§ 19

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. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
3. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej 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 w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
6. 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.
7. 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.
8. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
9. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez Pracownika prawa do tej nagrody.
10. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem Pracownika na rentę inwalidzką lub emeryturę 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.
11. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływa okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej różnicę między kwotą nagrody wyższej, a nagrody niższej.
12. Przepisy ust. 7 stosuje się odpowiednio w razie gdy w dniu, w którym Pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

Rozdział V Odprawy

§ 20 Odprawa emerytalna lub rentowa

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, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli Pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli Pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
 - 3) 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 przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze
3. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
4. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 21 Odprawa pośmiertna

1. W razie śmierci Pracownika rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna na warunkach i w wysokości określonej w art. 93 Kodeksu pracy.
2. Wysokość odprawy uzależniona jest od okresu zatrudnienia u danego Pracodawcy i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie – jeżeli Pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie – jeżeli Pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie – jeżeli Pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. Zasady podziału odprawy pośmiertnej pomiędzy osoby uprawnione do jej otrzymania określa Kodeks pracy.

§ 22 Odprawa w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących Pracownika

1. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z Pracownikiem z przyczyn nie dotyczących Pracownika (likwidacja stanowiska, zmiany organizacyjne), będzie przysługiwała mu odprawa w wysokości:
 - 4) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli Pracownik był zatrudniony u danego Pracodawcy krócej niż 2 lata;
 - 5) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli Pracownik był zatrudniony u danego Pracodawcy od 2 do 8 lat;
 - 6) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli Pracownik był zatrudniony u danego Pracodawcy ponad 8 lat.
2. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

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

Rozdział VI

Zasady wynagradzania kadry zarządzającej

§ 23

1. Kadre zarządzającą Kłodzkiego Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji stanowią: Dyrektor, Zastępca Dyrektora oraz Główny Księgowy.
2. W przypadku osób zarządzających zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt. 2 Kodeksu pracy oraz § 2 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury, wynagrodzenie i inne świadczenia, przyznaje się na podstawie decyzji osoby uprawnionej do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, w stosunku do tych osób:
 - 1) w przypadku Dyrektora – Burmistrz Miasta Kłodzka,
 - 2) w przypadku Zastępcy Dyrektora i Głównego Księgowego – Dyrektor Kłodzkiego Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji,na zasadach i z zachowaniem wysokości kwot wynikających z ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi.
3. Pracownikom zarządzającym na warunkach określonych w ust. 2 może być przyznana nagroda roczna.
4. Nagrody roczne pracowników zarządzających obciążają fundusz wynagrodzeń bieżących planowanych na dany rok i nie mogą być finansowane ze środków zakładowego funduszu nagród pracowniczych.

Rozdział VII

Inne świadczenia związane z pracą

§ 24

Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu pracy i w wymiarze określonym w tych artykułach oraz w przepisach regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
- 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237 Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń,
- 3) zwrot kosztów delegacji służbowych według zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej.

§ 25

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas nie wykonywania pracy jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących Pracodawcy, a także za czas niezawinionego przez niego postoj.
2. Wynagrodzenie o którym mowa w ust. 1 przysługuje w wysokości wynikającej z osobistego zaszeregowania Pracownika określonego stawką miesięczną.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego w obowiązujących przepisach.

Rozdział VIII **Postanowienia końcowe**

§ 26

1. Wpłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej do rąk Pracownika lub osoby przez niego upoważnionej w kasie Kłodzkiego Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji, bądź wypłaca przelewem na konto bankowe Pracownika po uzyskaniu jego pisemnej zgody,
2. Wynagrodzenie za pracę płatne jest raz w miesiącu, 27 dnia każdego miesiąca.
3. Pracownikom zatrudnionym w ramach umów zawartych z Powiatowym Urzędem Pracy wynagrodzenie wypłaca się z dołu 10 dnia każdego miesiąca.
4. Jeżeli ostatni dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie za pracę wypłaca się w dniu poprzednim.
5. Termin określony w ust. 2, 3 jest dniem wpływu wynagrodzenia na konto bankowe.
6. Pracodawca na wniosek Pracownika zobowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.
7. W szczególnie uzasadnionych przypadkach na pisemny wniosek Pracownika, Pracodawca może wypłacić zaliczkę na poczet wynagrodzenia.
8. Udzielona zaliczka podlega potrąceniu w całości z bieżącego wynagrodzenia Pracownika.
9. Indywidualne wynagrodzenie Pracownika jest objęte tajemnicą służbową.

§ 27

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy i aktów wykonawczych do Kodeksu pracy oraz ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej i rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury.

§ 28

1. Regulamin niniejszy został uzgodniony z działającymi w Kłodzkim Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji organizacjami związkowymi zgodnie z ustawą o związkach zawodowych.
2. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości Pracowników w sposób przyjęty w Kłodzkim Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji tj. poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń w sekretariacie KCKSiR.
3. Regulamin zostaje wprowadzony na czas nieokreślony.
4. Zmiana treści Regulaminu może nastąpić jedynie w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie, albo poprzez wydanie nowego Regulaminu.
5. Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu traci moc obowiązujący Regulamin Wynagradzania Pracowników Kłodzkiego Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji wprowadzony Zrządzeniem Dyrektora KCKSiR Nr 10/2012 z dnia 04.06.2012 r.

Uzgodniono z organizacjami związkowymi:

Kłodzko, dn. 12.06.2013r.

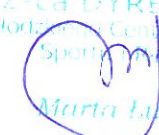
Zatwierdzam: 
4-ca DYREKTORA
Kłodzkiego Centrum Kultury,
Sportu i Rekreacji
Marta Łukasik

Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego

Lp.	Stanowisko	Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego w zł	Dodatek funkcyjny - procent wynagrodzenia zasadniczego do*:
1	Dyrektor	do 6000	50 %
2	Zastępca dyrektora	do 5500	50 %
3	Główny księgowy	do 5500	50 %
4	Główny specjalista	do 5000	-
5	Kierownik komórki organizacyjnej (wydziału, działu)	1750 - 3500	50 %
6	Zastępca kierownika komórki organizacyjnej (wydziału, działu)	1650 - 3300	50 %
7	Specjalista	1550 - 3000	-
8	Instruktor, starszy instruktor	1550 - 3000	-
9	Mistrz	1450 - 2800	-
10	Operator, starszy operator	1350 - 2700	-
11	Kinooperator	1350 - 2700	-
12	Kierowca	1250 - 2300	-
13	Referent	1250 - 2300	-
14	Konserwator	1150 - 1900	-
15	Sprzątaczką, pokojowa	1150 - 1900	-
16	Pracownik gospodarczy	1050 - 1800	-

* Warunkiem przyznania Pracownikowi dodatku funkcyjnego jest zatrudnienie na stanowisku, o którym mowa w § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury, lub innym związanym z kierowaniem zespołem przewidzianym w regulaminie organizacyjnym Kłodzkiego Centrum Kultury, Sportu i Rekreacji.

Uzgodniono z organizacjami związkowymi:

Kłodzko, dn. 12.06.2013 r.

Zatwierdzam:

Zastępca Dyrektora
Kłodzkiego Centrum Kultury,
Sportu i Rekreacji
Marta Łukasik