

## REGULAMIN WYNAGRADZANIA

Na podstawie art. 77 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. nr 24, poz. 141 ze zm.) oraz Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z 2 października 2012 roku w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury ustala się regulamin wynagradzania pracowników obowiązujący w Bibliotece Publicznej Miasta i Gminy Kępice

### § 1.

Ilekoć w regulaminie jest mowa o:

1. „Prawie pracy”- należy przez to rozumieć przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy, a także postanowienia regulaminu pracy i niniejszego regulaminu wynagradzania.
2. „Pracodawcy” - należy przez to rozumieć Bibliotekę Publiczną Miasta i Gminy Kępice reprezentowaną przez Dyrektora Jednostki
3. „Regulaminie” – Regulamin Wynagradzania Pracowników Biblioteki Publicznej Miasta i Gminy Kępice
4. „Bibliotece”- Biblioteka Publiczna Miasta i Gminy Kępice

### § 2.

1. Regulamin niniejszy określa zasady wynagradzania za pracę i spełniania innych świadczeń związanych z pracą oraz warunki ich przyznawania.
2. Postanowienia Regulaminu stosuje się do wszystkich pracowników bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy, z zastrzeżeniem ust.3.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę.

### § 3.

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy tak stanowią Kodeks Pracy lub inne przepisy prawa pracy

### § 4.

Przed dopuszczeniem nowo zatrudnionego do pracy jego przełożony lub inna uprawniona osoba zaznajamia go z treścią Regulaminu, zaś oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem umieszcza się w jego aktach osobowych.

### § 5.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej przez niego pracy, jego kwalifikacji i czasu pracy określone w umowie o pracę albo innej

umowie stanowiącej podstawę nawiązania stosunku pracy, nie niższe jednak od minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. nr 200, poz. 1679).

2. Gdy minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, ulegnie podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, nastąpi bezzwłoczna aktualizacja wysokości wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi do poziomu nie niższego niż minimalne.

#### § 6.

1. Za czas niewykonywania pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone stawką godzinową lub miesięczną, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.
2. W czasie niezawinionego przez pracownika przestoju może mu być powierzona inna praca odpowiadająca jego kwalifikacjom. Pracownikowi przysługuje wówczas wynagrodzenie przewidziane za tę pracę nie niższe jednak od wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania.
3. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie za faktycznie wykonaną pracę.
4. Jeżeli w czasie przestoju zawinionego przez pracownika nie powierzono mu innej pracy, wynagrodzenie nie przysługuje.

#### § 7.

Wynagrodzenie ustala:

- 1) dla Dyrektora Jednostki – Burmistrz Kępic
- 2) dla pozostałych pracowników - Dyrektor Biblioteki

#### § 8.

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się przy uwzględnieniu wysokości wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach pracy, o porównywalnych kwalifikacjach i efektywności pracy.
2. Awansowania pracowników dokonuje Dyrektor Biblioteki.

#### § 9.

1. Wynagrodzenie zasadnicze określone z Rozporządzeniem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z 2 października 2012 roku w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.
2. W przypadku zatrudnienia w niższym wymiarze czasu pracy niż wymieniony w ust. 1, wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę.
3. W celu obliczenia wynagrodzenia za jedną godzinę :
  - a) wg składników wynagrodzenia określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości - należy tę stawkę podzielić przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu,
  - b) wg zmiennych składników wynagrodzenia – wynagrodzenie ustalone wg zasad określonych w pkt, a dzieli się przez liczbę godzin przepracowanych przez pracownika w okresie z którego ustala się to wynagrodzenie.

## § 10.

Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownikowi przysługują dodatkowo następujące składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą:

### 1. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości:

- 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz w niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających przypadających w nocy, w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonych w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

## § 11.

Dodatek, o którym mowa w § 10, pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym miesięcznym okresie rozliczeniowym.

## § 12.

Dodatek, o którym mowa w § 11, nie przysługuje, jeżeli przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym miesięcznym okresie rozliczeniowym nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku określonego w § 10, pkt 1.

## § 13.

Dodatek, o którym mowa w § 10 pkt 1 nie przysługuje za pracę w niedzielę w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu. Dotyczy to także pracy w święto.

## § 14.

Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.

## § 15

Pracownikowi mogą być przyznane dodatkowo następujące świadczenia:

- 1) dodatek specjalny
- 2) dodatek funkcyjny
- 3) nagroda – w ramach posiadanych środków.

## § 16.

Pracownikowi przysługują, poza wynagrodzeniem zasadniczym i dodatkami, o których mowa w § 10 również inne niż wymienione świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy,
- 2) świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- 3) odprawy rentowe i emerytalne w wysokości:
  - 100 % wynagrodzenia - zgodnie z Kodeksem pracy,
  - 300 % wynagrodzenia - po 30 latach pracy,
- a) przy ustalaniu okresów pracy uprawniających do odprawy pieniężnej zalicza się wszystkie okresy pracy, bez względu na przerwy w zatrudnieniu i tryb rozwiązania stosunku pracy,
- b) emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie mają prawa do odprawy,
- c) odprawa pośmiertna,
- d) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych.
- 4) nagrody jubileuszowe w wysokości:
  - \* po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia zasadniczego
  - \* po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia zasadniczego
  - \* po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia zasadniczego
  - \* po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia zasadniczego
  - \* po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia zasadniczego
- a) przy ustalaniu okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie okresy pracy, bez względu na przerwy w zatrudnieniu i tryb rozwiązania stosunku pracy,
- b) pracownicy nabywają prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

#### § 17.

Indywidualne wynagrodzenie pracownika jest objęte tajemnicą służbową.

#### § 18

1. Regulamin obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana treści Regulaminu może nastąpić jedynie w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie, albo przez wydanie nowego regulaminu.

#### § 19

Ustala się termin wypłat wynagrodzenia od 25 do ostatniego dnia każdego miesiąca.

#### § 20

Regulamin wchodzi w życie z dniem 17 marca 2014 r., obowiązujący od 1 stycznia 2014 r.

#### § 21.

Traci moc dotychczasowy Regulamin wynagradzania, Regulamin premii i przyznawania nagród

§ 22.

W kwestiach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

Zapoznałem/am się :

1. Katarzyna Sekutnik

2. Agnieszka Szulist

3. Daria ADAMCZYK

4. Siostra Marianna

5. Katarzyna

6. Dariusz Łyszyk

7. Siostra Maria

8. Katarzyna Anna

9. Katarzyna Łeba

10. Sylwia Ziemba

11. Marianna Bork

12. Józefina Dąbka