

REGULAMIN WYNAGRADZANIA STASZOWSKIEGO OŚRODKA KULTURY

ROZDZIAŁ 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Regulamin Wynagradzania ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

§ 2

1. Postanowienia Regulaminu Wynagradzania obowiązują wszystkich pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko oraz rodzaj wykonywanej pracy.
2. Zasady wynagradzania Dyrektora SOK ustalane są na podstawie odrębnych przepisów.

§ 3

Ilekoć w Regulaminie Wynagradzania jest mowa o:

1. pracodawcy - należy przez to rozumieć Staszowski Ośrodek Kultury, jako podmiot zatrudniający pracowników reprezentowany przez Dyrektora Staszowskiego Ośrodka Kultury;
2. pracownikowi - należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę w SOK;
3. SOK - należy przez to rozumieć Staszowski Ośrodek Kultury;
4. Dyrektorze Ośrodka - należy przez to rozumieć Dyrektora Staszowskiego Ośrodka Kultury;
5. Regulaminie – należy przez to rozumieć Regulamin Wynagradzania Staszowskiego Ośrodka Kultury;
6. Ustawa - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 25 października 1991 r o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej,
7. Kodeksie pracy - należy przez to rozumieć ustawę z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
8. Rozporządzeniu - należy przez to rozumieć rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie zasad wynagradzania pracowników kultury.

§ 4

1. Dane przekazywane przez pracownika w celu udokumentowania prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia, świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz ustalenia ich wysokości i wypłaty podlegają ochronie, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016) i ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. poz. 1000).
2. Dane przekazywane przez pracownika będą wykorzystywane wyłącznie w celach ustalenia prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, ustalenia ich wysokości i wypłaty.
3. Pracownikowi przysługuje prawo dostępu do przekazanych danych, żądania ich sprostowania, usunięcia albo ograniczenia przetwarzania, przenoszenia do innego administratora, sprzeciwu wobec przetwarzania danych oraz wycofania zgody (jeśli była udzielona) w dowolnym momencie.
4. Dane przekazane przez pracownika będą przechowywane przez okres trwania stosunku pracy oraz obowiązkowy okres ich archiwizacji, określony w odrębnych przepisach.

§ 5

Pracodawca zapoznaje z treścią Regulaminu pracowników, a oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią Regulaminu, zaopatrzone w podpis pracownika i datę, dołącza do akt osobowych pracownika.

ROZDZIAŁ 2

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ORAZ PRYZNAWANIA INNYCH ŚWIADCZEŃ ZWIĄZANYCH Z WYKONYWANĄ PRACĄ

§ 6

Wynagrodzenie za pracę pracowników zatrudnionych w SOK, w zależności od kwalifikacji pracownika, zajmowanego stanowiska i wykonywanych obowiązków, może składać się z następujących składników:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wysługę lat (dodatek stażowy),
- 3) dodatek funkcyjny,

- 4) dodatek za pracę w porze nocnej,
- 5) dodatek specjalny.

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 7

1. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę określoną w umowie o pracę zawartą pomiędzy SOK a pracownikiem.
2. Ustalając wysokość wynagrodzenia zasadniczego bierze się pod uwagę:
 - 1) kwalifikacje pracownika;
 - 2) rodzaj wykonywanej pracy (zajmowane stanowisko – wykaz stanowisk występujących w SOK stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu);

§ 8

1. Wysokość wynagrodzenia może zostać zmieniona w przypadku:
 - 1) zmiany stanowiska pracy;
 - 2) istotnej zmiany zakresu czynności na danym stanowisku pracy;
 - 3) istotnego podniesienia kwalifikacji zawodowych Pracownika, z jego inicjatywy lub za zgodą Pracodawcy.
2. 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

DODATEK ZA WYSLUGĘ LAT

§ 9

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy, do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej 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 razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się jeden z tych okresów.
4. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie za pracę 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.

5. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w terminach wypłaty wynagrodzenia za pracę:
 - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

DODATEK FUNKCYJNY

§ 10

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom pełniącym funkcje kierownicze wymienione w Regulaminie Organizacyjnym SOK oraz pracownikom ich zastępujących zgodnie z posiadanymi upoważnieniami.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się:
 - 1) obowiązujące przepisy prawa oraz treść Regulaminu Wynagradzania;
 - 2) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku;
 - 3) zakres uprawnień do podejmowania decyzji;
 - 4) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań;
 - 5) liczbę podległych pracowników.
3. Dodatek funkcyjny nie ulega proporcjonalnemu potrąceniu za okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy i zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§ 11

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za pracę za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

DODATEK ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

§ 12

1. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.