

Milanówek, 7 czerwca 2021 r.

Zarządzenie nr 6

Dyrektora Milanowskiego Centrum Kultury

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Milanowskiego
Centrum Kultury.**

§ 1

Wprowadzam regulamin wynagradzania pracowników Milanowskiego Centrum Kultury.

§ 2

Regulamin stanowi załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR
MILANOWSKIEGO CENTRUM KULTURY
Aneta Majak

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
pracowników Milanowskiego Centrum Kultury

§ 1

1. Niniejszy regulamin wynagradzania (zwany dalej: Regulaminem) określa zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników Milanowskiego Centrum Kultury, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
 2. Regulamin jest zgodny z Rozporządzeniem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2015 r., poz. 1798) oraz ustawą z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r., poz. 194 z późn. zm.).
 3. Minimalne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r., poz. 2207).
 4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.
-

§ 2

Definicje

W niniejszym regulaminie oznacza:

1. **Pracodawca** – Milanowskie Centrum Kultury (MCK),
 2. **Dyrektor** – Dyrektor Milanowskiego Centrum Kultury,
 3. **Pracownik** – osoba zatrudniona w MCK na podstawie umowy o pracę,
 4. **Organizator** – Gmina Milanówek/Burmistrz
-

§ 3

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze adekwatne do rodzaju pracy i stanowiska określonego w umowie o pracę.

hej.

2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustala pracodawca, uwzględniając m.in. rodzaj stanowiska, zakres zadań oraz odpowiedzialność. Wykaz stanowisk znajduje się na końcu regulaminu.
 3. Wynagrodzenie Dyrektora ustala Organizator.
-

§ 4

Dodatek funkcyjny

1. Pracownicy na stanowiskach kierowniczych lub zarządzających zespołem, zgodnie z Regulaminem organizacyjnym MCK, mają prawo do dodatku funkcyjnego.
 2. Przy ustalaniu wysokości dodatku bierze się pod uwagę zakres obowiązków, odpowiedzialność, uprawnienia do podejmowania decyzji, samodzielność oraz liczbę podległych pracowników.
 3. Dodatek nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego.
 4. Dodatek funkcyjny wypłacany jest za wszystkie dni pracy, ale nie za dni usprawiedliwionej nieobecności, kiedy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek.
-

§ 5

Dodatek za wysługę lat

1. Dodatek za wieloletnią pracę, zwany „dodatkiem za wysługę lat”, wynosi 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy i wzrasta o 1% za każdy kolejny rok, aż do 20% po 20 latach pracy.
 2. Do okresów pracy wlicza się wszystkie poprzednie zatrudnienia oraz inne okresy wliczane na podstawie odrębnych przepisów.
 3. Dodatek wypłacany jest od pierwszego dnia miesiąca po nabyciu prawa do dodatku, zgodnie z obowiązującymi zasadami.
-

§ 6

Fundusz premiowy

1. Z posiadanych środków tworzy się fundusz premiowy, w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników.
 2. Zasady premiowania określa regulamin premiowania.
-

§ 7

Wynagrodzenie za pracę

1. Wynagrodzenie wypłacane jest na indywidualny rachunek bankowy pracownika.

hej.

2. Na wniosek pracownika, wynagrodzenie może być wypłacane w formie gotówki, jeśli zgłoszone zostanie co najmniej 7 dni przed terminem wypłaty.
 3. Wypłaty dokonuje się najpóźniej do 28-ego dnia następnego miesiąca. Jeśli dzień wypłaty przypada na dzień wolny, wynagrodzenie wypłaca się dzień wcześniej.
-

§ 8

Dodatek specjalny

1. Z tytułu zwiększonego zakresu obowiązków lub powierzonych dodatkowych zadań pracodawca może przyznać dodatek specjalny.
 2. Wysokość dodatku zależy od stopnia trudności i uciążliwości zadań.
 3. Dodatek wypłacany jest w ramach posiadanych środków i nie może przekroczyć 40% wynagrodzenia zasadniczego.
-

§ 9

Nagroda jubileuszowa

1. Nagrody jubileuszowe przyznawane są w wysokości:
 - o 75% miesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy,
 - o 100% miesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy,
 - o 150% miesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy,
 - o 200% miesięcznego wynagrodzenia po 35 latach pracy,
 - o 300% miesięcznego wynagrodzenia po 40 latach pracy.
 2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się poprzednie zatrudnienia oraz inne okresy podlegające wliczeniu na mocy odrębnych przepisów.
-

§ 10

Odprawa

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę przysługuje jednorazowa odprawa:
 - o jednomiesięczne wynagrodzenie przy zatrudnieniu krótszym niż 15 lat,
 - o dwumiesięczne wynagrodzenie po 15 latach pracy,
 - o trzymiesięczne wynagrodzenie po 20 latach pracy.
 2. Odprawa obliczana jest według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
-

koj.

§ 11

Dodatek za pracę w porze nocnej

Pracownikowi pracującemu w nocy przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§ 12

Odprawa pośmiertna

W razie śmierci pracownika w trakcie trwania stosunku pracy, odprawa pośmiertna przysługuje rodzinie zgodnie z art. 93 Kodeksu pracy.

§ 15

Nagroda roczna lub za specjalne osiągnięcia

1. Wypłata nagrody zależy od posiadanych środków finansowych instytucji.
 2. Nagroda nie ma charakteru obligatoryjnego, a jej przyznanie i wysokość zależy od swobodnego uznania.
 3. Dyrektor MCK przyznaje nagrody także uwzględniając wnioski pracowników.
 4. Nagrody mogą być przyznane tylko pracownikom zatrudnionych na umowę o pracę.
 5. Wysokość nagrody indywidualnej nie może przewyższyć wysokości jednorazowego wynagrodzenia brutto danego pracownika.
 - 6.
-

§ 16

Przepisy końcowe

1. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie zastosowanie mają przepisy prawa pracy.
 2. Zmiany regulaminu mogą nastąpić w trybie przewidzianym dla jego ustanowienia.
 3. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie z dniem 01.01.2023 r.
-

Wykaz stanowisk możliwych w Milanowskim Centrum Kultury

- SPECJALISTA
- STARSZY SPECJALISTA
- MŁODSZY INSTRUKTOR
- INSTRUKTOR
- STARSZY INSTRUKTOR
- MANAGER
- ANIMATOR

her

- GŁÓWNY KSIĘGOWY
- KSIĘGOWY
- STARSZY KSIĘGOWY
- KIEROWNIK
- REFERENT
- STARSZY REFERENT
- SAMODZIELNY REFERENT
- KOORDYNATOR
- KASJER
- PRACOWNIK GOSPODARCZY
- OPERATOR
- AKUSTYK

DYREKTOR
MILANOWSKIEGO CENTRUM KULTURY


Aneta Majak