

Centrum Bibliotek i Kultury
Gminy Chełm
ul. Chełmska 35, 22-105 Oksztów
tel./fax 82/569-08 13
NIP 563 24 31 010 Regon 388230423

Zarządzenie
Dyrektora Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm
z dnia 01 lipca 2020 r.
zmieniające zarządzenie Regulaminu wynagradzania Pracowników
Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm

Na podstawie art. 77² kodeksu pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1666), art. 31d ust.2 ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012 r. Nr 177, poz.406, z późn. zm.) rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015 r., poz.1798) zmienia się Regulamin Wynagradzania Pracowników, zatrudnionych w Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm i zarządza się, co następuje:

§1.

W Regulaminie Wynagradzania Pracowników stanowiącym Załączniku Nr 1 do Zarządzenia Nr 1/2017 r. Dyrektora Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm, § 15 w ust. 1. po pkt. 3 dodaje się pkt.4 w brzmieniu:

„4) sześciomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 25 lat w instytucji kultury Gminy Chełm.”¹

§ 2.

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm.

DYREKTOR
Centrum Bibliotek i Kultury
Gminy Chełm
Irena Szwederska

Radca Prawny
Anna Bukowska

Zarządzenie Nr 1/2017

Dyrektora Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm

z dnia 02 stycznia 2017 r.

**w sprawie Regulaminu wynagradzania Pracowników Centrum Bibliotek i Kultury
Gminy Chełm**

Na podstawie art. 77² kodeksu pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1666), art. 31d ust.2 ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012 r. Nr 177, poz.406, z późn. zm.) rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015 r., poz.1798) ustalam Regulamin Wynagradzania Pracowników, zatrudnionych w Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm i zarządzam co następuje:

§1

Ustalam Regulamin wynagradzania pracowników Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm, w brzmieniu stanowiącym Załącznik Nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§2

1. Przed dopuszczeniem do pracy, nowo zatrudnionego pracownika zapoznaje się z treścią Regulaminu wynagradzania pracowników Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm. Pracodawca jest zobowiązany, przed dopuszczeniem każdego pracownika do pracy zapoznać go z treścią niniejszego Regulaminu.
2. Oświadczenie o zapoznaniu się pracownika z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§3

Regulamin wynagradzania pracowników Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm ma zastosowanie do wynagrodzeń należnych od 01 stycznia 2017 r.

Traci moc Zarządzenie Dyrektora Biblioteki Publicznej Gminy Chełm w Okszowie z dnia 2 grudnia 2013 r. w sprawie Regulaminu Wynagradzania Pracowników Biblioteki Publicznej Gminy Chełm w Okszowie.

§4

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm.

DYREKTOR
Centrum Bibliotek i Kultury
Gminy Chełm
Irena Wątrza

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm

§1

1. Regulamin wynagradzania pracowników Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm ustala zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
2. Postanowienia Regulaminu wynagradzania pracowników Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm stosuje się do wszystkich pracowników Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm zwanego dalej „Centrum” z wyłączeniem pracowników zarządzających – dyrektora, zastępcy dyrektora i głównego księgowego.

§2

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

- 1) „pracodawcy” - należy przez to rozumieć Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm;
- 2) „pracownikach” - rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione w Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm na podstawie umowy o pracę lub na innej podstawie prawnej określonej przepisami prawa pracy;
- 3) dyrektorze - należy przez to rozumieć Dyrektora Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm;
- 4) „minimalnym wynagrodzeniu” - rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie określone przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r., poz. 2008, z późn. zm.);
- 5) Regulaminie – należy przez to rozumieć Regulamin wynagradzania pracowników Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm.

§3

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, określone w umowie o pracę, jednak nie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. z 2015 r., poz. 2008, z późn. zm.);
2. W przypadku, gdy najniższe wynagrodzenie za pełny etat, ustalone w ustawie, o której mowa w ust.1 zostanie podwyższone tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia określonego w umowie o pracę, pracodawca ma obowiązek niezwłocznie wprowadzić aneksem do umowy wyższą kwotę.

§4

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

2. Wykaz stanowisk pracy wraz ze stawkami wynagradzania zasadniczego określa załącznik Nr 1 do Regulaminu.

§ 5

1. Wymagane kwalifikacje dla pracowników, określa załącznik Nr 2 do Regulaminu.
2. Wynagrodzenia zasadnicze dla pracowników ustala Dyrektor Centrum.
3. Wynagrodzenie zastępcy Dyrektora i Głównego Księgowego ustala Dyrektor Centrum.

§6

1. Wynagrodzenie zasadnicze określone w Załączniku nr 1 do Regulaminu Wynagradzania przysługuje za świadczenie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
3. Zasada ustalona w ust. 2 może nie być stosowana do przyznawania nagród.

§ 7

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

§8

Pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej, wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów (art. 151⁶ Kodeksu pracy).

§9

1. Zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych, a także za pracę w nocy, w niedzielę i święta, oraz za dni wolne od pracy udzielane pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy - określa kodeks pracy.
2. Liczbę godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami Pracodawcy ustala się na 170 godzin w roku.

§10

Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z osobistego zaszerzegowania pracownika, ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§11

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę 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. Warunki ustalania prawa do dodatku za wieloletnią pracę i jego wypłacanie określa rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015 r., poz. 1798)

§12

1. Dyrektor może przyznać pracownikowi dodatek specjalny za wykonywanie dodatkowych, powierzonych przez pracodawcę zadań, na okres wykonywania tych zadań albo za pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze
2. Przyznając dodatek specjalny pracodawca uwzględnia zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich jest świadczona praca.
3. Dodatek specjalny przyznaje się na okres wykonywania pracy, z którą dodatek ten jest związany.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych przez Pracodawcę środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§13

1. Pracownikom pełniącym funkcje kierownicze przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości do 50 % wynagrodzenia zasadniczego.
2. Warunki ustalania prawa do dodatku funkcyjnego i jego wypłacania określa rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015 r., poz. 1798)

§14

1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
 - 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy;
 - 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy;

- 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy;
 - 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia po 35 latach pracy;
 - 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia po 40 latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia na podstawie umowy o pracę oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
 3. W przypadku ustania stosunku pracy pracownika w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę jubileuszową wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
 4. Nagrodę jubileuszową oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
 5. Warunki ustalania prawa do nagrody jubileuszowej i jego wypłacania określa rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015 r., poz.1798)

§15

1. Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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 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.

§16

1. W ramach posiadanych środków i w miarę możliwości finansowych tworzy się fundusz nagród w wysokości do 6% środków planowanych na wynagrodzenia w skali roku kalendarzowego.
2. Dyrektor Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm może przyznawać poszczególnym pracownikom nagrody uznaniowe:
 - 1) za szczególne osiągnięcia w pracy;
 - 2) za wyjątkowo staranne i rzetelne wykonywanie powierzonych obowiązków;

- 3) za całokształt pracy zawodowej;
 - 4) dla podkreślenia specjalnych okoliczności (rocznice, jubileusze);
 - 5) za udział w projektach.
3. Nagrody wypłaca się ze środków przeznaczonych na wynagrodzenia i zalicza się do podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne.
4. Decyzja dyrektora Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm o przyznaniu nagrody ma charakter uznaniowy. Od decyzji o przyznaniu nagrody nie przysługuje pracownikowi odwołanie.

§17

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
 - 2) wypadku w drodze do lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży, w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim, przewidzianych dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów, w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Zasady obliczania i wypłacania powyższego wynagrodzenia określa art. 92 §2 i 3 Kodeksu Pracy.

§18

Pracownikowi wykonującemu na polecenie przełożonego zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba Pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową na zasadach określonych dla pracowników sfery budżetowej.

§19

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

- 1) świadczenie należne w okresie urlopu rodzicielskiego w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu Pracy i w wymiarze określonym w 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 237¹ Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń;

- 3) odprawa pośmiertna, przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie.

§20

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem stosuje się przepisy prawa pracy.

§21

Zmiana treści regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego wprowadzenie, bądź przez wprowadzenie nowego regulaminu.

DYREKTOR
Centrum Bibliotek i Kultury
Gminy Chelm
JMM
Irena Wawerska

**Wykaz stanowisk pracy i stawki wynagrodzenia zasadniczego
w Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm**

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze oddo... (PLN)
1.	Pracownik gospodarczy	2.000 - 2.300
2.	Referent	2.000 - 2.500
3.	Młodszy instruktor animacji społecznej	2.200 - 2.700
4.	Młodszy instruktor	2.200 - 2.700
5.	Młodszy instruktor artystyczny	2.200 - 2.700
6.	Instruktor	2.300 - 3.000
5.	Starszy instruktor	2.400 - 3.200
6.	Młodszy bibliotekarz	2.000 - 2.700
7.	Bibliotekarz	2.000 - 3.000
8.	Starszy bibliotekarz	2.000 - 3.200
9.	Kustosz	2.500 - 3.500
10.	Starszy kustosz	2.500 - 3.700
11.	Specjalista do spraw obsługi i konserwacji urządzeń elektronicznych, audiowizualnych, akustycznych, komputerowych	2.300 - 3.000

DYREKTOR
Centrum Bibliotek i Kultury
Gminy Chełm
Irena Wąbarska

**Wymagania kwalifikacyjne uprawniające do zajmowania określonych stanowisk
w Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne	Staż pracy	Uwagi
	1	2	3	4
1	Starszy kustosz	Wyższe na poziomie studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich, na kierunku odpowiadającym profilowi biblioteki, lub którego efekty kształcenia odnoszą się do bibliologii i informatologii	zgodnie z § 5 rozporządzenia M.K. Dz.U. z 12 XII 2012 poz.1394	
2	Kustosz	Wyższe na poziomie studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich, na kierunku odpowiadającym profilowi biblioteki, lub którego efekty kształcenia odnoszą się do bibliologii i informatologii	zgodnie z § 5 rozporządzenia M.K. Dz.U. z 12 XII 2012 poz.1394	
3	Starszy bibliotekarz	Wyższe na poziomie studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich lub wyższe na poziomie studiów pierwszego stopnia na kierunku którego efekty kształcenia odnoszą się do bibliologii i informatologii	2 lata	
		wyższe na poziomie studiów pierwszego stopnia	3 lata	
4	Bibliotekarz	Wyższe na poziomie studiów pierwszego stopnia na kierunku którego efekty kształcenia odnoszą się do bibliologii i informatologii	-----	
		Wyższe na poziomie studiów pierwszego stopnia	1 rok	
		Średnie	2 lata	
5	Młodszy bibliotekarz	Studium bibliotekarskie	-----	
		Średnie bibliotekarskie		
		Średnie oraz praktyki albo szkolenia, w zakresie związanym z zadaniami biblioteki		

6	Starszy instruktor	Wyższe specjalistyczne, wyższe i studia podyplomowe odpowiadające wykonywanej specjalności	2 lata
		wyższe i przygotowanie pedagogiczne	3 lata
		wyższe zawodowe odpowiadające wykonywanej specjalności	3 lata
		studium animatorów kultury, średnie specjalistyczne i przygotowanie pedagogiczne	4 lata
7.	Instruktor	Wyższe specjalistyczne wyższe przygotowanie pedagogiczne wyższe zawodowe odpowiadające wykonywanej specjalności	-----
		studium animatorów kultury, średnie specjalistyczne	2 lata
8.	Młodszy instruktor	studium animatorów kultury, średnie specjalistyczne średnie	-----
9.	Młodszy instruktor artystyczny	Studium pomaturalne odpowiadające wykonywanej specjalności Średnie artystyczne odpowiadające wykonywanej specjalności Średnie i instruktorski kurs kwalifikacyjny	-----
10.	Młodszy instruktor animacji społecznej	średnie	-----
11.	Specjalista do spraw obsługi i konserwacji urządzeń elektronicznych, audiowizualnych, akustycznych, komputerowych	średnie techniczne	-----
12.	Referent	średnie	-----
13.	Pracownik gospodarczy	zawodowe	-----

DYREKTOR
Centrum Bibliotek i Kultury
Gminy Chelm
Irena Waberska

Oświadczenie pracownika

Oświadczam, że zapoznałam/łem się z treścią:

1. Zarządzenia Nr 1/2017 Dyrektora Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm z dnia 02 stycznia 2017 r. w sprawie Regulaminu Wynagradzania Pracowników Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm.
2. Zarządzenia Nr 2/2017 Dyrektora Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm z dnia 02 stycznia 2017 r. w sprawie Regulaminu Organizacyjnego Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm.
3. Zarządzenia Nr 3/2017 Dyrektora Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm z dnia 02 stycznia 2017 r. w sprawie Regulaminu Pracy Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm.
4. Zarządzenia Nr 4/2017 Dyrektora Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm z dnia 02 stycznia 2017 r. w sprawie wprowadzenia oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy w Centrum Bibliotek i Kultury Gminy Chełm.

Podpis pracownika:

.....

Data:

