

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW MUZEUM RYBOŁÓWSTWA MORSKIEGO W NIECHORZU

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Regulamin Wynagradzania Pracowników Muzeum Rybołówstwa Morskiego w Niechorzu wprowadzony zostaje na podstawie:
 - a) ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 862, oraz z 2018 r. poz. 152 i 1105);
 - b) rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników kultury (Dz. U. z 2015 r. poz. 1798).

§ 2.

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

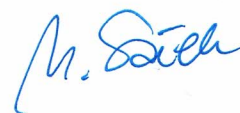
- 1) Muzeum – należy rozumieć przez to Muzeum Rybołówstwa Morskiego,
- 2) Dyrektorze – należy rozumieć przez to Dyrektora Muzeum,
- 3) Pracownika - - należy rozumieć przez to osobę zatrudnioną u Pracodawcy w ramach stosunku pracy, niezależnie od rodzaju umowy o pracę,
- 4) Organizatorze – należy rozumieć przez to Gminę Rewal,

§3.

1. Regulamin obowiązuje wszystkich Pracowników zatrudnionych w Muzeum Rybołówstwa Morskiego w Niechorzu bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko niezależnie od rodzaju umowy o pracę.
2. Każdy pracownik przed podjęciem pracy podlega zaznajomieniu z postanowieniami Regulaminu, co potwierdza własnym podpisem i datą w oświadczeniu dołączonym do akt osobowych.

§4.

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.



3. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu świadczonej pracy, ustalonego w umowie o pracę.

Rozdział II

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5.

1. Wynagrodzenie zasadnicze Pracownika ustala się w umowie o pracę zawieranej pomiędzy Pracownikiem a Pracodawcą.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustala się uwzględniając:
 - a) rodzaj wykonywanej pracy,
 - b) ilość i jakość świadczonej pracy.
3. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić wyłącznie w formie pisemnej, na podstawie: porozumienia Pracodawcy i Pracownika, wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy Pracownika a także aneksu do umowy.

Rozdział III

Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy

§ 6.

1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących Pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie określone stawką godzinową lub miesięczną.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa ust.1 przysługuje Pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.
3. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć Pracownikowi inną odpowiednią pracę, za wykonanie której przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tą pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ust. 1 jeżeli przestój nastąpił z winy Pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

Rozdział IV

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

§ 7.

1. Za czas niezdolności Pracownika do pracy wskutek:
 - a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył

M. Sied

- 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w roku kalendarzowym – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
- b) wypadku w drodze do pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt. 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
 - c) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt. 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
- 2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
 - 3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
 - 4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
 - 5. Przepisy ust. 1 lit a i ust. 4 w części dotyczącej pracownik, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

Rozdział V

Wynagrodzenie za czas urlopu

§ 8.

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował.

§ 9.

- 1. Za czas urlopu przysługuje pracownikowi świadczenie urlopowe.
- 2. Prawo do świadczenia urlopowego pracownik nabywa, jeżeli w danym roku kalendarzowym korzysta on z urlopu wypoczynkowego, którego wymiar wynosi co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.
- 3. Świadczenie urlopowe przysługuje pracownikowi proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy raz w roku kalendarzowym, u tego samego pracodawcy.
- 4. Świadczenie urlopowe wypłacane jest w dniu poprzedzającym pierwszy dzień urlopu, o którym mowa w ust. 2.
- 5. Pracodawca może postanowić o niewypłacie w danym roku kalendarzowym świadczenia urlopowego. O niewypłacie świadczenia pracodawca jest zobowiązany poinformować najpóźniej do 31 stycznia danego roku.

M. Sied

Rozdział VI

Wypłata wynagrodzenia

§ 10.

1. Wypłata wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalna tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy.
2. Wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc dokonuje się do 10-go dnia miesiąca za miesiąc poprzedni.
3. Przy wypłacie wynagrodzenia za pracę mogą być dokonane potrącenia według zasad określonych w art. 87 i nast. Kodeksu pracy oraz inne należności za zgodą pracownika.
4. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest do rąk pracownika albo osoby przez niego upoważnionej w kasie Banku Spółdzielczego w Rewalu bądź na rachunek bankowy pracownika wskazany przez niego.
5. Pracodawca, na żądanie Pracownika, jest obowiązany udostępnić mu do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.

Rozdział VII

Dodatki do wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą

Dodatek Stażowy

§ 11.

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej „dodatkiem za wysługę lat”, w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1% za każdy rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy.
2. Do okresów pracy upoważniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresów pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. 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.
4. Dodatek za wysługę lat wypłaca się za wszystkie dni pracy oraz dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

M. Szelek

Dodatek Funkcyjny

§ 12.

1. Warunkiem przyznania pracownikowi dodatku funkcyjnego jest zatrudnienie na stanowisku, o którym mowa w § 2 pkt. 1 (pracownicy zarządzający) lub innym związanym z kierowaniem zespołem przewidzianym w regulaminie organizacyjnym instytucji kultury w rozumieniu Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. 2015 poz. 1798).
2. Przy ustalaniu dodatku funkcyjnego uwzględnia się:
 - 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.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala Pracodawca, nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Dodatek specjalny

§ 13.

1. Pracownik może otrzymać dodatek specjalny za wykonywanie dodatkowych, powierzonych mu zadań na okres ich wykonywania.
2. Wysokość dodatku ustala Dyrektor Muzeum.
3. Wysokość dodatku specjalnego nie może przekraczać 30% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek specjalny wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 14.

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące Pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego Pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, Pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości określonej przepisami Kodeksu pracy.
2. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych Pracodawca, na pisemny wniosek pracownika może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku Pracownika. W takim przypadku Pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego Pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

M. Szech

Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 15.

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.
2. Pracą w porze nocnej jest praca w godzinach od 22.00 do 6.00.

Nagroda jubileuszowa

§ 16.

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - a) 75% miesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy,
 - b) 100% miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach pracy,
 - c) 150% miesięcznego wynagrodzenia – po 30 latach pracy,
 - d) 200% miesięcznego wynagrodzenia – po 35 latach pracy,
 - e) 300% miesięcznego wynagrodzenia – po 40 latach pracy,
 - f) 400% miesięcznego wynagrodzenia – po 45 latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej 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. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystne – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. 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. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką 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.
8. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, pracodawca wypłaca mu tylko jedną nagrodę – najwyższą.
9. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie Regulaminu, o którym mowa w ust. 8, 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

U. Sicih

wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej.

10. Przepisy ust. 8 i 9 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.

Jednorazowa odprawa emerytalno-rentowa

§ 17.

3. Pracownikom spełniającym warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, których stosunek pracy został 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 - po przepracowaniu co najmniej 20 lat.
2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Rozdział VIII

Odprawa pośmiertna

§ 17.

1. W razie śmierci Pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy, wskutek choroby, rodzinie przysługuje od Pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy jest uzależniona od okresu zatrudnienia Pracownika u Pracodawcy i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli Pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - 2) dwumiesięczne wynagrodzenie, jeżeli Pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
 - 3) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli Pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny Pracownika:
 - 1) małżonkowi,
 - 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.

M. Sotek

5. Jeżeli po zmarłym Pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w ust. 2.

Rozdział IX

Fundusz nagród

§ 18.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości do 5% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Fundusz nagród, o którym mowa w ust.1 może być podwyższony w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
3. Nagroda ma charakter uznaniowy.
4. Nagrody przyznaje Dyrektor Muzeum Rybołówstwa Morskiego w Niechorzu.
5. Nagroda przysługuje pracownikowi, który wykonuje pracę sumiennie i starannie, przestrzega dyscypliny pracy, stosuje się do poleceń przełożonych, oraz przepracował w Muzeum co najmniej 6 miesięcy poprzedzających termin przyznania nagrody.
6. Nagroda przysługuje proporcjonalnie do czasu przepracowanego w okresie poprzedzającym jej przyznanie.
7. Nagroda jest przyznawana na podstawie oceny pracy i jej wyników.
8. Nagroda nie może być przyznana pracownikowi:
 - 1) naruszającemu obowiązki wynikające z przepisów o porządku i dyscyplinie pracy, BHP i p.poż. lub
 - 2) który został ukarany karą porządkową zgodnie z Kodeksem Pracy.
9. Nagroda jest wypłacana raz w roku.

§ 19.

1. Głównemu Księgowemu w zależności od osiągniętych wyników finansowych lub stopnia realizacji zadań może być przyznana nagroda roczna.
2. Nagroda roczna może być przyznana jedynie uprawnionemu, który pełnił swoją funkcję przez cały rok obrotowy i w tym okresie nie naruszył swoich obowiązków pracowniczych, nie rozwiązano z nim umowy o pracę z jego winy lub nie odwołano go ze stanowiska z przyczyn stanowiących podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.
3. Uprawniony może otrzymać nagrodę gdy uzyskał dodatni wynik finansowy albo w pełni zrealizował planowane zadania podmiotu, złożył w określonym terminie sprawozdania finansowe podmiotu za rok obrotowy, za który przyznana jest nagroda, terminowo realizował zobowiązania o charakterze publicznoprawnym (za wyjątkiem przypadków, gdy nieterminowość realizacji tych zobowiązań nie była zawiniona przez Głównego Księgowego).
4. Nagroda roczna może zostać przyznana po dokonaniu oceny wyników działalności uprawnionego za rok obrotowy.
5. Nagroda nie może przekroczyć trzykrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

M. Satek

6. Organem właściwym do przyznania nagrody rocznej jest Dyrektor Muzeum Rybołówstwa Morskiego w Niechorzu.
7. Głównemu Księgowemu nie przysługuje nagroda z zakładowego funduszu nagród.

§ 20.

Zasady przyznawania nagrody rocznej dla Dyrektora Muzeum Rybołówstwa Morskiego w Niechorzu i decyzja o jej wypłacie należy do kompetencji Wójta Gminy Rewal na podstawie ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (j.t.: Dz. U. z 2018 r., poz. 1252.)

Rozdział XIV

Postanowienia końcowe

§ 21.

Niniejszy regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia poddania go do wiadomości pracowników.

§ 22.

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem zastosowanie mają odpowiednie przepisy prawa.

M. Szech