

Załącznik
Do Zarządzenia nr 2/2022
Dyrektora Muzeum Cypriana Norwida w Dębinkach (w organizacji)
z dnia 04.01.2022 r.
W sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania
pracowników Muzeum Cypriana Norwida w Dębinkach (w organizacji)

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

PRACOWNIKÓW MUZEUM CYPRIANA NORWIDA W DĘBINKACH (W ORGANIZACJI)

Na podstawie:

- Ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tj. Dz.U. z 2020r. poz. 194),
- Ustawy z dnia 21 listopada 1996 roku o muzeach (tj. Dz.U. z 2020 r., poz. 902),
- Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury z dnia 22 października 2015 roku (Dz.U. z 2015 r., poz. 1798)

oraz

- art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320),
- ustala się co następuje:

Rozdział I

Postanowienia wstępne

§ 1

1. Regulamin wynagradzania określa zasady i warunki wynagradzania z pracą oraz pozostałe świadczenia związane z pracą oraz warunki ich przyznawania.
2. Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w Muzeum Cypriana Norwida w Dębinkach (w organizacji), z zastrzeżeniem ust. 3 i 4.
3. Warunki zatrudnienia i wynagradzania Dyrektora Muzeum Cypriana Norwida w Dębinkach (w organizacji) określone są przez Starostwo Powiatowe w Wyszkowie.
4. Warunki wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy ustalane są z zastosowaniem przepisów ustawy z dnia 3 marca o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26, poz. 306 ze zm.) oraz innych właściwych przepisów prawa.
5. Każdy nowo przyjęty pracownik, przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z Regulaminem. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.
6. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.

7. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia, określonego zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2022r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r., poz. 847).

§ 2

Ileć w Regulaminie jest mowa o:

1. Regulaminie – rozumie się przez to niniejszy Regulamin wynagradzania,
2. pracodawcy – rozumie się przez to Muzeum Cypriana Norwida w Dębinkach (w organizacji), reprezentowane przez Dyrektora Muzeum Cypriana Norwida w Dębinkach (w organizacji),
3. pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Muzeum Cypriana Norwida w Dębinkach (w organizacji) bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
4. minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie za pracę, o którym mowa w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z dnia 10 października 2022r. (Dz.U. z 2017r., poz. 847),
5. wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie za pracę wynikające z osobistego zaszeregowania oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo na podstawie Regulaminu i umowy o pracę,
6. wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to wynagrodzenie za pracę wynikające z indywidualnie przyznanej danemu pracownikowi w umowie o pracę stawki wynagrodzenia, stosownie do osobistego zaszeregowania,
7. prawie pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia regulaminów określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o ile nie są mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

Rozdział II

Struktura wynagrodzenia za pracę i zasady jego przyznawania.

§ 3

1. Wynagrodzenia pracownika składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz z dodatkowych składników wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą, o których mowa w niniejszym regulaminie. Zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia określone są przepisach prawa, umowie o pracę i regulaminie. Tabela zaszeregowania, zawierająca stawki wynagrodzeń zasadniczych, stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
2. Na warunkach określonych przepisami prawa i niniejszym Regulaminem, dodatkowe składniki wynagrodzenia pracowników stanowią:
 - a. dodatek funkcyjny – dla pracowników pełniących funkcje kierownicze
 - b. dodatek za wieloletnią pracę,
 - c. dodatek specjalny,
3. Na warunkach określonych przepisami prawa i niniejszym Regulaminem, pracownikom przysługują następujące, inne świadczenia związane z pracą:
 - a. nagrody jubileuszowe,

- b. jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- 4. Wynagrodzenie zasadnicze oraz ewentualne dodatki ustala dla Pracowników dyrektor Muzeum Cypriana Norwida w Dębinkach (w organizacji), zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i postanowieniami Regulaminu, z uwzględnieniem warunków rynkowych i sytuacji finansowej Muzeum Cypriana Norwida w Dębinkach (w organizacji).
- 5. Wynagrodzenie Dyrektora Muzeum Cypriana Norwida w Dębinkach (w organizacji) ustala Starosta Powiatu Wyszowskiego.

§ 4

Wynagrodzenie zasadnicze pracowników ustala się w oparciu o stawki wskazane w tabeli zaszeregowania, oraz mając na uwadze kwalifikacje uprawniające pracownika do zajmowania określonego stanowiska pracy w Muzeum, w szczególności jeśli właściwe przepisy prawa ustanawiają w tym zakresie konkretne wymogi.

Rozdział III.

Dodatkowe składniki wynagrodzenia, pozostałe świadczenia związane z pracą.

§ 5

1. Pracownikom pełniącym funkcje kierownicze przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego w szczególności uwzględnia się:
 - a. zakres wykonywanych działań,
 - b. zakres odpowiedzialności na danym stanowisku,
 - c. zakres odpowiedzialności do podejmowania decyzji,
 - d. poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań,
 - e. liczbę podległych pracowników,
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 6

1. Pracownik 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. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - Począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku w danej instytucji, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - Za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku za wieloletnią pracę lub wyższej jego stawki nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
 - Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi instytucji kultury za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, 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.

- Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.

§ 7

1. Dyrektor Muzeum Cypriana Norwida w Dębinkach (w organizacji) może przyznać pracownikowi, wykonującemu dodatkowo prace, nie wynikające z zakresu obowiązków na danym stanowisku pracy, dodatek specjalny, za czas wykonywania dodatkowych prac.
2. Dodatek specjalny ma charakter uznaniowy.
3. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego jest wykonywanie przez pracownika:
 - a. okresowo zwiększonych obowiązków służbowych;
 - b. dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu złożoności;
 - c. pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach.
4. Przy ustalaniu wysokości dodatku specjalnego uwzględnia się zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz specyfikację i poziom uciążliwości warunków, w jakich świadczona jest praca.
5. Dodatek specjalny wypłacany jest za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany.
6. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
7. Pracodawca jest zobowiązany do szczegółowego, pisemnego uzasadnienia podstaw faktycznych przyznania dodatku specjalnego oraz jego wysokości.
8. Dodatek specjalny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzeń.

§ 8

1. W ramach posiadanych środków może być tworzony fundusz nagród.
2. Fundusz nagród pozostaje w dyspozycji Dyrektora Muzeum Cypriana Norwida w Dębinkach (w organizacji).
3. Nagroda nie mają charakteru obligatoryjnego i roszczeniowego, a jej przyznanie oraz wysokość zależy od uznania Dyrektora Muzeum Cypriana Norwida w Dębinkach (w organizacji).
4. Nagroda może zostać przyznana pracownikowi przez Dyrektora Muzeum Cypriana Norwida w Dębinkach (w organizacji) za szczególne osiągnięcia w pracy, w szczególności uwzględniając:
 - a. ocenę uzyskanych wyników w pracy zawodowej,
 - b. stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
 - c. dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,
 - d. wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika,
 - e. działania usprawniające na stanowisku pracy,
 - f. zaangażowanie pracownika na stanowisku pracy.
5. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.

§ 9

1. Za wieloletnią pracę pracownik otrzymuje nagrodę jubileuszową w wysokości:
 - a. - po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - b. - po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - c. - po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
 - d. - po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - e. - po 40 latach pracy – 300% miesięcznego wynagrodzenia.
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 jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się okres korzystniejszy dla pracownika.
3. Pracownicy nabywają prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego ich do nagrody.
4. Pracownicy obowiązani są udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w ich aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Nagrodę jubileuszową, w wysokości określonej w dniu upływu okresu uprawniającego pracownika do tej nagrody, wypłaca się 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 korzystniejsze – 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 wynagrodzenia 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 rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, 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 zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczenia pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się mu tylko jedną nagrodę – najwyższą.
9. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 8, ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą 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 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 10

1. Pracownikom spełniającym warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - a. jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - b. dwumiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
 - c. trzymiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 20 lat.
2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. 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.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
5. Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 11

1. Wynagrodzenie za dny miesiąc wypłacane jest do ostatniego dnia miesiąca. W przypadku gdy ostatnim dniem miesiąca jest dzień wolny od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzednim dniu roboczym.
2. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się przelewem na wskazany przez pracownika rachunek bankowy, albo w formie pieniężnej po uprzednim pisemnym wniosku o wypłatę w formie pieniężnej.

§ 12

Pracodawca, na żądanie pracownika, obowiązany jest udostępnić mu do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.

§ 13

Indywidualne wynagrodzenie pracownika objęte jest tajemnicą służbową.

§ 14

Z treścią regulaminu można zapoznać się w dziale finansowym Muzeum Cypriana Norwida w Dębinkach (w organizacji).

§ 15

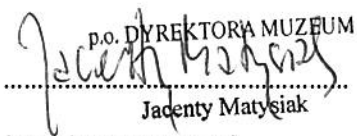
Regulamin wynagradzania wchodzi w życie z w ciągu 14 dni od dnia podania do wiadomości pracowników.

§16

W kwestiach nieuregulowanych w Regulaminie zastosowanie mają powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy

§ 17

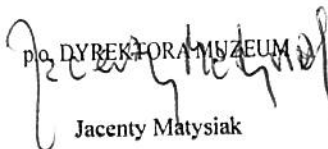
Integralną część regulaminu stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu.

p.o. DYREKTORA MUZEUM

.....
Jacek Matysiak
(Dyrektor Muzeum)

Załącznik Nr 1
do Regulaminu wynagradzania
pracowników Muzeum Cypriana Norwida w Dębinkach (w organizacji)

TABELA ZASZEREGOWANIA – STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

L.p.	Stanowisko	Stawki miesięczne w zł.
1.	Zastępca dyrektora, kierownik komórki organizacyjnej, kierownik biura, kierownik administracyjny, główny specjalista,	5000,00 – 7000,00
2.	Zastępca głównego księgowego, księgowy, specjalista, edukator	4500,00 – 6000,00
3.	Starszy kustosz dyplomowany, kustosz dyplomowany, starszy kustosz, kustosz, adiunkt, starszy asystent, asystent, kurator wystawy	4000,00 – 5600,00
4.	Przewodnik muzealny, archiwista, magazynier zbiorów, instruktor, informatyk, programista, bibliotekarz, specjaliści w innych zawodach związanych z działalnością muzealną	3500,00 – 5500,00
5.	Technik, intendent, magazynier, archiwista, sekretarka, pracownik biurowy, kasjer, bileter, montażysta, opiekun ekspozycji	3100,00 – 4700,00
6.	Konserwator budynków, ogrodnik, pracownik gospodarczy, dozorca, pracownik utrzymania czystości	3010,00 – 4500,00


p.o. DYREKTORA MUZEUM
Jacency Matysiak