



PREZYDENT MIASTA PŁOCKA

Zarządzenie Nr 90/2014
Prezydenta Miasta Płocka
z dnia 15 grudnia 2014 roku

w sprawie zaopiniowania projektu Regulaminu wynagradzania pracowników Chóru Pueri et Puellae Cantores Plocenses.

Na podstawie art. 30 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2013 r. poz. 594, poz. 645 i poz. 1318 oraz z 2014 r. poz. 379 i poz. 1072), § 6 ust. 9 Statutu Chóru Pueri et Puellae Cantores Plocenses stanowiącego załącznik do uchwały nr 430/XXVI/2012 Rady Miasta Płocka z dnia 28 sierpnia 2012 r. w sprawie nadania statutu Chórowi Pueri et Puellae Cantores Plocenses, zmienionej uchwałą Nr 506/XXX/2012 z dnia 28 grudnia 2012 r. oraz § 10 ust. 1 Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miasta Płocka, nadanego zarządzeniem nr 2164/2012 Prezydenta Miasta Płocka z dnia 26 września 2012 r., w brzmieniu określonym w załączniku Nr 1 do zarządzenia Nr 3337/2013 z dnia 8 lipca 2013 r., zmienionego zarządzeniami Nr 3343/2013 z dnia 10 lipca 2013 r., Nr 3498/2013 z dnia 9 września 2013 r., Nr 3908/2013 z dnia 10 grudnia 2013 r., Nr 3949/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r., Nr 4177/2014 z dnia 11 lutego 2014 r. i Nr 4294/2014 z dnia 24 marca 2014 r. zarządzam, co następuje:

§ 1

Opiniuję pozytywnie projekt Regulaminu wynagradzania pracowników Chóru Pueri et Puellae Cantores Plocenses, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Wykonanie zarządzenia powierzam Skarbnikowi Miasta Płocka.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Prezydent Miasta Płocka
/-/ Andrzej Nowakowski

**PROJEKT REGULAMINU WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
CHÓRU PUERI ET PUELLAE CANTORES PLOCENSES**

**ROZDZIAŁ I
PRZEPISY WSTĘPNE**

§1

Na podstawie art. 6 ust. 9 Statutu tworzy się Regulamin wynagradzania pracowników Chóru Pueri et Puellae Cantores Plocenses.

Pracownicy zatrudnieni w Chórze Pueri et Puellae Cantores Plocenses otrzymują wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą na zasadach ustalonych w niniejszym Regulaminie ustanowionym zgodnie z obowiązującymi przepisami:

- 1) ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012 roku, poz. 406 ze zm.);
- 2) rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2012r. poz. 1105);
- 3) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2014 roku, poz. 1502) oraz innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy;
- 4) ustawy z dnia 3 marca 2000r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (t. jedn. Dz. U. z 2013r. poz. 254 ze zm.).

§2

1. Użyte w Regulaminie określenia oznaczają:
 - a) Pracodawca – Chór Pueri et Puellae Cantores Plocenses reprezentowany przez Dyrektora Chóru Pueri et Puellae Cantores Plocenses
 - b) Regulamin – Regulamin wynagradzania pracowników Chóru Pueri et Puellae Cantores Plocenses
 - c) Pracownik/Pracownicy – osoby zatrudnione w Chórze Pueri et Puellae Cantores Plocenses
 - d) Minimalne wynagrodzenie zasadnicze – to minimalne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy, ustalone na

podstawie Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2012 roku, poz. 1105)

§ 3

1. Niniejszy Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.
2. Pracodawca prowadzi politykę płacową w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, stosując zasady określone w niniejszym Regulaminie i ogólnie obowiązujące w tym zakresie przepisy prawa.
3. Postanowienia Regulaminu dotyczą wszystkich pracowników Chóry Pueri et Puellae Cantores Plocenses bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko.

§ 4

Każdy pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym Regulaminem przez pracownika prowadzącego sprawy kadrowe.

Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

ROZDZIAŁ II WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§5

1. Wynagrodzenie pracownika instytucji kultury składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska pracy oraz dodatku za wieloletnią pracę. Pracownik pełniący funkcje kierownicze otrzymuje dodatek funkcyjny.
2. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego Ustawą z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002 roku Nr 200, poz. 1679 ze zm).
3. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników zatrudnionych w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy na poszczególnych stanowiskach pracy określa Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października

2012 roku w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. z 2012 roku, poz. 1105).

4. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska. Treść umowy o pracę określa każdorazowo stanowisko, rodzaj wykonywanej pracy oraz wysokość wynagrodzenia za tę pracę.
5. Na podstawie Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2012r. poz. 1105) ustala się wykaz stanowisk pracy pracowników Chóru Pueri et Puellae Cantores Plocenses
 - a) **pracownicy zarządzający:** Dyrektor, Główny Księgowy
 - b) **pozostali pracownicy:** Kierownik komórki organizacyjnej, Specjalista, Asystent, Instruktor, Referent, Pracownik gospodarczy
6. Zasady wynagradzania w Chórze oparte są na miesięcznym systemie wynagradzania.

§6

1. Wynagrodzenie i inne warunki pracy i płacy Dyrektora Chóru ustala Prezydent Miasta Płocka.
2. Zasady wynagradzania Głównego Księgowego ustala Dyrektor Chóru w oparciu o przepisy Ustawy z dnia 3 marca 2000 roku o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (t. jedn. Dz. U. z 2013r. poz. 254 ze zm.), Ustawy z dnia 25.10.1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012 roku, poz. 406 ze zm.) oraz Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 roku w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2012r. poz. 1105).
3. Pracownik otrzymuje **wynagrodzenie zasadnicze** określone stawką miesięczną wynikającą z umowy o pracę. Tabela wykazu stanowisk pracy, stawek wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego stanowi **załącznik nr 1 do Regulaminu**. Pracodawca, ustalając wynagrodzenie zasadnicze pracownika, uwzględnia następujące kryteria:
 - a) posiadane wykształcenie i przygotowanie zawodowe;
 - b) zakres obowiązków, odpowiedzialności i stopień samodzielności w pracy;
 - c) złożoność, ważność i zakres powierzonej pracy;
 - d) dotychczasowy dorobek i osiągnięcia w pracy zawodowej;
 - e) staż pracy;

4. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się:
 - a) zakres wykonywanych zadań;
 - b) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku;
 - c) zakres uprawnień do podejmowania decyzji;
 - d) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań;
 - e) liczbę podległych pracowników.
5. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
6. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszerzegowania pracownika, określonego stawką miesięczną, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
7. **Dodatek funkcyjny** wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w kwocie nie przekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
8. Stawki wynagrodzenia zasadniczego i stawki dodatków funkcyjnych ustala się w indywidualnych umowach o pracę.

§7

1. Pracownikom przysługuje **dodatek za wieloletnią pracę** zwany „**dodatkiem stażowym**” w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia po 5 latach pracy wzrastający o 1% za każdy następny rok aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy.
2. Do okresu uprawniającego do dodatku wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu pracy, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej jego stawki, jeżeli nabycie nastąpiło w ciągu miesiąca;
- b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub jego wysokości nastąpiło w pierwszym dniu miesiąca.

§8

1. Pracodawca może przyznać pracownikowi **dodatek specjalny**. 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 szczególnych warunkach.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku specjalnego uwzględnia się zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich świadczona jest praca.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
5. Pracownik instytucji kultury może otrzymywać **nagrody za szczególne osiągnięcia** w pracy zgodnie z Regulaminem przyznawania nagród, **stanowiącym załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu**.

ROZDZIAŁ III ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§9

1. Pracownikowi przysługują **nagrody jubileuszowe** 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.

2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
3. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
4. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
5. 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 jej obliczenia stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
6. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę inwalidzką 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.
7. Pracownikowi który w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe 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 wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej, różnicę między kwotą nagrody wyższej, a nagrody niższej.
8. Przepisy ust. 7 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.
9. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

§ 10

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę 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. Do okresu pracy uprawniającego do określonej odprawy rentowej lub emerytalnej zalicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia a także inne okresy jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę rentową lub emerytalną, nie może ponownie do niej nabyć prawa.
4. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 11

Pracownikowi poza wynagrodzeniem za pracę i dodatkami przysługują również inne świadczenia związane z pracą:

1. Świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności w pracy w oparciu o Kodeks pracy oraz przepisy regulujące 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 Kodeks pracy oraz przepisy regulujące wysokość i zakres tych świadczeń,
3. Odprawa pośmiertna zgodnie z postanowieniami Kodeksu pracy,
4. Inne należności, które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych lub przepisów wyższych od Regulaminu.

ROZDZIAŁ IV
SPOSÓB I TERMIN WYPŁATY WYNAGRODZEŃ I POZOSTAŁYCH
NALEŻNOŚCI PRACOWNICZYCH

§ 12

1. Wynagrodzenie za prace wypłaca się z dołu ostatniego dnia miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
2. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana jest w terminie do 10-ego dnia następnego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Wszelkie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń dokonywane są gotówką lub przelewem na konto bankowe pracownika po uzyskaniu jego pisemnej zgody.
4. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz do przekazania odcinka listy płac zawierającego wszelkie składniki wynagrodzenia.

ROZDZIAŁ V
POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 13

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie przepisy Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2014r. poz. 1502), przepisy Ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012r. poz. 406 ze zmianami), Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2012r. poz. 1105) oraz Ustawy z dnia 3 marca 2000 roku o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (t. jedn. Dz. U. z 2013r. poz. 254 ze zm.).

§ 14

Wszelkie zmiany Regulaminu wymagają formy aneksu.

§ 15

Niniejszy Regulamin sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, każdy na prawach oryginału.

§ 16

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, poprzez jego wywieszenie na tablicy ogłoszeń Pracodawcy.

§ 17

Pracodawca na żądanie pracownika udostępni niniejszy regulamin w każdym czasie i w razie potrzeby wyjaśni jego treść.

Podpis pracodawcy

**TABELA WYKAZU STANOWISK PRACY, STAWEK WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO I DODATKU FUNKCYJNEGO**

Lp.	Stanowisko	Stawki wynagrodzenia zasadniczego	Dodatek funkcyjny – procent wynagrodzenia zasadniczego do:
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1.	Kierownik komórki organizacyjnej *	do 5.000,00	50%
2.	Specjalista	do 3.700,00	-
3.	Asystent	do 3.100,00	-
4.	Instruktor	do 3.400,00	-
5.	Referent	do 3.100,00	-
6.	Pracownik gospodarczy	do 2.400,00	-

* Dodatek funkcyjny przysługuje, jeżeli pracownik na tym stanowisku kieruje zespołem pracowników

Regulamin przyznawania nagród pracownikom Chóru
Pueri et Puellae Cantores Plocenses

§ 1

Na podstawie §8 ust. 5 Regulaminu wynagradzania ustala się zasady przyznawania nagród dla pracowników Chóru Pueri et Puellae Cantores Plocenses.

§ 2

1. Nagrody mogą być przyznawane z okazji:
 - a) Jubileuszy obchodzonych przez instytucję
 - b) Dnia Działacza Kultury
 - c) Innych okoliczności związanych z upowszechnianiem i animacją kulturalną
2. Nagrody dla pracowników Chóru przyznaje Dyrektor Chóru.
3. Z wnioskami o nagradzanie pracowników mogą występować bezpośredni przełożeni pracowników.
4. Wysokość nagrody przyznawana jest biorąc po uwagę w szczególności stopień zaangażowania w pracy, osiągnięte efekty oraz staż pracy pracownika w Chórze.
5. Podziału wysokości nagród dla pracowników Chóru dokonuje Dyrektor Chóru w ramach posiadanych środków finansowych.
6. Przyznawanie nagród uwarunkowane jest każdorazowo możliwościami finansowymi Chóru.

§ 3

1. Pracownikom zarządzającym zgodnie z Ustawą z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (t. jedn. Dz. U. z 2013 poz. 254 ze zm.), przysługuje nagroda roczna.
2. Nagrodę dla Dyrektora Chóru przyznaje Prezydent Miasta Płocka.
3. Nagrodę dla Głównego Księgowego przyznaje Dyrektor.
4. Nagroda nie powinna być przyznawana częściej niż raz w roku.
5. Wysokość nagrody rocznej uzależniona jest od wyników finansowych lub stopnia realizacji innych zadań.

§ 4

Niniejszy Regulamin wchodzi z dniem wejścia w życie Regulaminu wynagradzania pracowników Chóru Pueri et Puellae Cantores Plocenses, stanowiąc do niego Załącznik Nr 2.