

## REGULAMIN WYNAGRADZANIA

### Pracowników Muzeum w Gliwicach

Na podstawie :

- Ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2017 r. poz. 862),
- Ustawy z dnia 21 listopada 1996 roku o muzeach (Dz.U. z 2017 r. poz. 972 z późniejszymi zmianami),
- Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1798)

oraz

- art. 77<sup>2</sup> Kodeksu pracy .

ustala się co następuje:”

### Rozdział I

#### Postanowienia wstępne

#### § 1

1. Regulamin Wynagradzania określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą oraz warunki ich przyznawania.
2. Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w Muzeum w Gliwicach, z zastrzeżeniem ust. 3 i 4.
3. Warunki zatrudnienia i wynagradzania Dyrektora Muzeum w Gliwicach określone są przez gminę Miasto Gliwice.
4. Warunki wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy ustalane są z zastosowaniem przepisów ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26 poz.306 z późn. 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 proporcjonalne 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 określanego zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847)

## § 2.

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o :

1. Regulaminie- rozumie się przez to niniejszy Regulamin Wynagradzania
2. pracodawcy – rozumie się przez to Muzeum w Gliwicach, reprezentowane przez Dyrektora Muzeum w Gliwicach,
3. pracownika – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Muzeum w Gliwicach 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 2002 r. (Dz.U. z 2017 r. 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 Kodeksu Pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

## Rozdział II.

### Struktura wynagrodzenia za pracę i zasady jego przyznawania.

## § 3.

1. Wynagrodzenie 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 w 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:
  - b) dodatek funkcyjny- dla pracowników pełniących funkcje kierownicze
  - c) dodatek za wieloletnią pracę,
  - d) dodatek za pracę w porze nocnej,
  - e) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
  - f) 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 w Gliwicach, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i postanowieniami Regulaminu, z uwzględnieniem warunków rynkowych i sytuacji finansowej Muzeum w Gliwicach.
5. Wynagrodzenie Dyrektora Muzeum w Gliwicach ustala Prezydent Miasta Gliwice.

#### § 4.

Wynagrodzenie zasadnicze pracowników ustala się w oparciu o stawki wskazane w tabeli zaszerogowania, oraz mając na względzie 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:
  - zakres wykonywanych zadań;
  - zakres odpowiedzialności na danym stanowisku;
  - zakres uprawnień do podejmowania decyzji;
  - poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań;
  - liczbę podległych pracowników
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

#### § 6

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. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - 1) 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,



- 2) Za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku za wieloletnią pracę lub wyższej jego stawki nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
- 3) 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.
- 4) 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

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikom przysługuje dodatek w wysokości i na zasadach przewidzianych przepisami kodeksu pracy.

## § 8

1. Pracownikom przysługuje za każdą godzinę pracy w porze nocnej dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 20% godzinowej stawki wynikającej z wynagrodzenia minimalnego. Godzinową stawkę wynagrodzenia ustala się przez podzielenie stawki miesięcznej przez nominalną liczbę godzin pracy w danym miesiącu, obowiązującą danego pracownika na określonym stanowisku pracy.
2. Porę nocną określa Regulamin Pracy Muzeum w Gliwicach.

## § 9

1. Dyrektor Muzeum w Gliwicach może przyznać pracownikowi, wykonującemu dodatkowo prace, nie wynikające z zakresu obowiązków na danym stanowisku pracy dodatek specjalny, na 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 specyfikę 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.

## § 10

1. W ramach posiadanych środków może być tworzony fundusz premii i nagród.
2. Fundusz premii i nagród pozostaje w dyspozycji Dyrektora Muzeum w Gliwicach .
3. Premia i nagroda nie mają charakteru obligatoryjnego i roszczeniowego, a ich przyznanie oraz wysokość zależy od uznania Dyrektora Muzeum w Gliwicach .
4. Dyrektor Muzeum może przyznać premię pracownikom, którzy uzyskują bardzo dobre wyniki w pracy, wzorowo wypełniają swoje obowiązki, wykazują się fachowością, zdyscyplinowaniem i przejawiają samodzielną inicjatywę w pracy. Wysokość premii nie może przekraczać 100% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
5. Nagroda może zostać przyznana pracownikowi przez Dyrektora Muzeum w Gliwicach za szczególne osiągnięcia w pracy.

## §11

1. Za wieloletnią pracę pracownik otrzymuje nagrodę jubileuszową w wysokości:
  - 1) po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 2) po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 3) po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 4) po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 5) po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego.
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 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 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

wliczeniu pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.

9. Pracownikowi, w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 10, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody 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. 10 i 11 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.

## § 12

1. Pracownikom spełniającym warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
  - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
  - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu 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. 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 nabywać 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**

### § 13.

1. Terminy, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia określa Regulamin Pracy obowiązujący w Muzeum w Gliwicach.
2. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się albo w formie pieniężnej, do rąk pracownika lub uprawnionej przez niego osoby, albo na rachunek bankowy pracownika po uprzednim wyrażeniu na piśmie zgody na taką formę wypłaty.
3. W przypadku pisemnego odwołania zgody na przekazywanie wynagrodzenia na rachunek bankowy pracownika, pracodawca jest obowiązany do wypłaty wynagrodzenia do rąk pracownika za następny pełny miesiąc przypadający po złożeniu odwołania.

#### § 14

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

#### § 15

Indywidualne wynagrodzenie pracownika objęte jest tajemnicą służbową.

#### § 16

Z treścią Regulaminu można zapoznać się w dziale personalnym Muzeum w Gliwicach.

#### § 17

Regulamin Wynagradzania wchodzi w życie w ciągu 14 dni od podania go do wiadomości pracowników.

#### § 18

Wszelkich wyjaśnień w sprawie Regulaminu, powołanych w nim aktów prawnych i załączników udziela dział personalny Muzeum w Gliwicach .

#### § 19

W kwestiach nie uregulowanych w Regulaminie zastosowanie mają powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

#### § 20

1. Treść Regulaminu uzgodniona została z zakładową organizacją związkową NSZZ „Solidarność”.
2. Integralną część Regulaminu stanowi załącznik nr 1.
3. Traci moc zarządzenie nr 66/2012 z dnia 6 listopada 2012.

*Opinię wyrażam*  
*30.11.2012r.*  
*[Podpis]*

( Zakładowa organizacja  
związkowa )

Zastępca Dyrektora  
Muzeum w Gliwicach  
*[Podpis]*  
Beata Białucha-Witula

( Dyrektor Muzeum )

**Załącznik Nr 1**  
**do Regulaminu wynagradzania**  
**pracowników Muzeum w Gliwicach**

**TABELA ZASZEREGOWANIA- STAWKI WYNAGRODZENIA**  
**ZASADNICZEGO**

<b>Lp.</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Stawki miesięczne w zł.</b>
1.	Kierownik administracyjny, kierownik literacki, radca prawny, kierownik komórki organizacyjnej ( np. działu, wydziału, sekcji itp. ), zastępca głównego księgowego, zastępca kierownika komórki organizacyjnej ( np. działu, wydziału, sekcji itp.), główny specjalista, specjalista, kierownik pracowni, zastępca kierownika pracowni, kierownik magazynu, księgowy	1.600,00 – 5.000,00
2.	Starszy kustosz dyplomowany, kustosz dyplomowany, starszy kustosz, kustosz, adiunkt, starszy asystent, asystent, specjalista, kurator wystawy,	1.600,00 – 4.500,00
3.	Konserwator, starszy konserwator, adiunkt konserwatorski, starszy asystent konserwatorski, asystent konserwatorski, starszy dokumentalista, dokumentalista, młodszy dokumentalista, starszy renowator, renowator, renowator przyuczony, młodszy renowator	1.600,00 – 3.500,00
4.	Przewodnik muzealny, archiwista, magazynier zbiorów, instruktor, informatyk, programista, wydawca portalu internetowego, redaktor portalu internetowego, administrator projektu, specjaliści w innych zawodach związanych z działalnością muzealną	1.600,00 - 3.000,00
5.	Technik, mistrz, referent, intendent, magazynier, archiwista, sekretarka, kasjer, bileter, montażysta, opiekun ekspozycji, monter, operator, kreślarz, organizator, kierowca samochodu, ogrodnik, kucharz, bufetowa, rzemieślnik, palacz centralnego ogrzewania, pracownik gospodarczy, portier, szatniarz, dozorca.	1.600,00 – 2.500,00

