

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW INSTYTUCJI KULTURY „SZYB STASZIC W TARNOWSKICH GÓRACH”

Podstawę prawną ustalania Regulaminu wynagradzania pracowników stanowią przepisy:

1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. 2025 poz. 277).
2. Ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tekst jednolity Dz.U.2024, poz.87).
3. Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. 2015 poz. 1798).
4. Ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tekst jednolity Dz.U. 2000 nr 26 poz. 306).
5. Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu z dnia 10 października 2002 r. (tekst jednolity Dz.U. 2024 poz. 1773).

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Regulamin wynagradzania ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
2. Postanowienia Regulaminu wynagradzania dotyczą wszystkich pracowników instytucji kultury „Szyb Staszic w Tarnowskich Górach”, (zwanej dalej „Szyb Staszic”) za wyjątkiem wskazanym w ust. 4, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko, wymiar na okres, na jaki zawarto umowę o pracę.
3. Pracodawca jest obowiązany zapoznać z treścią niniejszego Regulaminu, przed dopuszczeniem każdego nowozatrudnionego do pracy i odebrać od pracownika oświadczenie, na wzorze stanowiącym **Załącznik nr 1** do Regulaminu, składane do akt osobowych pracownika.
4. Zasady wynagradzania Dyrektora instytucji kultury „Szyb Staszic w Tarnowskich Górach” ustala Burmistrz Miasta Tarnowskie Góry.
5. Wynagrodzenie osobowe pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia ustalonego w odrębnych przepisach.

§ 2.

Ilekoć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

1. **Pracodawcy** – należy rozumieć przez to instytucję kultury „Szyb Staszic w Tarnowskich Górach”,

2. **Regulaminie** – należy przez to rozumieć Regulamin wynagradzania pracowników instytucji kultury „Szyb Staszic w Tarnowskich Górach”;
3. **Pracowniku** – należy rozumieć przez to osobę zatrudnioną na podstawie stosunku pracy w instytucji kultury „Szyb Staszic w Tarnowskich Górach”;
4. **Dyrektorze** – należy przez to rozumieć Dyrektora instytucji kultury „Szyb Staszic w Tarnowskich Górach”;
5. **Wynagrodzeniu zasadniczym** – należy przez to rozumieć podstawowy składnik (stawkę) wynagrodzenia pracownika określony w zawartej z nim umowie o pracę;
6. **Minimalnym wynagrodzeniu** – należy przez to rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę określone co roku na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jednolity Dz.U. 2024 poz. 1773).

Rozdział II

Zasady wynagradzania

§ 3.

1. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.
3. Ustalając wynagrodzenie za pracę, Pracodawca bierze pod uwagę w szczególności rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy.
4. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.
5. Dopuszczalne jest różnicowanie wysokości wynagrodzenia pracowników, którzy pełnią inne obowiązki albo takie same, ale niejednakowo. Ponadto sytuacja prawna w sferze wynagradzania pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja).
6. 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.

§ 4.

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
2. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – mogą być potrącane inne należności wyłącznie w wysokości i na zasadach wynikających z art. 87–91 Kodeksu pracy.

§ 5.

1. W Szybie Staszic obowiązuje miesięczny system wynagradzania.
2. Wynagrodzenie zasadnicze jest określone stawką miesięczną.
3. Miesięczna **stawka wynagrodzenia zasadniczego** pracownika ustalana jest na podstawie tabeli zaszeregowania wynagrodzenia dla poszczególnych stanowisk pracy w Szybie Staszic jak określono w **Załączniku nr 2** do Regulaminu.
4. Stawka miesięczna wynagrodzenia zasadniczego pracownika wynika z powierzonego mu stanowiska. Wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego przypisana jest do poszczególnych stanowisk wg zaszeregowania. W ich ustaleniu bierze się pod uwagę:
 - a) posiadane wykształcenie;
 - b) posiadane doświadczenie (staż pracy) i przygotowanie zawodowe;
 - c) stopień samodzielności pracy.
5. Wynagrodzenie miesięczne pracownika Szybu Staszic w Tarnowskich Górach składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska pracy i dodatków do wynagrodzenia.
6. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę.
7. Wszelkie zmiany wysokości wynagrodzenia zasadniczego uzależnione są przede wszystkim od sytuacji finansowo-ekonomicznej Pracodawcy.

Rozdział III

Dodatkowe składniki wynagrodzenia

§ 6.

1. Pracownikowi przysługuje **dodatek za wieloletnią pracę** zwany „dodatkiem stażowym” w wysokości 5% stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający za każdy następny rok pracy aż do osiągnięcia 20% po 20 latach i dalszych latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one do wliczenia do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, w trakcie urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje pracownik z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do dodatku stażowego wlicza się jeden z tych okresów
5. Dodatek wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeśli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - b) za dany miesiąc, jeśli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 7.

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych i stanowiskach samodzielnych – określonych w Regulaminie Organizacyjnym – przysługuje **dodatek funkcyjny** w wysokości określonej w umowie o pracę lub w aneksie do niej.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala Dyrektor.
3. 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.
3. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 8.

1. Pracownik może otrzymać **dodatek specjalny** za wykonywanie dodatkowych, powierzonych przez Pracodawcę zadań:
 - a) na okres wykonywania tych zadań albo,
 - b) za pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.
2. Wysokość dodatku specjalnego ustala Dyrektor uwzględniając zapis zawarty w pkt. 1 niniejszego paragrafu. Decyzja ma formę pisemną z włączeniem do akt osobowych.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany za okres wykonywania pracy, z którą jest związany.
4. Dodatek specjalny jest elementem składowym wynagrodzenia i wypłacany jest w okresach miesięcznych w terminie wypłaty wynagrodzenia, jeżeli pracownik spełnił warunki określone w pkt. 1 niniejszego paragrafu.
5. Wysokość dodatku specjalnego ustala Dyrektor, uwzględniając poziom zwiększonych obowiązków, zakres i stopień trudności dodatkowo powierzonych zadań lub obowiązków oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich jest świadczona praca.
6. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 9.

1. Pracownikowi przysługuje **nagroda jubileuszowa** za wieloletnią pracę 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 – 250% wynagrodzenia miesięcznego;
 - e) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego.
 - f) po 45 latach pracy – 350% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.

3. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od których zależą uprawnienia pracownicze.
4. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
6. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
8. 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 jubileuszowej.
9. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu jej wypłaty. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
10. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownika, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
11. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu pracownikowi upłynął okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11, ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie 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.
13. Przepisy pkt. 11 i 12 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 nabeędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia

Rozdział V

Fundusz nagród pracowniczych, premia uznaniowa, nagroda roczna

§ 10.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się **funduszu nagród**.
2. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1, może być podwyższany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
3. Nagroda ma charakter uznaniowy i przyznawana jest za szczególne osiągnięcia w pracy, szczególne zaangażowania w powierzone czynności służbowe oraz prawidłowość i efektywność gospodarowania.

4. Nagroda przyznawana jest kwotowo pracownikowi przez Dyrektora Szybu Staszic.
5. Za okres nieświadczenia pracy wskutek choroby nie dokonuje się obniżenia nagrody proporcjonalnie do ilości nieprzepracowanych dni w miesiącu. Ww. nagroda nie jest uwzględniana w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego.
6. Nagroda wypłacana jest wraz z najbliższym wynagrodzeniem.
7. Nagroda, o której mowa w niniejszym paragrafie nie przysługuje Zastępcy Dyrektora i Głównemu Księgowemu instytucji kultury „Szyb Staszic w Tarnowskich Górach”.

§ 11.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się **fundusz na „premię uznaniową”**.
2. Fundusz premii ujmowany jest w planie wynagrodzeń, tworzony w ramach planu rzeczowo-finansowego instytucji kultury na dany rok kalendarzowy.
3. Niewykorzystane w danym roku środki z funduszu premii nie przechodzą na następne okresy rozliczeniowe.
4. Środki na premię uznaniową, o którym mowa w pkt. 1, mogą być podwyższane w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
5. Premia uznaniowa przyznawana jest decyzją Dyrektora w okresach kwartalnych wg jego uznania za dodatkowe prace, inicjatywę, staranność i szczególne zaangażowanie w ramach powierzonych pracownikowi czynności służbowych.
6. Premia uznaniowa ma charakter uznaniowy i przyznawana jest kwotowo pracownikowi przez Dyrektora, który każdorazowo określa jej wysokość.
7. Za okres nieświadczenia pracy wskutek choroby nie dokonuje się obniżenia premii uznaniowej proporcjonalnie do ilości nieprzepracowanych dni w miesiącu.
8. Ww. premia nie jest uwzględniana w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego.
9. Premia wypłacana jest wraz z najbliższym wynagrodzeniem.

§ 12.

1. Zastępcy Dyrektora i Głównemu Księgowemu instytucji kultury „Szyb Staszic w Tarnowskich Górach” może być przyznana **nagroda roczna**.
2. Nagrodę roczną przyznaje Dyrektor Szybu Staszic.
3. Nagrodę roczną Dyrektor może przyznać osobom, o których mowa w ust. 1, uwzględniając stopień i terminowość realizacji zadań na nią nałożonych oraz okres jej zatrudnienia, jeżeli podmiot (instytucja kultury) łącznie:
 - a) poprawił wyniki finansowe, w szczególności przez wzrost zysku netto, zmniejszenie straty netto, zwiększenie rentowności obrotu netto, obniżenie poziomu kosztów działalności lub poprawę płynności finansowej;
 - b) uzyskał zatwierdzenie sprawozdania finansowego za rok obrotowy lub sprawozdania z rocznej działalności.
4. Wysokość nagrody rocznej przyznanej pracownikowi uprawnionemu nie może przekroczyć trzykrotności jego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego Zastępcy Dyrektora lub Głównego Księgowego w roku poprzedzającym przyznanie nagrody.
5. Nagroda roczna może być przyznana uprawnionemu, który zajmował swoje stanowisko przez cały rok obrotowy i w tym okresie nie naruszył swoich obowiązków w sposób powodujący wymierzenie kary z tytułu odpowiedzialności porządkowej

pracowników, kary za naruszenie dyscypliny finansów publicznych lub kary dyscyplinarnej albo z którym nie rozwiązano umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy lub nie rozwiązano umowy o zarządzanie, albo którego nie odwołano z zajmowanego stanowiska z przyczyn stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

6. W przypadku zmiany formy organizacyjno-prawnej podmiotu wypłata nagrody rocznej za zakończony rok obrotowy może nastąpić, o ile uprawniony zajmował stanowisko zarówno przed, jak i po zmianie formy organizacyjno-prawnej tego podmiotu, która nastąpiła w ciągu roku obrotowego.

7. Nagroda przysługuje za dni, za które pracownik 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 wynagrodzenie lub świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego.

Rozdział V

Inne świadczenia związane z pracą

§ 13.

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:

- a) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat;
- b) dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat;
- c) trzymiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.

2. Do okresu pracy 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. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej odprawy.

4. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do jednorazowej odprawy pieniężnej wlicza się jeden z tych okresów.

5. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

6. Odprawę określoną w ust. 1 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

7. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 14.

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, jego rodzinie przysługuje **odprawa pośmiertna**.

2. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:
 - a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
 - b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
 - c) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - a) małżonkowi;
 - b) 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.
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.

§ 15.

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 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia,
 - b) wypadku w drodze do pracy lub z 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, 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. 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 łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
3. Do obliczania wynagrodzenia, o którym mowa w ust.1, ma zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:
 - a) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego;
 - b) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
5. Przepisy ust. 1 pkt 1 i ust. 2 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50. rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50. rok życia.

§ 16.

Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy zgodnie z zasadami określonymi w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie

szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.).

§ 17.

1. Za czas urlopu przysługuje pracownikowi **świadczenie urlopowe**.
2. Prawo do świadczenia urlopowego pracownik nabywa:
 - a. jeżeli w danym roku kalendarzowym korzysta on z urlopu wypoczynkowego, którego wymiar wynosi co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych,
 - b. jeżeli zatrudniony jest on na podstawie umowy o pracę, mianowanie, powołanie.
3. Świadczenie urlopowe przysługuje pracownikowi proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy raz w roku kalendarzowym, u tego samego pracodawcy.
4. Świadczenie urlopowe wypłacane jest najpóźniej w dniu pójścia na urlop wypoczynkowy.
5. Świadczenie urlopowe wypłaca się w wysokości nieprzekraczającej odpisu podstawowego odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika oraz wysokość ta nie może przekroczyć kwoty ustalonej proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.
6. Pracownicy nie są zobowiązani składać wniosku o wypłatę świadczenia urlopowego. Świadczenie przysługuje automatycznie każdemu pracownikowi.

Rozdział VI

Zasady wypłacania wynagradzania

§ 18.

1. Wypłata wynagrodzenia za pracę dokonywana jest ostatniego dnia miesiąca, za który przysługuje, przelewem na rachunek bankowy wskazany przez pracownika.
2. Jeśli dzień wypłaty przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, wówczas wynagrodzenie wypłacane jest w poprzedzającym go dniu roboczym.
3. Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.
4. Na żądanie pracownika Pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie, których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
5. Informacje dotyczące wysokości indywidualnego wynagrodzenia za pracę pracownika stanowią dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej w przepisach o ochronie danych osobowych.

Rozdział VII

Postanowienia końcowe

§ 19.

W związku z art. 31d ust. 2 ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej w **Załącznikach nr 3** do Regulaminu zamieszczono wykaz wszystkich stanowisk pracy występujących w Szybie Staszic w Tarnowskich Górach.

§ 20.

1. Postanowienia Regulaminu nie naruszają postanowień indywidualnych umów o pracę.
2. W razie wątpliwości co do treści i rozumienia przepisów Regulaminu wyjaśnień pracownikowi udziela Dyrektor lub wskazana przez niego osoba.

§ 21.

Zmiana treści Regulaminu następuje w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie.

§ 22.

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie mają zastosowanie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy oraz inne akty dotyczące wynagradzania pracowników.
2. Świadczenia związane z pracą i dodatkowe wypłaty inne niż wynagrodzenia, których nie uregulowano w niniejszym Regulaminie, wypłaca się na zasadach określonych w Kodeksie Pracy oraz innych ustawach i przepisach wykonawczych .

§ 23.

Regulamin obowiązuje przez czas nieokreślony.

.....
(podpis dyrektora)

Załączniki:

1. Wzór oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z obowiązującym Regulaminem wynagradzania
2. Tabela zaszeregowania stanowisk pracy w „Szybie Staszic”
3. Wykaz stanowisk pracy w „Szybie Staszic”

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(miejscowość, data)

OŚWIADCZENIE
O ZAPOZNANIU SIĘ Z REGULAMINEM WYNAGRADZANIA

Niniejszym oświadczam, że zapoznałam / zapoznałem się z Regulaminem wynagradzania obowiązującym w instytucji kultury „Szyb Staszic w Tarnowskich Górach”.

.....
(podpis pracownika)

Tabela zaszeregowania stanowisk pracy w instytucji kultury „Szyb Staszic”

Lp.	Stanowisko	Stawka miesięczna wynagrodzenia zasadniczego brutto od	Stawka miesięczna wynagrodzenia zasadniczego brutto do	Wymagane wykształcenie / staż zawodowy (co najmniej)
1	Zastępca Dyrektora / Główny Księgowy	2 stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego regulowanego rozporządzeniem Rady Ministrów	2,35 stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego regulowanego rozporządzeniem Rady Ministrów Wynagrodzenie Głównego Księgowego dodatkowo regulowane jest odrębnym zarządzeniem ¹	Wyższe / co najmniej 7-letni staż pracy i co najmniej 3-letni staż na stanowisku kierowniczym / dla stanowiska Głównego Księgowego spełnianie wymagań opisanych w art. 54 ust. 2, 8 i 9 <i>Ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych</i>
2	Kierownik Działu / Samodzielny Specjalista ds. jak w wykazie stanowisk	1,5 stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego regulowanego rozporządzeniem Rady Ministrów	2,15 stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego regulowanego rozporządzeniem Rady Ministrów	Wyższe, co najmniej 5-letni staż pracy i co najmniej 2-letni staż na stanowisku kierowniczym
3	Specjalista ds. jak w wykazie stanowisk	1,2 stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego regulowanego rozporządzeniem Rady Ministrów	1,4 stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego regulowanego rozporządzeniem Rady Ministrów	Wyższe, co najmniej 5-letni staż pracy
4	Młodszy specjalista ds. jak w wykazie stanowisk	1 stawka minimalnego wynagrodzenia zasadniczego regulowanego rozporządzeniem Rady Ministrów	1,2 stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego regulowanego rozporządzeniem Rady Ministrów	Co najmniej średnie, co najmniej 3-letni staż pracy

¹ Zarządzenie Dyrektora instytucji kultury „Szyb Staszic w Tarnowskich Górach” nr 5/2024 z dn. 10.06.2024 r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania Głównego Księgowego.

Wykaz stanowisk pracy w instytucji kultury „Szyb Staszic w Tarnowskich Górach”

1. Dyrektor
2. Zastępca Dyrektora
3. Główny Księgowy
4. Kierownik Działu lub Samodzielny specjalista/ka:
 - ds. Inwestycji i Utrzymania Obiektu
 - ds. Rozwoju i Funduszy Zewnętrznych
 - ds. Interpretacji i Upowszechniania
5. Specjalista/ka:
 - ds. Inwestycji i Utrzymania Obiektu
 - ds. Rozwoju i Funduszy Zewnętrznych
 - ds. Interpretacji i Upowszechniania
 - ds. administracyjno-kadrowych
 - ds. organizacyjno-zarządczych
 - ds. zamówień publicznych (*w przypadku konieczności*)
6. Młodszy specjalista:
 - ds. Inwestycji i Utrzymania Obiektu