

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW MUZEUM OKRĘGOWEGO W SUWAŁKACH

§ 1

Regulamin określa warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą przysługujących pracownikom zatrudnionym w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie stosunku pracy, bez względu na rodzaj zawartej przez strony umowy o pracę.

§ 2

Ilekroć w regulaminie jest mowa o Pracodawcy – rozumie się przez to Muzeum Okręgowe w Suwałkach.

§ 3

Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom pracownika wymaganym przy jej wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy.

§ 4

Wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia obowiązującego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

§ 5

Pracownikowi za czas niewykonywania pracy przysługuje wynagrodzenie tylko wtedy, gdy jest gotów do jej wykonywania, a przestój następuje z przyczyn niezawinionych przez pracownika i jednocześnie dotyczących pracodawcy.

§ 6

Ustala się następujące załączniki do regulaminu stanowiące jego części składowe:

- 1) taryfikator kwalifikacyjny określający wymagania uprawniające do zajmowania stanowisk związanych z działalnością podstawową muzeum dla pracowników tworzących zawodową grupę muzealników (załącznik nr 1),
- 2) regulamin premiowania (załącznik nr 2).

§ 7

Na zasadach określonych niniejszym Regulaminem oraz odrębnymi przepisami pracownikom z tytułu wykonywanej pracy w zakładzie przysługują następujące składniki wynagrodzenia i dodatki do płac:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek funkcyjny,
- 3) dodatek za wysługę lat (staż pracy),
- 4) dodatek specjalny,
- 5) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 6) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
- 7) dodatek za- i wyładunkowy dla kierowców,

- 8) dodatek za opiekę nad psem,
- 9) premie,
- 10) nagrody.

Świadczenia związane z pracą:

- 1) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem pracownika na rentę lub emeryturę,
- 2) odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego pracownika,
- 3) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy pracownika wskutek choroby,
- 4) nagrody jubileuszowe,
- 5) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej.

§ 8

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku ustala Dyrektor muzeum, uwzględniając:
 - zakres wykonywanych zadań;
 - zakres odpowiedzialności na danym stanowisku;
 - zakres uprawnień do podejmowania decyzji;
 - poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań;
 - liczbę podległych pracowników.

§ 9

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat (za wieloletnią pracę, za staż pracy) w następującej wysokości:
 - 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy wzrastający o 1 % za każdy następny rok aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
 - pracownikom legitymującym się 30-letnim lub dłuższym stażem pracy przysługuje dodatek w wysokości 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli w Muzeum Okręgowym w Suwałkach przepracowali co najmniej ostatnie 10 lat do czasu osiągnięcia 30-letniego lub dłuższego stażu pracy,
 - do okresu uprawniającego do dodatku wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia,
 - w przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
2. Dodatek przysługuje pracownikowi za okres, za który otrzymuje wynagrodzenie, dodatek przysługuje również za okres nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby lub konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
3. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę i przysługuje:

- od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.

§ 10

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości przewidzianej w Kodeksie pracy.
2. Dodatek nie przysługuje za pracę w niedziele lub dni świąteczne w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono inny dzień wolny od pracy w tygodniu.
3. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy, główny księgowy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy oraz zastępcy tych osób, wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
4. Pracownikom wymienionym w pkt. 3, z wyłączeniem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, przysługuje jednak prawo do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy wykonywanej na polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę, święto lub w dodatkowo dniu wolnym od pracy.

§ 11

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje poza normalnym wynagrodzeniem dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§ 12

- 1) Kierowcy, któremu powierzono dodatkowe czynności wykraczające poza zakres jego normalnych obowiązków, przysługuje miesięczny dodatek w wysokości do 300 zł
- 2) Wysokość dodatku, o którym mowa w pkt. 1 ustala pracodawca.

§ 13

Pracownikowi zatrudnionemu przy pilnowaniu, któremu powierzono opiekę nad psem przysługuje miesięczny dodatek w wysokości do 300 zł.

§ 14

Pracownikowi może być przyznana premia uznaniowa. Szczegółowe warunki przyznawania premii, jej wysokość i wypłatę określa regulamin premiowania stanowiący załącznik nr 2 do Regulaminu.

§ 15

Pracownikowi wyróżniającemu się w pracy może być przyznana nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy.

§ 16

- 1) W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz nagród w wysokości do 3% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe.
- 2) Wysokość funduszu nagród na poszczególne lata określa Pracodawca w zależności od sytuacji finansowej Muzeum.
- 3) Nagroda nie ma charakteru obligatoryjnego, a jej wysokość dla poszczególnych pracowników określa Pracodawca.
- 4) Za czas niezdolności do pracy spowodowany chorobą nagroda jest pomniejszana proporcjonalnie za każdy dzień nieobecności.
- 5) W wypadku wypracowania przez Muzeum dodatkowych środków fundusz nagród może ulec zwiększeniu do 10%.

§ 17

1. Pracownikom, z zastrzeżeniem ust. 2 i 4, spełniającym warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - dwumiesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
 - trzymiesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu co najmniej 20 lat.
2. Pracownikom naukowym i badawczo-technicznym przysługuje odprawa pieniężna na warunkach określonych w ust. 1 w wysokości:
 - jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - trzymiesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu co najmniej 10 lat.
3. Do okresu pracy uprawniającego do odprawy, o której mowa w ust. 1 i 2, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także inne okresy jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Pracownikom przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na rentę lub emeryturę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu co najmniej 30 lat pracy.
5. Odprawa w wysokości określonej w ust. 4 przysługuje, jeżeli pracownik w zakładzie pracy (muzeum) przepracował co najmniej ostatnie 15 lat z tym, że do 15-letniego okresu zalicza się również okresy zatrudnienia w innych instytucjach, jeżeli:
 - były to instytucje kultury w rozumieniu ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej,
 - stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę w związku z likwidacją instytucji kultury lub jej reorganizacją i zmniejszeniem stanu zatrudnienia, a przerwa w zatrudnieniu nie przekroczyła trzech miesięcy.
6. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

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

§ 18

Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

- 1) 100 % miesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy,
- 2) 200 % miesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy,
- 3) 300 % miesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy,
- 4) 400 % miesięcznego wynagrodzenia po 35, 40, 45, i 50 latach pracy.

§ 19

1. 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 pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
3. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
4. W razie gdy pracownik w ciągu 12 miesięcy od otrzymania nagrody jubileuszowej, udokumentuje swoje prawo do nagrody wyższego stopnia wówczas przysługuje mu jedynie różnica pomiędzy kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
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 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 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.

§ 20

- 1) Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
 - osobom po 50 roku życia po 14 dniach wynagrodzenia za czas choroby przysługuje do 33 dni wyrównanie zasiłku chorobowego do 100%,

- wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy, choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży w okresie wskazanym wyżej w pkt. 1, pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
- 2) Wynagrodzenie wymienione w pkt. 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.

§ 21

Pracownikowi za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługuje dieta i inne należności według stawki ustalonej w obowiązujących przepisach.

§ 22

Premie uznaniowe i inne nagrody będą wypłacane w miarę posiadanych środków.

§ 23

W sprawach nie uregulowanych w regulaminie mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy, przepisy wykonawcze i inne przepisy prawa pracy.

§ 24

Zmiana regulaminu następuje w formie pisemnej pod rygorem nieważności i wchodzi w życie nie wcześniej niż po upływie 14 dni od podania do wiadomości pracowników w trybie przyjętym w zakładzie.

§ 25

W przypadku, gdy w regulaminie wprowadza się przepisy mniej korzystne dla pracowników od obowiązujących dotychczas, mogą być one wprowadzone w życie po upływie okresu wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków wynagradzania i pracy.

§ 26

Pracownicy zobowiązani są zapoznać się z treścią regulaminu i potwierdzić to własnoręcznym podpisem

§ 27

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracowników z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2024 r.

Dyrektor Muzeum Okręgowego w Suwałkach
Jerzy Brzozowski

