

# **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW Miejskiej Biblioteki Publicznej im. Jana Pawła II w Opolu**

## **I. PRZEPISY WSTĘPNE**

### **§ 1**

1. Na podstawie art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) w związku z art. 31d ust. 2 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. 2020 poz. 194) ustalam warunki wynagradzania i przyznawania świadczeń mających związek z pracą pracowników Miejskiej Biblioteki Publicznej im. Jana Pawła II w Opolu.
2. Postanowienia regulaminu stosuje się do wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko.
3. Regulamin wynagradzania nie określa warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt. 2 ustawy Kodeks pracy.
4. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej i inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy dotyczące pracowników instytucji kultury.

## **II. WARUNKI WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ**

### **§ 2**

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom, umiejętnościom i dotychczasowemu doświadczeniu zawodowemu pracownika, wymaganiom przy wykonywaniu pracy, z uwzględnieniem ilości i jakości wykonanej pracy.
2. Wynagrodzenie pracownika składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku za wieloletnią pracę.

### **§ 3**

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu wykonywanej pracy, ustalonego w umowie o pracę.

#### § 4

1. Pracownikom MBP przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany „dodatkiem za wysługę lat” w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy i wzrastający o 1% za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy.
2. Pracownikom legitymującym się 30-letnim lub dłuższym stażem pracy przysługuje dodatek w wysokości 25% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli przepracowali w MBP co najmniej ostatnie 10 lat do czasu osiągnięcia 30-letniego lub dłuższego stażu pracy.
3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat 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.
4. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi 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.
6. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
  - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

#### § 5

Pracownikom zatrudnionym stale w systemie zmianowym przysługuje za pracę na drugiej zmianie dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

#### § 6

Pracownikom przysługuje dodatek funkcyjny oraz dodatek specjalny - na podstawie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.

#### § 7

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe może być tworzony fundusz premiowy.
2. Decyzje o wysokości funduszu premiowego oraz zasady przyznawania i wypłacania premii podejmuje Dyrektor.

### III. ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

#### § 8

1. Pracownikom spełniającym warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
  - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeśli 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
  - 4) czteromiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu powyżej 30 lat.
2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad, obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

#### § 9

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
  - 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia pracownika – po 20 latach pracy
  - 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia pracownika – po 25 latach pracy
  - 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia pracownika – po 30 latach pracy
  - 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia pracownika – po 35 latach pracy
  - 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia pracownika – po 40 latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody 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 uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiednich dokumentów.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Podstawę obliczenia nagrody 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 na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, 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.

#### § 10

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe może być tworzony fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników.
2. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1, pozostaje w dyspozycji Dyrektora.

### **IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

#### § 11

1. Regulamin zostaje zawarty na czas nieokreślony.
2. Regulamin może być przez pracodawcę zmieniony lub uzupełniony w tym samym trybie co jego ustanowienie lub przez wprowadzenie nowego regulaminu.
3. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników z mocą obowiązującą od 17.06.2021 r.
4. Z datą wejścia w życie niniejszego regulaminu poprzednio obowiązujący regulamin wynagradzania z dnia 18.12.2012 r. przestaje obowiązywać.