

Zarządzenie Nr 07/2025
Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury z siedzibą w Nieporęcie
z dnia 30.12.2025 r.
w sprawie wprowadzenia „Regulaminu Wynagradzania Gminnego Ośrodka Kultury z siedzibą w Nieporęcie”

Na podstawie art. 77² K. p. (tj. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.) oraz art. 31 d ustawy z dnia 25 października 1991 r. o Organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 194), uwzględniając właściwe postanowienia ww. Ustawy oraz Rozporządzenia Ministra kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2015 r., poz. 1798 z późn. zm.), ustala się co następuje:

§ 1.

Wprowadza się „Regulamin Wynagradzania Gminnego Ośrodka Kultury z siedzibą w Nieporęcie”, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Traci moc:

1. Zarządzenie nr 1/2005 Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury z dnia 1 września 2005 r. sprawie ustalenia regulaminu wynagrodzenia pracowników Gminnego Ośrodka Kultury z siedziba w Nieporęcie.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania

30.12.2025 r.

*Dyrektor Gminnego Ośrodka Kultury
z siedzibą w Nieporęcie*

Tomasz Mitrowski

Regulamin Wynagradzania Gminnego Ośrodka Kultury z siedzibą w Nieporęcie

Na podstawie art. 77² K. p. (tj. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.) oraz art. 31 d ustawy z dnia 25 października 1991 r. o Organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 194), uwzględniając właściwe postanowienia ww. Ustawy oraz Rozporządzenia Ministra kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2015 r., poz. 1798 z późn. zm.), ustala się co następuje:

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.
2. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:
 - a) GOK należy rozumieć przez to Gminny Ośrodek Kultury z siedzibą w Nieporęcie, reprezentowany przez Dyrektora,
 - b) Jednostkach organizacyjnych GOK należy przez to rozumieć:
 - Gminny Ośrodek Kultury z siedzibą w Nieporęcie, ul. Dworcowa 9A, 05-126 Nieporęt,
 - filia GOK w Stanisławowie Drugim, ul. Wolska 71A, 05-119 Stanisławów Drugi;
 - filia GOK w Beniaminowie, ul. Fortowa 15, 05-127 Beniaminów;
 - filia GOK w Kątach Węgarskich, ul. Kościelna 22, 05-126 Kąty Węgierskie;
 - filia GOK w Zegrzu Południowym, Osiedle Wojskowe 13, 05-130 Zegrze Południowe;
 - filia GOK w Wólce Radzywińskiej, ul. Szkolna 81, 05-126 Wólka Radzywińska.
 - c) Regulaminie należy przez to rozumieć Regulamin Wynagradzania Pracowników GOK,
 - d) Pracownikowi należy przez to osobę zatrudnioną w GOK w ramach stosunku pracy,
3. Postanowienia Regulaminu dotyczą wszystkich pracowników GOK bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy.
4. Postanowienia Regulaminu nie dotyczą osób zarządzających GOK - Dyrektora GOK i Głównego Księgowego GOK.

§ 2

1. Pracownik GOK przed dopuszczeniem do wykonywania pracy w związku z nawiązanym zatrudnieniem zapoznawany jest z treścią niniejszego Regulaminu.
2. Pracownik GOK potwierdza zapoznanie go z treścią Regulaminu stosownym oświadczeniem.

§ 3

1. Wynagrodzenie pracownika GOK składa się z:
 - wynagrodzenia zasadniczego określonego w stawce miesięcznej;
 - dodatku za wieloletnią pracę, zwanego „dodatkiem stażowym”
2. Pracownik GOK może otrzymać dodatek specjalny lub nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy.
3. Za wieloletnią pracę Pracownicy GOK otrzymują nagrodę jubileuszową.

§ 4

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu. Wypłata wynagrodzenia następuje przelewem na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy w terminie do 28 dnia miesiąca, w którym praca była wykonywana.
2. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych, wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w siedzibie pracodawcy, w godzinach pracy jego biura.
3. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, to wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

§ 5

1. Pracownicy GOK otrzymują wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie.
3. Pracownikom przysługuje za każdą godzinę pracy w porze nocnej dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
4. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi GOK przysługuje udzielenie czasu wolnego w tym samym wymiarze, czyli godzina za godzinę, według zasad określonych w art. 151² § 1 Kodeksu pracy.

§ 6

1. Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk pracy określa załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. Wykaz stanowisk pracy określa załącznik nr 1 do Regulaminu.
3. Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego określone w załączniku nr 1 do Regulaminu, określone są dla zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia określone są w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
4. Decyzję o zastosowaniu odpowiedniej dla danego stanowiska i pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje Dyrektor GOK.

Postanowienia szczegółowe

§ 7

1. Pracownikowi GOK przysługuje dodatek za wieloletnią pracę zwany „dodatkiem za wysługę lat” w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do

osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy.

2. Warunkiem ustalenia prawa pracownika do dodatku za wysługę lat jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracownika.
3. Jeżeli w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do dodatku za wysługę lat jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia przez pracownika (zgodnie z dokumentacją potwierdzoną przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych).
4. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku za wysługę lat uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.
5. Dodatek za wysługę lat 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 jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca.
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 8

1. Pracownicy GOK mogą otrzymywać nagrody uznaniowe za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Nagrody uznaniowe, o których mowa w ust. 1 mogą być wypłacane w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
3. Nagroda może być przyznana Pracownikowi po przepracowaniu w GOK pół roku.
4. Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy może być przyznana Pracownikowi GOK:
 - który realizuje cele lub zadania wykraczające poza normalne obowiązki wynikające z jego umowy o pracę,
 - który wykonuje swoje obowiązki służbowe na poziomie ponadprzeciętnym.
5. Nagrodę, o której mowa w ust. 1 przyznaje Dyrektor GOK.
6. Nagroda wypłacana jest wraz z wynagrodzeniem w miesiącu, w którym została przyznana.

§ 9

Nagroda uznaniowa może zostać przyznana pracownikom prawidłowo i rzetelnie wywiązującym się z przydzielonych zadań, z uwzględnieniem w szczególności:

- a) przejawianej przez Pracownika aktywności w zakresie wypełnianych obowiązków,
- b) samodzielnego i twórczego rozwiązywania problemów,
- c) osiągnięć w dziedzinie upowszechniania kultury,
- d) podejmowania działań zgodnych z celami statutowymi GOK, zwiększających jego samodzielność finansową (pozyskiwanie środków zewnętrznych w formie dotacji, grantów, darowizn, fundraisingu czy sponsoringu),
- e) jakości i terminowości wykonywanych prac,

- f) przestrzegania obowiązujących w GOK przepisów dotyczących organizacji i porządku w pracy (regulaminu pracy, przepisów bhp i p/pożarowych),
- g) troski o bezpieczeństwo i stan techniczny sprzętu i urządzeń stanowiących własność GOK.

§ 10

Nagroda uznaniowa nie przysługuje pracownikowi, który w ciągu roku otrzymał karę porządkową, opuścił dzień bez usprawiedliwienia, czy stawił się do pracy pod wpływem alkoholu lub w stanie nietrzeźwości.

§ 11

1. Warunkiem ustalenia prawa pracownika do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracownika .
2. Jeżeli w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia przez pracownika (zgodnie z dokumentacją potwierdzoną przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych).
3. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż w jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego 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 wypłaty tej nagrody.
6. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu wypłaty nagrody, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
7. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, pracownikowi wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
8. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 7, ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający pracownika do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą niższej.
9. Przepisy ust. 7 i 8 stosuje się odpowiednio, w przypadku gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w przypadku gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
10. 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.
11. W przypadku ustania stosunku pracy pracownika instytucji kultury 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

miesiący, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę jubileuszową wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 12

Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:

- a) 75% wynagrodzenia miesięcznego – po 20 latach pracy,
- b) 100% wynagrodzenia miesięcznego – po 25 latach pracy,
- c) 150% wynagrodzenia miesięcznego – po 30 latach pracy,
- d) 200% wynagrodzenia miesięcznego – po 35 latach pracy,
- e) 300% wynagrodzenia miesięcznego – po 40 latach pracy,
- f) 300% wynagrodzenia miesięcznego – po 50 latach pracy.

§ 13

1. Pracownikowi GOK spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna.
2. Warunkiem ustalenia prawa pracownika do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracownika.
3. Jeżeli w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę z tytułu niezdolności do pracy jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia przez pracownika (zgodnie z dokumentacją potwierdzoną przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych).
4. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu uprawniającego do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.
5. Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłaca w dniu ustania stosunku pracy.
6. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
7. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

§ 14

Wysokość odprawy uzależniona jest od stażu pracy i wynosi:

- 1) wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
- 2) wysokość dwumiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
- 3) wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 20 lat.

§ 15

1. Za wykonywanie dodatkowych, powierzonych przez pracodawcę zadań, na okres wykonywania tych zadań albo za pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.

2. Wysokość dodatku specjalnego ustala się, uwzględniając zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich jest świadczona praca.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany, jednak nie dłużej niż 12 miesięcy.
4. Dodatek specjalny wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 30% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
5. Dodatek specjalny jest proporcjonalnie zmniejszany za czas nieobecności wynikających z ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego na wypadek choroby i macierzyństwa.
6. Dodatek specjalny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzeń za czas choroby i zasiłku chorobowego z ubezpieczeń społecznych.
7. Dodatek specjalny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 16

Pracodawca nie tworzy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

§ 17

Pracodawca wypłaca świadczenie urlopowe każdemu pracownikowi, który korzystał w bieżącym roku z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych. Świadczenie urlopowe może maksymalnie wynosić równowartość odpisu na fundusz socjalny obowiązujący w danym roku kalendarzowym.

§ 18

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy oraz inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

§ 19

Z dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu wynagradzania, traci moc dotychczas obowiązujący regulamin wynagradzania GOK.

§ 20

1. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie od 1 stycznia 2026.
2. Treść Regulaminu Wynagradzania, dostępna jest także do wglądu siedzibie głównej GOK.

Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego brutto w GOK

1. Wynagrodzenie zasadnicze łącznie z innymi składnikami wynagrodzenia nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia, które ogłaszane jest w Dzienniku Ustaw przez Radę Ministrów w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę.
- a) pracownicy wynagradzani według stawek miesięcznych:

Stanowisko pracy	Kwota minimalnego wynagrodzenia zasadniczego brutto w zł dla danego stanowiska
Kierownik filii GOK	7000,00
Główny specjalista ds. upowszechniania kultury	7000,00
Specjalista ds. upowszechniania kultury	6000,00
Instruktor	aktualnie obowiązująca stawka minimalnego wynagrodzenia za pracę
Pracownik gospodarczy	aktualnie obowiązująca stawka minimalnego wynagrodzenia za pracę
Konserwator / Konserwator placu zabaw	aktualnie obowiązująca stawka minimalnego wynagrodzenia za pracę

Ustalenia obowiązujących stawek wynagrodzenia dla poszczególnych stanowisk pracowniczych dokonano z uwzględnieniem:

- a) zakresu wymaganych kwalifikacji zawodowych związanych z zatrudnieniem na danym stanowisku,
- b) praktyki oraz doświadczenia zawodowego związanego z zatrudnieniem na danym stanowisku,
- c) zakresu odpowiedzialności i wysiłku związanego z wykonywaniem zadań na danym stanowisku.

Zmiany powyższych stawek wymagają formy aneksu do niniejszego Regulaminu.