

Zarządzenie nr 13.25
Dyrektora Słupskiego Ośrodka Kultury
z dnia 31 lipca 2025
w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania i Regulaminu Nagradzania pracowników
Słupskiego Ośrodka Kultury

Na podstawie:

1. art. 31 Ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2024 poz. 87),
2. art. 77 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 poz. 277),
3. Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 29 kwietnia 1997,
4. art. 27 ust. 4, art. 30 ust. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz. U. 2025 poz. 440),
5. Ustawy z 27 sierpnia 2009 o finansach publicznych (Dz.U. z 2024 poz. 1530),

zarządzam co następuje:

§ 1.

Uchylam zarządzenie nr 06/18 Dyrektora SOK z dnia 24 kwietnia 2018 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania i Regulaminu Nagradzania dla Pracowników Słupskiego Ośrodka Kultury.

§ 2.

Wprowadzam Regulamin Wynagradzania dla pracowników Słupskiego Ośrodka Kultury stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 3.

Wprowadzam Regulamin Nagradzania dla pracowników Słupskiego Ośrodka Kultury stanowiący załącznik nr 2 do niniejszego zarządzenia.

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z mocą od 01 sierpnia 2025 r.

DYREKTOR
Słupskiego Ośrodka Kultury
Jolanta Krzywczukiewicz

REGULAMIN WYNAGRADZANIA Pracowników Słupskiego Ośrodka Kultury

Niniejszy regulamin opracowano i przyjęto na podstawie:

6. art. 31 Ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2024 poz. 87),
7. art. 77 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 poz. 277),
8. Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 29 kwietnia 1997,
9. art. 27 ust. 4, art. 30 ust. 14 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz. U. 2025 poz. 440),
10. Ustawy z 27 sierpnia 2009 o finansach publicznych (Dz.U. z 2024 poz. 1530),
i ustala co następuje:

§ 1.

Postanowienia regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników Słupskiego Ośrodka Kultury zatrudnionych na podstawie umowy o pracę z wyłączeniem kadry zarządzającej.

§ 2.

Ilekoć w regulaminie jest mowa o „pracodawcy” rozumie się Słupski Ośrodek Kultury reprezentowany przez dyrektora.

§ 3.

Regulamin Wynagradzania podaje się do wiadomości każdego przyjmowanego do pracy pracownika, a zapoznanie się z jego treścią pracownik potwierdza w akcie będącym podstawą nawiązania stosunku pracy lub w odrębnym oświadczeniu.

§ 4.

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę, nie niższe jednak od najniższego wynagrodzenia za pracę ustalonego przez Ministra Pracy i Spraw Społecznych; jeżeli najniższe wynagrodzenie w przeliczeniu na pełny etat wzrośnie i przekroczy wysokość wynagrodzenia określonego w umowie pracodawca ma obowiązek niezwłocznie wprowadzić aneksem do umowy wyższą kwotę.

§ 5.

Ustala się:

- 1) tabelę stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu,
- 2) tabelę zaszeregowania stanowisk pracy, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu,
- 3) tabelę stawek dodatków funkcyjnych, których pełnienie uprawnia do dodatku funkcyjnego niektórych pracowników, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu,
- 4) tabelę stawek stałych dodatków specjalnych za wykonywane dodatkowe czynności stanowiącą załącznik nr 4 do regulaminu.

§ 6.

Wymagania kwalifikacyjne i tryb stwierdzania kwalifikacji uprawniających do zajmowania określonych stanowisk określają rozporządzenia wydane przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego i w zarządzeniu Dyrektora SOK.

§ 7.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100% wynagrodzenia – za prace w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych w każdym innym dniu niż określony w pkt 1,
 - 3) w przypadku kierowcy zastosowanie mają przepisy jak w pkt 1 i 2 z zastrzeżeniem płatnych 30 godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej miesięcznej normy czasu pracy, w okresie rozliczeniowym. W zamian za każdą następną godzinę nadliczbową w okresie rozliczeniowym, pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca kolejnego okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych,
 - 4) wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa w pkt 1 i 2, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania stawką godzinową lub miesięczną.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego z tym, że nie może być niższe od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

§ 8.

Pozostali pracownicy zgodnie z Regulaminem Pracy SOK-u wykonując pracę w niedzielę i święta na polecenie pracodawcy, otrzymują w zamian inny dzień wolny, w terminie do 60 dni od dnia polecenia pracy.

§ 9.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu.
2. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym przysługuje dodatek funkcyjny.
3. Wykaz stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny, określa załącznik nr 3 do regulaminu.
4. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
5. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych.

6. Dodatek specjalny przysługuje w kwocie nie przekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
7. Dodatek specjalny przysługuje na czas oznaczony, nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 12 miesięcy.
8. Dodatek specjalny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
9. Dodatek specjalny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. 2017 poz. 1368).

§ 10.

1. W Słupskim Ośrodku Kultury tworzy się ze środków przeznaczonych na wynagrodzenie fundusz nagród w wysokości 3 % planowanych wynagrodzeń osobowych, pozostających w dyspozycji dyrektora instytucji z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników.
2. Dyrektor SOK przyznaje nagrody zgodnie z regulaminem nagradzania pracowników SOK.
3. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1 może być podwyższony w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
4. Prawo do nagrody z funduszu nagród mają wszyscy pracownicy zatrudnieni w Słupskim Ośrodku Kultury. Pracownik, który nie przepracował w SOK-u całego roku kalendarzowego od dnia zatrudnienia, jak również pracownik przebywający na bezpłatnym urlopie wypoczynkowym nabywa prawa do rocznej nagrody z funduszu nagród w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego w SOK-u.

§ 11.

1. Pracownikom przysługuje za wieloletnią pracę dodatek za wysługę lat w wysokości 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1 % za każdy następny rok pracy aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy, a 30 % po przepracowaniu 30 lat i więcej – jeżeli w zakładzie pracy, w którym są zatrudnieni, przepracowali co najmniej ostatnie 10 lat do czasu osiągnięcia 30-letniego (lub dłuższego) stażu pracy.
2. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje:
 - 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,
 - za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa wyższej stawki nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.
3. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.
4. Dodatek za wysługę lat przysługuje również za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Dodatek za usługę lat przysługuje również podczas przebywania na urlopie macierzyńskim.

§ 12.

1. Pracownikom Słupskiego Ośrodka Kultury przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
 - po 20 latach pracy 100 % wynagrodzenia miesięcznego
 - po 25 latach pracy 200 % wynagrodzenia miesięcznego
 - po 30 latach pracy 300 % wynagrodzenia miesięcznego
 - po 35 latach pracy 400 % wynagrodzenia miesięcznego
 - po 40 latach pracy 400 % wynagrodzenia miesięcznego
 - po 45 latach pracy 400 % wynagrodzenia miesięcznego
 - po 50 latach pracy 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy pracy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownicy nabywają prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody, nie wcześniej niż po przepracowaniu pełnego roku od dnia zatrudnienia w Słupskim Ośrodku Kultury.

§ 13.

1. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1 - miesięcznego wynagrodzenia jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - 2 - miesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
 - 3 - miesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu co najmniej 20 lat,
 - 6 - miesięcznego wynagrodzenia po 30 i więcej latach pracy, w tym co najmniej 15 lat w instytucjach kultury podległych Miastu Słupsk.
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 wieloletnią pracę.
4. 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.
5. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 14.

1. Za czas niezdolności do pracy w skutek wypadku w drodze do pracy lub po pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży, pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Za czas niezdolności do pracy podczas choroby, pomniejsza się składniki wynagrodzenia proporcjonalnie do czasu jej trwania z wyjątkiem dodatku za usługę lat (wg paragrafu 11 niniejszego regulaminu).

§ 15.

Ustala się termin wypłat wynagrodzenia 27 dnia każdego miesiąca.

§ 16.

1. Z tytułu podróży służbowej w kraju i poza jego granicami odbywanej w terminie i miejscu określonym przez Dyrektora, pracownikowi przysługuje dieta oraz zwrot kosztów:

- 1) przejazdów
- 2) noclegów
- 3) dojazdów środkami komunikacji miejskiej
- 4) innych udokumentowanych wydatków, określonych przez dyrektora odpowiednio do uzasadnionych potrzeb zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 roku (Dz. U. 2013 poz. 167) w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

2. Na wniosek pracownika Dyrektor może wyrazić zgodę na przejazd w podróży samochodem osobowym nie będącym własnością pracodawcy. W takim przypadku pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdu w wysokości ustalonej przez pracodawcę lub jako iloczyn przejechanych kilometrów i stawki za jeden kilometr przebiegu, ustalonej przez dyrektora.

§ 17.

1. Regulamin zostaje zawarty na czas nieokreślony, a zmiany do regulaminu wprowadza się w drodze zarządzeń dyrektora.
2. Integralną część regulaminu stanowią załączniki od nr 1 do nr 4.

§ 18.

W sprawach nie uregulowanych niniejszym Regulaminem stosuje się przepisy prawa pracy, Rozporządzenie Ministra Kultury i Ochrony Dziedzictwa Kulturowego oraz Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 29 kwietnia 1997r.

§ 19.

Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 sierpnia 2025 r.

DYREKTOR
Stupskiego Ośrodka Kultury
Jolanta Krawczykiewicz

Akceptuję
Przewodnicząca Komisji NSZZ „Solidarność”
przy Stupskim Ośrodku Kultury
Dorota Koryś

Załącznik nr 1
do Regulaminu Wynagradzania pracowników SOK

TABELA STAWEK MIESIĘCZNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Pracownicy działalności podstawowej, administracji i działu technicznego

Kategoria zaszeregowania	Stawki miesięczne w złotych
I	4666 - 5000
II	4666 - 5100
III	4666 - 5200
IV	4666 - 5300
V	4666 - 5400
VI	4666 - 5500
VII	4666 - 5600
VIII	4666 - 5700
IX	4666 - 5800
X	4666 – 5900
XI	4666 – 6000
XII	4666 - 6100
XIII	4666 - 6200
XIV	4666 – 6400
XV	4666 – 6600
XVI	4666 – 6800
XVII	4666 – 7000
XVIII	4666 – 7200
XIX	4666 – 7400
XX	4666 – 7600
XXI	4666 – 7800

Załącznik Nr 2
do Regulaminu Wynagradzania pracowników SOK

TABELA ZASZEREGOWANIA STANOWISK PRACY

Pracownicy działalności podstawowej i działu technicznego

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszergowania
1.	Kierownik	XV – XX
2.	Specjalista	XV – XIX
3.	Asystent dyrektora	XIII- XVI
4.	Instruktor, koordynator, samodzielne stanowisko	XIV– XVIII
5.	księgowa	XIII - XVII
6.	sprzątaczką	III - VII
7.	konserwator	IV - VIII
8.	kierowca	VII - XII
9.	kinooperator	IX - XII
10.	kasjer	VI - X

Załącznik Nr 3
do Regulaminu Wynagradzania pracowników SOK

TABELA STAWEK DODATKÓW FUNKCYJNYCH

L.p.	Stanowisko	Dodatek funkcyjny – procent minimalnej stawki
1.	Kierownik	do 50 % płacy zasadniczej

Załącznik nr 4
do Regulaminu Wynagradzania pracowników SOK

**TABELA STAWEK STAŁYCH DODATKÓW SPECJALNYCH
ZA WYKONYWANE DODATKOWE CZYNNOSCI**

L.p.	Stanowisko – dodatkowe czynności	Dodatek – procent minimalnej stawki
1.	Księgowy Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej	do 40 % płacy zasadniczej
2.	Kierowca – czynności za - i wyładunkowe	do 40 % płacy zasadniczej
4.	Inspektor ODO	do 40 % płacy zasadniczej
3.	Nadzorowanie Standardów Ochrony Małoletnich	do 40 % płacy zasadniczej
4.	Koordynator ds. obsługi zgłoszeń	do 40 % płacy zasadniczej
5.	Rejestr umów	do 40 % płacy zasadniczej
6.	Social media	do 40 % płacy zasadniczej
7.	Strategia Młodego Odbiorcy Kina	do 40 % płacy zasadniczej
8.	Karta mieszkańca i dużej rodziny	do 40 % płacy zasadniczej

**Regulamin Nagradzania Pracowników
Słupskiego Ośrodka Kultury**

§ 1

Podstawa prawna :

5. Regulamin Wynagradzania Pracowników Słupskiego Ośrodka Kultury,
6. art. 31 Ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2024 poz. 87),
7. art. 77 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 poz. 277),
8. Ustawy z 27 sierpnia 2009 o finansach publicznych (Dz.U. z 2024 poz. 1530),

§ 2

Fundusz nagród tworzy się w wysokości do 3 % planowanych środków na wynagrodzenia osobowe i może on być podwyższony w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

§ 3

1. Nagrodę może otrzymać pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę w Słupskim Ośrodku Kultury.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje Dyrektor SOK.

§ 4

1. Przyznanie pracownikowi nagrody uzależnione jest od :
 - 1) indywidualnych wyników pracy osiąganych przez pracownika, sukcesów podopiecznych oraz własnych,
 - 2) podejmowania działań mających znaczący wpływ na rozwój amatorskiego ruchu artystycznego,
 - 3) podejmowania działań rozwijających współpracę ze środowiskiem lokalnym i organizacjami pozarządowymi,
 - 4) kreatywnego współtworzenia działań (wydarzeń) o charakterze kulturalnym, edukacyjnym i społecznym,
 - 5) pozyskiwania środków pozabudżetowych poprzez wykonywanie projektów, wniosków oraz środków finansowych przekazanych przez sponsorów, reklamodawców, darczyńców,
 - 6) prowadzenia działań w celu pozyskania środków finansowych z działalności (tzw. działania inne np. kiermasze, giełdy, wystawy, dzierżawa, aukcje itp.),
 - 7) podejmowania działań na rzecz ochrony dziedzictwa narodowego,
 - 8) aktywnego, kreatywnego sposobu działania, wpływającego na rozwój SOK,
 - 9) całorocznej aktywnej pracy.

§ 5

Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 sierpnia 2025 r.