

Zarządzenie nr 2/2026

Dyrektora Centrum Kultury i Spotkań Europejskich w Białogardzie
z dnia 27.01.2026 r.

**w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu wynagradzania pracowników
Centrum Kultury i Spotkań Europejskich w Białogardzie**

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. poz. 277, 807), Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2015 r., poz. 1798 z późn. zm.), ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tj. Dz.U. z 2024 r., poz. 87), **zarządzam, co następuje:**

§ 1

Wprowadza się zmiany aneksem nr 1/2026 do Regulaminu wynagradzania pracowników Centrum Kultury i Spotkań Europejskich w Białogardzie. W §7 usuwa się zapis pkt 3 „Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.”

§ 2

Ulega zmianie załącznik nr 3 do Regulaminu Wynagradzania pracowników Centrum Kultury i Spotkań Europejskich.

§ 3

Niniejszy Regulamin wchodzi w życie z dniem jego podpisania.

Wykonanie zarządzenia powierza się Dyrektorowi.

DYREKTOR

mgr Wioleta Smiałkowska

Białogard 27.01.2026 r.

Aneks nr 1/2026

Dyrektora Centrum Kultury i Spotkań Europejskich w Białogardzie
z dnia 27.01.2026 r.

Do Regulaminu Wynagradzania pracowników Centrum Kultury i Spotkań Europejskich
w Białogardzie

- I. Wprowadza się zmiany w Regulaminie Wynagradzania pracowników Centrum Kultury i Spotkań Europejskich w Białogardzie. W §7 usuwa się zapis pkt 3 „Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.”
- II. Ulega zmianie zapis w załączniku nr 3 do Regulaminu Wynagradzania pracowników Centrum Kultury i Spotkań Europejskich (tabela).
- III. Zmiany stanowią integralną część aneksu.

DYREKTOR
Smiałkowska
mgr Wioleta Smiałkowska
.....
(podpis pracodawcy)

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW CENTRUM KULTURY I SPOTKAŃ EUROPEJSKICH
W BIAŁOGARDZIE**

Podstawa prawna:

1. Ustawa o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej z dnia 25 października 1991 r. (Dz. U. z 2024 r. poz. 87)
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. poz. 277, 807).
3. Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015 poz. 1798 z późn. zm.)
4. Ustawy z dn. 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2019 r. poz. 2136)

**ROZDZIAŁ I
Postanowienia ogólne**

§ 1

Ileć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

1. Pracodawcy- rozumie się przez to Centrum Kultury i Spotkań Europejskich w Białogardzie reprezentowaną przez Dyrektora Centrum Kultury i Spotkań Europejskich
2. Pracowniku- rozumie się przez to osobę zatrudnioną na podstawie stosunku pracy, bez względu na wymiar czasu pracy.
3. Regulaminie – rozumie się przez to Regulamin wynagradzania pracowników Centrum Kultury i spotkań Europejskich w Białogardzie.
4. Dyrektorze – rozumie się przez to Dyrektora Centrum Kultury i Spotkań Europejskich w Białogardzie.
5. Wynagrodzeniu zasadniczym - rozumie się przez to wynagrodzenie wynikające z indywidualnie przyznanej danemu pracownikowi w umowie o pracę stawce wynagrodzenia zasadniczego.

§ 2

1. Niniejszy regulamin wynagradzania ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom Centrum Kultury i Spotkań Europejskich w Białogardzie, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę.
2. Minimalne wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia określanego na podstawie

ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r., poz. 2207).

3. Regulamin określa warunki wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracowników zatrudnionych w Centrum Kultury i Spotkań Europejskich w Białogardzie.
4. Każdy pracownik zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania Pracowników Centrum Kultury i Spotkań Europejskich w Białogardzie i podpisuje oświadczenie o zapoznaniu się z jego treścią. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu. Oświadczenie dołącza się do akt osobowych pracownika.

§ 3

1. Dane przekazywane przez pracownika w celu udokumentowania prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia, świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz ustalenia ich wysokości i wypłaty podlegają ochronie zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016) i ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1781 ze zm.);
2. Dane przekazywane przez pracownika będą wykorzystywane wyłącznie w celach ustalenia prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, ustalenia ich wysokości i wypłaty.
3. Pracownikowi przysługuje prawo dostępu do przekazanych danych, żądania ich sprostowania, usunięcia albo ograniczenia przetwarzania, przenoszenia do innego administratora, sprzeciwu wobec przetwarzania danych oraz wycofania zgody (jeśli była udzielona) w dowolnym momencie.
4. Dane przekazane przez pracownika będą przechowywane przez okres trwania stosunku pracy oraz obowiązkowy okres ich archiwizacji, określony w odrębnych przepisach.

ROZDZIAŁ II Wynagrodzenie

§ 4

1. Dyrektorowi przysługują następujące składniki wynagrodzenia:
 - wynagrodzenie zasadnicze;
 - dodatek za wieloletnią pracę;
 - dodatek funkcyjny.
2. Pozostałym pracownikom odpowiednio do rodzaju pracy, wymaganych kwalifikacji i jakości świadczonej pracy przysługują następujące składniki wynagrodzenia, które przyznawane są na warunkach określonych niniejszym regulaminem:
 - wynagrodzenie zasadnicze;
 - dodatek za wieloletnią pracę;
 - dodatek specjalny.
3. Pracownikom przysługują ponadto inne składniki wynagrodzenia, przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy. Dotyczy to w szczególności wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy (art. 81 § 1 Kodeks Pracy) oraz dodatku wyrównawczego dla pracownicy w ciąży.

§ 5

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji.
2. Przy ustalaniu płacy zasadniczej bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj stanowiska pracownika, rodzaj i zakres wykonywanych zadań, zakres odpowiedzialności na danym stanowisku. Wykaz stanowisk pracy w Centrum Kultury i Spotkań Europejskich zawiera załącznik nr 2.
3. 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. Wysokość wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy ustala pracodawca.
5. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić w szczególności w wyniku:
 - zmiany stanowiska pracy;
 - istotnej zmiany zakresu czynności na danym stanowisku;
 - istotnego podniesienia kwalifikacji zawodowych pracownika z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy;
 - coroczne, odpowiednio do współczynnika inflacji.

§ 6

Dodatek za wysługę lat

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę zwany „dodatkiem za wysługę lat”, w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1 % za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy.
2. 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.
3. Warunkiem ustalenia prawa pracownika do dodatku za wieloletnią pracę jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracownika.
4. Jeżeli w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do dodatku za wieloletnią pracę jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia przez pracownika.
5. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.
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 wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

7. 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.

§ 7

Dodatek funkcyjny

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych lub innych związanych z kierowaniem zespołem przewidzianym w Regulaminie organizacyjnym Centrum Kultury i Spotkań Europejskich w Białogardzie przysługuje dodatek funkcyjny. Wykaz stanowisk, którym przysługuje dodatek funkcyjny stanowi załącznik nr 3 do Regulaminu.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego należy w szczególności uwzględnić:
 - 1) zakres wykonywanych zadań;
 - 2) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku;
 - 3) zakres uprawnień do podejmowania decyzji;
 - 4) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań;
 - 5) liczbę podległych pracowników,
3. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 8

Zasady wypłaty wynagrodzeń

1. Pełne wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za pracę w określonym terminie, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa oraz umową o pracę.
2. Wynagrodzenie jest płatne raz w miesiącu z dołu, płatne do 25 każdego miesiąca.
3. Wynagrodzenie miesięczne pracownika nie może być niższe od minimalnego miesięcznego wynagrodzenia osoby zatrudnionej w Polsce w pełnym wymiarze czasu pracy, ogłaszanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki.

§ 9

Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy

1. Świadczenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia albo wypadku przy pracy przysługują za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą 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;
 - 2) 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;
 - 3) 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. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca się za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Pozostałe uprawnienia pracownika za czas niezdolności do pracy, o której mowa w pkt. 1 określają odrębne przepisy.
4. Do podstawy wymiaru wysokości zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego wlicza się wymienione niżej składniki wynagrodzenia: zasadnicze, dodatek funkcyjny. W/w składniki potrąca się proporcjonalnie za czas niezdolności do pracy pracownika

§ 10

Wynagrodzenie za czas urlopu

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymałby gdyby w tym czasie pracował.

§ 11

Dodatek specjalny

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.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Wysokość dodatku specjalnego ustala się, uwzględniając:
 - 1) zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków;
 - 2) specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich jest świadczona praca.
5. Dodatek specjalny jest wypłacany za okres wykonywania pracy, z którą dodatek specjalny jest związany.
6. Dodatek specjalny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.
7. Dodatek specjalny przysługuje pracownikowi za te 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.

§ 12

Dodatek za pracę w porze nocnej

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Pora nocna obowiązuje w godzinach 22.00 – 6.00

ROZDZIAŁ III

Inne świadczenia związane z pracą

§ 13

1. Pracownikowi przysługują inne niż wynagrodzenie za pracę, następujące świadczenia związane z pracą:
 - 1) nagrody jubileuszowe;
 - 2) odprawa emerytalna;
 - 3) odprawa pośmiertna;
2. Pracownikowi przysługuje ponadto świadczenie związane z pracą, przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy. Dotyczy to w szczególności odpraw z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

§14

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
 - 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy,
 - 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia - po 25 latach pracy,
 - 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia - po 30 latach pracy,
 - 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia - po 35 latach pracy,
 - 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia - po 40 latach pracy.
 2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej 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 w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
 3. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
 4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
 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 obliczania nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
7. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż dwanaście miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
 9. Wypłata nagrody następuje na wniosek pracownika, niezwłocznie po nabyciu prawa do niej.
 10. Pracownik jest zobowiązany wykazać swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach brakuje odpowiedniej dokumentacji.
 11. W razie zbiegu prawa do dwóch lub więcej nagród z powodu uzupełnienia dokumentacji albo z innych przyczyn, pracownikowi wypłaca się jedną, wyższą nagrodę.

§ 15

Odprawa emerytalna

1. Pracownikowi, spełniającemu warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli 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.
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 lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia przez pracownika.
4. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia 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. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
6. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad, obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę.
7. Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
8. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 16

Odprawa pośmiertna

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie wypłaca się odprawę pośmiertną w wysokości i na zasadach określonych przepisami Kodeksu Pracy.

ROZDZIAŁ IV

Nagrody

§ 17

1. W przypadku stwierdzenia w roku budżetowym w planie finansowym Centrum Kultury i Spotkań Europejskich w Białogardzie oszczędności w zakresie wydatków na wynagrodzenia osobowe pracowników Centrum Kultury i Spotkań Europejskich w Białogardzie Dyrektor może przyznać w ramach tych środków nagrody pracownikom.
2. Podstawą przyznania nagrody są w szczególności:
 - 1) wysoka jakość pracy,

- 2) szczególne osiągnięcia,
- 3) zaangażowanie i inicjatywa.
3. Nagrody mają charakter uznaniowy i są przyznawane decyzją Dyrektora Centrum Kultury i Spotkań Europejskich w Białogardzie.
4. Nagrodę dla Dyrektora Centrum Kultury i Spotkań Europejskich w Białogardzie przyznaje Burmistrz Miasta Białogard.
6. Nagroda jest uwzględniana przy ustalaniu podstawy wymiaru:
 - 1) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy (art. 92 § 1 Kodeksu pracy),
 - 2) zasiłków z ubezpieczenia społecznego,i doliczana do wynagrodzenia za miesiąc, w którym została wypłacona w kwocie faktycznie wypłaconej.
8. Celem nagrody jest uhonorowanie pracowników za:
 - 1) zaangażowanie,
 - 2) inicjatywę,
 - 3) kulturę pracy,
 - 4) wkład w realizację zadań jednostki.
9. Pracownik traci prawo do nagrody w przypadku rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych.

§ 18

1. Centrum Kultury i Spotkań Europejskich może wypłacić w ciągu roku kalendarzowego nagrodę okolicznościową związaną z Dniem Działacza Kultury (29 maja).
2. Nagroda okolicznościowa związana z Dniem Działacza Kultury nie przysługuje pracownikom:
 - a) którzy nie przepracowali w Centrum Kultury 6 miesięcy od dnia zatrudnienia;
 - b) z powodu absencji przekraczającej 30 dni;
 - c) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 2 dni;
 - d) kary dyscyplinarnej (art. 108 Kodeksu pracy).
3. Nagrody mają charakter uznaniowy i są przyznawane decyzją Dyrektora Centrum Kultury i Spotkań Europejskich.
4. Nagrodę dla Dyrektora Centrum Kultury i Spotkań Europejskich przyznaje Burmistrz Miasta Białogard.
5. Nagroda jest uwzględniana przy ustalaniu podstawy wymiaru:
 - 1) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy (art. 92 § 1 Kodeksu pracy),
 - 2) zasiłków z ubezpieczenia społecznego,i doliczana do wynagrodzenia za miesiąc, w którym została wypłacona w kwocie faktycznie wypłaconej.
6. Pracownik traci prawo do nagrody w przypadku rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych.

ROZDZIAŁ V ZFŚS

§ 19

2. W Centrum Kultury i Spotkań Europejskich tworzy się Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych.
3. Zasady funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych reguluje odrębny regulamin.

ROZDZIAŁ VI

Ryczałt

§ 20

1. Pracownikom Centrum Kultury i Spotkań Europejskich używającym w pracy samochodu prywatnego dla celów służbowych może przysługiwać:
 - a) ryczałt za używanie samochodu dojazdów służbowych na terenie miasta Białogard lub
 - b) rozliczenie według ilości przejechanych kilometrów za podróże służbowe poza teren miasta Białogard.
2. Miesięczny limit kilometrów na jazdy lokalne ustala pracodawca z uwzględnieniem przepisów rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz. U. 2002, Nr 27, poz. 271 z późn. zm).
3. Warunkiem otrzymania rozliczenia określonego w ust. 1 lit. a), jest zawarcie z pracodawcą umowy na używanie samochodu prywatnego dla celów służbowych.
4. Kwotę ustalonego ryczałtu, o którym mowa w ust. 1 lit. a), zmniejsza się o jedną dwudziestą drugą za każdy roboczy dzień nieobecności pracownika w miejscu pracy z powodu choroby, urlopu, podróży służbowej trwającej co najmniej 8 godzin lub innej nieobecności oraz za każdy dzień roboczy, w którym pracownik nie dysponował pojazdem do celów służbowych.
5. Ryczałt za używanie samochodu prywatnego dla celów służbowych przysługuje także Dyrektorowi Centrum Kultury i Spotkań Europejskich. W związku ustaleniem prawa do tego ryczałtu w Regulaminie wynagradzania nie jest on świadczeniem dodatkowym w rozumieniu art. 11 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 2136).
6. W imieniu pracodawcy umowę na używanie samochodu prywatnego dla celów służbowych przez Dyrektora Centrum Kultury i Spotkań Europejskich podpisuje pracownik upoważniony do reprezentowania pracodawcy w stosunku do Dyrektora Centrum Kultury i Spotkań Europejskich.
7. Rozliczanie podróży służbowej na terenie kraju oraz poza jego granicami dokonuje się w wysokości i na zasadach określonych w art. 775 Kodeksu pracy oraz wydanym na jego podstawie rozporządzeniu.

ROZDZIAŁ VII

Przepisy końcowe

§ 21

1. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie wynagradzania zastosowanie mają właściwe przepisy prawa pracy.
2. Zmiana treści regulaminu może nastąpić w tym samym trybie w jakim został ustanowiony, bądź przez wprowadzenie nowego regulaminu.
3. Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania.

Załącznik Nr 1
do Regulaminu wynagradzania
pracowników Centrum Kultury i Spotkań Europejskich

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(miejscowość, data)

OŚWIADCZENIE
o zapoznaniu się z Regulaminem wynagradzania pracowników
Centrum Kultury i Spotkań Europejskich

Niniejszym oświadczam, że zapoznałam / zapoznałem się z Regulaminem Wynagradzania obowiązującym w Centrum Kultury i Spotkań Europejskich w Białogardzie.

.....
(data i podpis pracownika)

Wykaz stanowisk pracy w Centrum Kultury i Spotkań Europejskich

1. Dyrektor
2. Kierownik administracyjno - gospodarczy
3. Kierownik Kina „Centrum” i Impresariatu Kultury
4. Specjalista ds. administracyjnych
5. Specjalista ds. promocji i marketingu
6. Specjalista ds. kina i organizacji imprez
7. Instruktor ds. kultury
8. Instruktor ds. rozwoju i upowszechniania kultury
9. Kasjer – bufetowa
10. Pracownik gospodarczy
11. Konserwator

DYREKTOR

mgr Wioleta Śmiałkowska

Wykaz stanowisk, którym przysługuje dodatek funkcyjny

Lp.	Stanowisko	Dodatek funkcyjny – kwota maksymalna poziomu dodatku funkcyjnego
1.	Dyrektor	do 5000,00 zł
2.	Kierownik administracyjno – gospodarczy	do 1500,00 zł
3.	Kierownik Kina „Centrum” i Impresariatu Kultury	do 1500,00 zł

DYREKTOR
Smiałkowska
mgr Wioleta Smiałkowska