

Regulamin wynagradzania

§1

1. Regulamin wynagradzania (dalej Regulamin) ma zastosowanie do pracowników Krakowskiego Forum Kultury (dalej KFK), zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
2. Regulamin nie ma zastosowania do Dyrektora KFK.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§2

1. Wynagrodzenie pracownika składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska pracy oraz dodatku za wieloletnią pracę. Pracownik może otrzymać również inne składniki wynagrodzenia, zgodnie z niniejszym Regulaminem.
2. Wynagrodzenie za pracę i jego składniki ustala w imieniu pracodawcy Dyrektor KFK.
3. Wysokość wynagrodzenia dla Dyrektora ustala Organizator.

§3

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) 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;
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym, dodatku nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie 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. z 2025 r. poz. 501 z późn. zm.).
5. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów.

§4

1. Pracownicy kierujący innymi pracownikami lub zespołami pracowników, mają prawo do dodatku funkcyjnego.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się w szczególności:
 - 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 wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika w terminie wypłaty wynagrodzenia.
4. Dodatek funkcyjny jest zmniejszany w okresie niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§5

1. Pracownik może otrzymać dodatek specjalny za wykonywanie dodatkowych, powierzonych przez pracodawcę zadań, na okres wykonywania tych zadań albo za pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.
2. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego jest wykonywanie przez pracownika:
 - 1) okresowo zwiększonych obowiązków służbowych;
 - 2) dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu złożoności;
 - 3) pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach.
3. Przy ustalaniu wysokości dodatku specjalnego uwzględnia się zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków w jakich świadczona jest praca.
4. Przyznanie dodatku specjalnego następuje w formie pisemnego powierzenia dodatkowych zadań na czas określony nie dłuższy niż 6 miesięcy.
5. Powierzenie dodatkowych zadań może zostać odwołane w każdym czasie decyzją pracodawcy.
6. W przypadku nieobecności pracownika trwającej powyżej 10 dni kalendarzowych w jednym miesiącu z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny dodatek nie jest wypłacany.

§6

1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe mogą być tworzone fundusze: premii oraz nagród.
2. Wysokość funduszy ustalana jest corocznie w planie finansowym KFK, a wypłata każdego z nich jest uzależniona od możliwości finansowych KFK.
3. Fundusze mają charakter motywacyjny i służą nagradzaniu pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy.
4. Fundusze pozostają w dyspozycji Dyrektora KFK.
5. Zasady planowania, przyznawania i wypłacania premii:

- 1) wypłaty planuje się kwartalnie;
 - 2) premia ma charakter uznaniowy;
 - 3) wypłat dokonuje się w roku, którego dotyczą.
6. Zasady planowania, przyznawania i wypłacania nagród:
- 1) nagrody indywidualne mogą być przyznawane w dowolnym czasie;
 - 2) nagrody roczne mogą być przyznane pod warunkiem, że pracownik w roku kalendarzowym przepracował minimum 6 miesięcy i nie został ukarany karą porządkową z wpisem do akt;
 - 3) wypłat nagrody rocznej dokonuje się co do zasady na koniec roku kalendarzowego, lecz nie później niż do końca lutego następnego roku po roku, za który nagrodę przyznano;
 - 4) łączna wysokość nagród rocznych dla pracowników nie może przekroczyć 10% sumy rocznego wynagrodzenia pracowników i świadczeń pozostałych służących do wyliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;
 - 5) wysokość nagród dla Dyrektora ustala Organizator.
7. Nagrody i premie 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.

§7

1. Za wieloletnią pracę pracownicy otrzymują nagrodę jubileuszową w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy — 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) po 25 latach pracy — 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) po 30 latach pracy — 150% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4) po 35 latach pracy — 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) po 40 latach pracy — 300% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W przypadku ustania stosunku pracy pracownika KFK 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 jubileuszową wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
4. Nagrodę jubileuszową oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
5. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
6. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
8. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

§8

1. Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat;

- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.
2. Do okresów, o których mowa w ust. 1 wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
4. Odprawę pieniężną oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

§9

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz art. 31-31d ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.
2. Pracownicy, którzy nabyli prawo do 30% dodatku za wieloletnią pracę na zasadach określonych w regulacjach przed wejściem w życie niniejszego Regulaminu, dodatek ten zachowują.

Regulamin wchodzi w życie z dniem 19.09.2025 r