

Załącznik nr 1
do Zarządzenia Nr 8 /2020
Dyrektora Młodzieżowego Domu Kultury
w Sanoku z dnia 18 marca 2020r.



**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW**

MŁODZIEŻOWEGO DOMU KULTURY

W SANOKU

Sanok 2020

Rozdział I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin Wynagradzania Pracowników Młodzieżowego Domu Kultury w Sanoku ustala warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą i zasady ich przyznawania.
1. W szczególności Regulamin określa:
 - 1) ogólne zasady wynagradzania,
 - 2) zasady ustalania wysokości wynagrodzenia zasadniczego,
 - 3) zasady przyznawania premii uznaniowej,
 - 4) dodatki do wynagrodzenia,
 - 5) nagroda roczna,
 - 6) nagroda jubileuszowa,
 - 7) inne świadczenia związane z pracą.

§ 2

1. Przepisy Regulaminu wynagradzania obowiązują wszystkich pracowników, o których mowa w art.2 Kodeksu Pracy bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko.
2. Pracodawca zapoznaje każdego pracownika z treścią regulaminu, a oświadczenie w tej sprawie załącza do jego akt osobowych.
3. Wypłata wynagrodzenia następuje z dołu nie później niż do 28 dnia miesiąca kalendarzowego w kasie firmy lub na rachunek bankowy pracownika wskazany w upoważnieniu złożonym przez pracownika na piśmie.

Rozdział II

ZASADY WYNAGRADZANIA

§ 4

1. Dla pracowników działalności podstawowej, administracyjnych i pracowników obsługi obowiązują czasowa forma wynagradzania.
2. Ustala się:
 - 1) zakładową tabelę zaszeregowania stanowisk pracy i dodatków funkcyjnych stanowiącą Załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu,
 - 2) zakładową tabelę stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowiącą Załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu,
 - 3) zakładową tabelę stawek godzinowych instruktorów artystycznych i instruktorów zespołów zainteresowań stanowiącą Załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu,

4) zakładową tabelę wymagań kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania poszczególnych stanowisk stanowiąca Załącznik nr 4 do niniejszego regulaminu.

§ 5

1. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego określonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
4. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę proporcjonalnie do wymiaru czasu wykonywanej pracy ustalonego w umowie o pracę.

§ 6

1. Pracodawca wprowadza czasowo-premiowy system wynagradzania. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie określone wynagrodzeniem zasadniczym określonym w umowie o pracę i faktycznie przepracowanego czasu pracy oraz mogą otrzymać premię uznaniową przyznawaną za efekty pracy lub za szczególne osiągnięcia.
2. Za prace wykonywaną na rzecz pracodawcy po spełnieniu wymogów określonych Regulaminem, mogą być wypłacane pracownikowi następujące składniki wynagrodzenia:

Rozdział III

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 7

1. Wynagrodzenie zasadnicze dla pracowników ustalone jest w stałej kwocie miesięcznej.
2. Pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie wypłacane jest za czas wykonywania pracy chyba, że bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa pracy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia (lub jego części) za okresy nie świadczenia pracy. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość ich wynagrodzenia ustala się w wysokości proporcjonalnej do tego wymiaru.
3. Pracownikom, którzy nie przepracowali pełnego okresu czasu obowiązującego ich wymiaru pracy i nie zachowali za okres nieprzepracowany prawa do

wynagrodzenia zgodnie z właściwymi przepisami, wypłaca się wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do czasu przepracowanego.

4. Stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników przy przejściu na skrócone normy czasu pracy w związku z zaliczeniem do I lub II grupy osób niepełnosprawnych (inwalidów), ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowa długość czasu pracy do normy skróconej.
5. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika ustalane jest w momencie przyjmowania go do pracy.

§ 8

1. Ustala się, że zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić w drodze awansu, a ponadto w razie:
 - 1) zmiany stawek płac zasadniczych,
 - 2) istotnej zmiany zakresu obowiązków pracownika,
 - 3) zmiany stanowiska pracy.

§ 9

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas nie wykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.
2. Wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.
3. Pracodawca może na czas przestoju niezawinionego przez pracownika powierzyć mu inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego powyżej. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

§ 10

Stawki godzinowe oblicza się dzieląc kwotę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przysługującego za pełny wymiar czasu pracy w miesiącu, przez nominalny czas pracy w danym miesiącu.

Rozdział IV

PREMIA UZNANIOWA

§ 11

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełniania swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości

przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań placówki, może być przyznana premia uznaniowa, premia pieniężna lub rzeczowa.

2. Przyznanie premii określonej w pkt.1. uzależnione jest również od wypracowania przez placówkę odpowiednich środków pieniężnych.
3. O przeznaczeniu środków pieniężnych na premie uznaniowe oraz o wysokości tych środków decyduje każdorazowo Dyrektor Placówki.
4. Wysokość premii dla poszczególnych pracowników ustalana jest kwotowo.
5. W przypadku absencji chorobowej wysokość premii uznaniowej dla pracownika ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu.

Rozdział V

DODATKI DO WYNAGRODZENIA

§ 12

1. 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.
2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi instytucji kultury za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. 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 dodatek pomniejszany jest proporcjonalnie.
3. 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. Wysokość dodatku za wysługę wypłacanego co miesiąc wynosi:
5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach zatrudnienia i wzrasta corocznie o 1%, maksymalnie do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Rozdział VI

NAGRODA ROCZNA

§ 13

1. Pracownikom może być przyznana przez pracodawcę nagroda roczna, która uzależniona jest od możliwości finansowych pracodawcy.
2. W ramach funduszu wynagradzania tworzy się fundusz nagrody rocznej po zabezpieczeniu środków na wszystkie wypłaty.

2. Pracownicy MDK mogą otrzymywać roczne nagrody indywidualne z zysku oraz ze środków przekazanych przez organizatora i inne osoby prawne lub fizyczne na ten cel.
3. Prawo do rocznej nagrody indywidualnej pracownik nabywa po przepracowaniu w MDK-u całego roku kalendarzowego.
4. Pracownik, który nie przepracował całego roku kalendarzowego w MDK nabywa prawa do rocznej nagrody indywidualnej w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego w MDK-u.
5. Pracownik nie nabywa prawa do rocznej nagrody w przypadkach:
 - nieusprawiedliwionej nawet jednodniowej nieobecności w pracy,
 - stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości, bądź spożywania alkoholu na terenie placówki,
 - rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia,
 - rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jeżeli w danym roku kalendarzowym pracownik nie przepracował 6-ciu miesięcy.
6. Pracownik zachowuje prawo do rocznej nagrody jeżeli nie przepracował całego roku kalendarzowego, jeżeli rozpoczął w danym roku:
 - urlop macierzyński pod warunkiem przepracowania 6-ciu miesięcy.
7. Roczną nagrodę ustala się w wysokości maksymalnie do 8,5% sumy wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając składniki wynagrodzenia przyjmowanego do ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
8. Rocznią nagrodę przyznaje pracownikom Dyrektor MDK.
9. Nagroda wypłacana jest odpowiednio do zgromadzonych na ten cel środków, w terminie najpóźniej do 31 marca następnego roku.

Rozdział VII

NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 14

1. Za wieloletnią pracę pracownicy MDK 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 okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie okresy przepracowane i równorzędne z okresami zatrudnienia.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej 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 w terminie wypłaty najbliższego wynagrodzenia.

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.

7. 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.

8. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. W razie rozwiązania stosunku pracy i przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką, 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.

Rozdział VIII

INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 15

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości:
 - 1) 50% wynagrodzenia -za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy
 - 2) 100% wynagrodzenia -za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem pracy.
2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków obejmuje wynagrodzenie zasadnicze pracownika, określonego jego stawką miesięczną.
3. Dodatek, nie przysługuje za pracę w niedzielę lub w święto w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu.

§16

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje poza normalnym wynagrodzeniem wynagrodzenie dodatkowe za każdą godzinę pracy w porze nocnej między godziną 22:00 a 6:00 w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie stosownych przepisów.

§ 17

1. Pracownikowi MDK, 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 w/w okresu pracy wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. Wysokość odprawy emerytalnej oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi w określonej stałej stawce miesięcznej należy wziąć pod uwagę w wysokości z miesiąca, w którym pracownik nabył prawo do ekwiwalentu. Przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się w średniej wysokości z tego okresu. Natomiast składniki za okresy dłuższe niż miesiąc, wypłacone podczas 12 miesięcy poprzedzających bezpośrednio miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu.

4. Do podstawy ekwiwalentu nie wchodzi następujące składniki:

- 1) jednorazowe lub nieperiodyczne wypłaty za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- 2) wynagrodzenie za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju,
- 3) nagrody jubileuszowe,
- 4) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 5) ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy,
- 6) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,

- 7) kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- 8) odprawy emerytalne lub rentowe albo inne odprawy pieniężne,
- 9) wynagrodzenie i odszkodowanie przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy

§ 18

1. Oprócz ww. składników wynagrodzenia pracownikowi przysługują tylko te świadczenia związane z pracą, które wynikają z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

§ 19

1. Pracownikom wykonującym prace w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze przysługują uprawnienia wynikające z aktualnych rozporządzeń zawierających wykaz wspomnianych stanowisk.

§ 20

1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.
2. Dieta za dobę podróży służbowej na obszarze kraju przysługuje pracownikowi w wysokości określonej w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju.
3. Dieta za dobę podróży służbowej poza granicami kraju przysługuje pracownikowi w wysokości odpowiadającej 100% stawki ustalonej zgodnie z § 4 ust.2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju w przypadku, gdy pracownik nie otrzymuje za granicą całodziennego bezpłatnego wyżywienia lub 25 % stawki ustalonej zgodnie z § 4 ust. 2 powołanego powyżej rozporządzenia, w przypadku, gdy pracownik otrzymuje za granicą bezpłatne całodziennie lub częściowe wyżywienie.

§ 21

1. Pracodawca na podstawie art. 4 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70 poz. 335) postanawia, że nie będzie tworzony Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych.

Rozdział IX

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 22

1. Regulamin wynagradzania pracowników zostaje wprowadzony na czas nieokreślony.
2. Zmiana postanowień regulaminu następuje pod rygorem nieważności w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie i wchodzi w życie nie wcześniej niż po upływie 14 dni od podania do wiadomości pracowników.

§ 23

W sprawach będących przedmiotem regulacji niniejszego Regulaminu, w nim nie unormowanych, mają zastosowanie przepisy prawa pracy.

§ 24

Bezpośredni przełożony obowiązany jest na żądanie pracownika udostępnić mu do wglądu tekst niniejszego Regulaminu wynagradzania i wyjaśnić jego treść.

§ 25

W przypadku, gdy regulacje regulaminowe są mniej korzystne dla pracownika od obowiązujących dotychczas, mogą być one wprowadzone w życie po upływie okresu wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków wynagradzania i pracy.

§ 26

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od momentu wywieszenia.

Sanok, dnia 25 marca 2020

DYREKTOR MDK:

ZAŁĄCZNIK Nr 1

DO REGULAMINU WYNAGRAZANIA PRACOWNIKÓW MŁODZIEŻOWEGO DOMU KULTURY

ZAKŁADOWA TABELA ZASZEREGOWANIA STANOWISK PRACY I DODATKÓW FUNKCYJNYCH

| L.P. | STANOWISKO | KATEGORIA ZASZEREGOWANIA | DODATEK FUNKCYJNY %wyn.zasad. |
|------|--|-----------------------------|-------------------------------------|
| 1. | Dyrektor | do XXI | do 50% |
| 2. | Główny księgowy | do XX | do 50% |
| 3. | Kierownik działu | XI - XIII | do 50% |
| 3. | Główny instruktor | XVI - XIX | |
| 4. | Starszy instruktor | XIII - XV | |
| 5. | Instruktor | XI - XII | |
| 6. | Młodszy instruktor | IX - X | |
| 7. | Sekretarka - kadrowa | IX - XIII | |
| 8. | Pracownik ds. obsługi graficznej, informatycznej i plastycznej | IX -XI | |
| 9. | Konserwator | IV - VIII | |
| 10. | Sprzątaczką - portier | IV - VIII | |

ZAŁĄCZNIK Nr 2

DO REGULAMINU WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW MŁODZIEŻOWEGO DOMU KULTURY

ZAKŁADOWA TABELA STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

| Kategoria zaszeregowania | Stawki miesięczne w złotych |
|--------------------------|-----------------------------|
| I | 2 |
| I | 1 050–1 800 |
| II | 1 070–1 900 |
| III | 1 090–2 000 |
| IV | 1 110–2 100 |
| V | 1 130–2 200 |
| VI | 1 150–2 300 |
| VII | 1 170–2 400 |
| VIII | 1 190–2 500 |
| IX | 1 210–2 600 |
| X | 1 230–2 700 |
| XI | 1 250–2 800 |
| XII | 1 270–2 900 |
| XIII | 1 290–3 000 |
| XIV | 1 310–3 300 |
| XV | 1 330–3 600 |
| XVI | 1 350–3 900 |
| XVII | 1 370–4 200 |
| XVIII | 1 390–4 500 |
| XIX | 1 410–5 000 |
| XX | do 5 500 |
| XXI | do 6 500 |

ZAŁĄCZNIK Nr 3

DO REGULAMINU WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW MŁODZIEŻOWEGO DOMU KULTURY

ZAKŁADOWA TABELA STAWEK GODZINOWYCH INSTRUKTORÓW ARTYSTYCZNYCH I INSTRUKTORÓW ZESPOŁÓW ZAINTERESOWAŃ OBOWIĄZUJĄCYCH OD 1 STYCZNIA 2019r.

| STANOWISKO | STAWKI GODZINOWE W ZŁOTYCH |
|--|---------------------------------------|
| 1 | 2 |
| Młodszy instruktor artystyczny, młodszy instruktor zespołu zainteresowań | 15,00 – 25,00 |
| Instruktor artystyczny, instruktor zespołu zainteresowań | 20,00 – 30,00 |
| Starszy instruktor artystyczny, starszy instruktor zespołu zainteresowań | 25,00 – 35,00 |
| Główny instruktor artystyczny, główny instruktor zespołu zainteresowań | 30,00 – 45,00 |

ZAŁĄCZNIK Nr 4

DO REGULAMINU WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW MŁODZIEŻOWEGO DOMU KULTURY W SANOKU

ZAKŁADOWA TABELA WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH UPRAWNIAJĄCYCH DO ZAJMOWANIA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK

| Lp. | Stanowisko | Wymagania kwalifikacyjne | |
|-----|--------------------------------|---|---|
| | | Wykształcenie | Staż pracy |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Główny instruktor artystyczny | wyższe specjalistyczne i przygotowanie pedagogiczne | 5 lat pracy na stanowisku starszego instruktora artystycznego |
| | | wyższe i studia podyplomowe odpowiadające wykonywanej specjalności i przygotowanie pedagogiczne | |
| | | wyższe i instruktorski kurs kwalifikacyjny | |
| | | wyższe zawodowe i przygotowanie pedagogiczne | |
| | | studium pomaturalne odpowiadające wykonywanej specjalności | |
| | | średnie artystyczne i przygotowanie pedagogiczne | |
| | | średnie i instruktorski kurs kwalifikacyjny | |
| 2 | Starszy instruktor artystyczny | wyższe specjalistyczne i przygotowanie pedagogiczne | --- |
| | | wyższe i studia podyplomowe odpowiadające wykonywanej specjalności i przygotowanie pedagogiczne | 1 rok |
| | | wyższe i instruktorski kurs kwalifikacyjny | 2 lata |
| | | wyższe zawodowe i przygotowanie pedagogiczne | 3 lata |
| | | studium pomaturalne odpowiadające wykonywanej specjalności | 3 lata |
| | | średnie artystyczne i przygotowanie pedagogiczne | 4 lata |
| | | średnie i instruktorski kurs kwalifikacyjny | 5 lat |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|--|---|---|
| 3 | Instruktor artystyczny | wyższe i instruktorski kurs kwalifikacyjny | -- |
| | | wyższe i studia podyplomowe odpowiadające wykonywanej specjalności i przygotowanie pedagogiczne | -- |
| | | wyższe zawodowe i przygotowanie pedagogiczne | 1 rok |
| | | studium pomaturalne odpowiadające wykonywanej specjalności | 2 lata |
| | | średnie artystyczne i przygotowanie pedagogiczne | |
| | | średnie i instruktorski kurs kwalifikacyjny | 3 lata |
| 4 | Młodszy instruktor artystyczny | studium pomaturalne odpowiadające wykonywanej specjalności | -- |
| | | średnie artystyczne odpowiadające wykonywanej specjalności | |
| | | średnie i instruktorski kurs kwalifikacyjny | |
| 5 | Główny instruktor zespołu zainteresowań | wyższe i przygotowanie pedagogiczne | 5 lat pracy na stanowisku starszego instruktora zespołu zainteresowań |
| | | wyższe zawodowe i przygotowanie pedagogiczne | |
| | | średnie i przygotowanie pedagogiczne | |
| 6 | Starszy instruktor zespołu zainteresowań | wyższe i przygotowanie pedagogiczne | 1 rok |
| | | wyższe zawodowe i przygotowanie pedagogiczne | 2 lata |
| | | średnie i przygotowanie pedagogiczne | 3 lata |
| 7 | Instruktor zespołu zainteresowań | wyższe i przygotowanie pedagogiczne | -- |
| | | wyższe zawodowe i przygotowanie pedagogiczne | 1 rok |
| | | średnie i przygotowanie pedagogiczne | 2 lata |
| 8 | Młodszy instruktor zespołu zainteresowań | średnie i przygotowanie pedagogiczne | -- |