

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW MIEJSKIEJ BIBLIOTEKI PUBLICZNEJ**

W ŁOMŻY

z dnia 15 marca 2007 r.

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW MIEJSKIEJ BIBLIOTEKI PUBLICZNEJ W ŁOMŻY
z dnia 15 marca 2007 r.**

Niniejszy zakładowy Regulamin Wynagradzania - zwany dalej „regulaminem” opracowano i przyjęto na podstawie:

- a) ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tekst jednolity z dnia 29.01.2001r. – Dz.U. z 2001r. Nr 13, poz. 123),
- b) art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity z 23.12.1997r. - Dz.U. 1998 Nr 21, poz. 942 z późn. zm.),
- c) Rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz.U. Nr 45, poz. 446 z późn. zm.),
- d) Rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 9 marca 1999 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w bibliotekach oraz trybu stwierdzania tych kwalifikacji (Dz.U. Nr 41, poz. 419).

**Rozdział I
Postanowienia ogólne**

Art.1

Niniejszy regulamin określa warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Miejskiej Bibliotece Publicznej w Łomży.

Art. 2

Ilekcroć w regulaminie jest mowa o:

- a) „zakładzie pracy” – rozumie się przez to Miejską Bibliotekę Publiczną w Łomży,
- b) „pracownikach” – rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione w zakładzie pracy w trybie nawiązania stosunku pracy,
- c) „pracownikach zarządzających” - rozumie się przez to pracowników zatrudnionych na stanowiskach dyrektora, zastępcy dyrektora i głównego księgowego,
- d) „pracodawcy” – rozumie się przez to kierującego zakładem pracy,
- e) „minimalnej stawce” – rozumie się przez to minimalną stawkę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w pierwszej kategorii zaszeregowania, określoną w załączniku nr 1 do niniejszego regulaminu,
- f) minimalne wynagrodzenie – wynagrodzenie wynikające z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z dnia 10.10.2002r.(Dz.U. Nr 200, poz. 1679).

Art. 3

1. W Miejskiej Bibliotece Publicznej w Łomży zatrudnia się pracowników:

- a) działalności podstawowej,
- b) ekonomicznych, administracji i obsługi.

2. Postanowienia regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych w Miejskiej Bibliotece Publicznej w Łomży, z wyłączeniem zarządzających. Szczegółowe zasady wynagradzania Dyrektora Biblioteki ustala organizator instytucji, a pozostałych pracowników zarządzających Dyrektor w akcie stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy w oparciu o przepisy Rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz.U. Nr 45, poz. 446 z późn. zm.).

Art. 4

Regulamin 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.

Art. 5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę określone w umowie o pracę na podstawie niniejszego regulaminu.
2. Wynagrodzenie pracowników za wykonaną pracę obejmuje:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek funkcyjny,
 - c) dodatek za wysługę lat,
 - d) dodatek za prace wykonywana w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych,
 - e) dodatek za znajomość i posługiwanie się językiem obcym,
 - f) dodatek za posiadanie stopnia naukowego,
 - g) dodatek za pracę stałą w systemie zmianowym,
 - h) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - i) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - j) dodatek za czynności dodatkowe wykraczające poza zakres normalnych obowiązków,
 - k) premie,
 - l) nagrody jubileuszowe,
 - ł) nagrody.
3. Wynagrodzenie należne z innych tytułów niż wykonywana praca to:
 - a) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy,
 - b) odprawa pośmiertna,
 - c) odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

Art. 6

1. Wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę; 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.
2. Do wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 powyżej nie wlicza się:
 - a) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - b) nagród jubileuszowych,
 - c) odpraw emerytalnych i rentowych,
 - d) nagród z funduszu nagród,
 - e) premii,
 - f) dodatków za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, w porze nocnej, w systemie zmianowym, za znajomość i posługiwanie się językiem obcym, za posiadanie stopnia naukowego.

Art. 7

Pracodawca powinien dysponować dokumentami (informacjami) pozwalającymi na dokonanie oceny przebiegu pracy zawodowej każdego pracownika. W tym celu pracodawca może ustalić, w uzgodnieniu z przedstawicielstwem pracowników, zasady przeprowadzania w zakładzie pracy ocen kwalifikacyjnych. Przyjęte w zasadach kryteria i tryb postępowania powinny gwarantować bezstronność, wszechstronność, instancyjność (możliwość odwołania się od oceny), udział czynników społecznych (przedstawicielstwa załogi).

Rozdział II **Zasady wynagradzania pracowników**

Art. 8

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniające ilość i jakość świadczonej pracy.
2. Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników działalności podstawowej, ekonomicznych, administracji i obsługi oraz zarządzających określa załącznik nr 1 do regulaminu.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Zasady wynagradzania pracownika za czas niewykonywania pracy (przeszłość) regulują przepisy art. 81 kodeksu pracy.

Art. 9

Stanowiska pracy i kategorie ich zaszeregowania określa załącznik nr 2 do regulaminu.

Art. 10

1. Stanowisko, na którym zostaje zatrudniony pracownik, odpowiednio do obowiązujących przepisów w sprawie wymagań kwalifikacyjnych uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w bibliotekach, przyznaje pracodawca.
2. Kategorię osobistego zaszeregowania oraz miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustala pracodawca.

Art. 11

1. Pracownikom pełniącym funkcje kierownicze lub zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach pracy, koordynującym wykonywanie określonych zadań przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego pracodawca w szczególności uwzględnia:
 - a) stopień samodzielności,
 - b) liczbę pracowników zatrudnionych w komórce organizacyjnej,
 - c) zakres działalności komórki organizacyjnej.
3. Wykaz stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny i jego wysokość, określa załącznik nr 3 do regulaminu.
4. W umowie o pracę bądź innym akcie ustalającym indywidualne warunki wynagradzania pracownika, wysokość dodatku funkcyjnego określa się w procentach od podstawy, o której mowa w art. 2 pkt „e” regulaminu.

Art. 12

Przyznania pracownikowi wyższego wynagrodzenia w ramach określonej kategorii zaszeregowania lub wyższej kategorii zaszeregowania w ramach przyznanego stanowiska ewentualnie awansowania pracownika na wyższe stanowisko dokonuje pracodawca.

Rozdział III

Zasady wypłacania innych świadczeń związanych z pracą

Art. 13

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej "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 dalszych latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego 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. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) 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,
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca

Art. 14

1. Pracownikom przysługuje dodatek za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych lub niebezpiecznych w wysokości:
 - a) do 5 % minimalnej stawki - przy pierwszym stopniu szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości,
 - b) do 10 % minimalnej stawki - przy drugim stopniu szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości,
 - c) do 15 % minimalnej stawki - przy trzecim stopniu szkodliwości dla zdrowia lub szczególnej uciążliwości oraz przy pracach wykonywanych w warunkach niebezpiecznych.
2. Zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1 określa załącznik nr 4 do regulaminu.

Art. 15

1. Pracownikom przysługuje dodatek za znajomość języków obcych w wysokości do 20% minimalnej stawki za znajomość każdego języka obcego, który jest niezbędny do wykonywania pracy na zajmowanych stanowiskach.
2. Zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1 określa załącznik nr 5 do regulaminu.

Art. 16

Pracownikom przysługuje za posiadanie stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego dodatek w wysokości do 5% minimalnej stawki.

Art. 17

Pracownikom zatrudnionym stale w systemie zmianowym przysługuje za pracę na drugiej zmianie dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

Art. 18

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy.

Art. 19

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych – oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
 - a) 50 % wynagrodzenia – za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę w każdym innym dniu niż określony poniżej w punkcie „b”,
 - b) 100 % wynagrodzenia – za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) 100 % wynagrodzenia - za pracę w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę za niedzielę i lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków określonych w ust. 1 powyżej obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzgowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60 % wynagrodzenia.
3. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. W przypadkach określonych w zdaniach poprzedzających pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Art. 20

1. Kierowcom samochodów osobowych może być przyznane, za ich zgodą, wynagrodzenie ryczałtowe obejmujące poszczególne składniki wynagrodzenia (w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej), uwzględniające liczbę godzin przypadających do przepracowania w okresie jednego miesiąca, w przypadku, gdy faktyczny czas pracy kierowców w poszczególnych miesiącach nie ulega wahaniom i odpowiada liczbie godzin przyjętej do obliczenia wynagrodzenia.
2. Kierowcom, za wyjątkiem kierowców samochodów osobowych, w czasie ich pracy mogą być, za ich zgodą i pod warunkiem zachowania bezpieczeństwa ruchu drogowego oraz bezpieczeństwa pracy, powierzane czynności dodatkowe, nie wchodzące w zakres ich normalnych obowiązków. W szczególności dotyczy to tych przypadków, w których powierzenie kierowcom dodatkowych czynności eliminuje potrzebę zatrudnienia innych pracowników do wykonywania tych czynności.
3. Kierowcom, którym powierzono dodatkowe czynności wykraczające poza zakres ich normalnych obowiązków, przysługuje dodatek w wysokości do 60% minimalnej stawki.
4. Wysokość dodatku i rodzaj czynności, o których mowa w ust. 3, określa pracodawca.

Art. 21

1. W celu wyeliminowania dodatkowego zatrudnienia, pracodawca może powierzyć pracownikowi wykonywanie innych czynności nie objętych jego zakresem obowiązków i przyznać mu za tę pracę dodatkowe wynagrodzenie.

2. Do czynności dodatkowych zalicza się:
 - a) obsługę kasy zapomogowo-pożyczkowej,
 - b) inne czynności - w zależności od decyzji pracodawcy.
3. Wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, określa każdorazowo pracodawca.

Art. 22

1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe może być tworzony fundusz premiowy.
2. Wysokość funduszu premiowego oraz zasady przyznawania i wypłacania premii ustala zakładowy Regulamin Premiowania stanowiący załącznik nr 6 do niniejszego regulaminu.

Art. 23

1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości :
 - a) 75% miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy,
 - b) 100% miesięcznego wynagrodzenia - po 25 latach pracy,
 - c) 150% miesięcznego wynagrodzenia - po 30 latach pracy,
 - d) 200% miesięcznego wynagrodzenia - po 35 latach pracy,
 - e) 300% miesięcznego wynagrodzenia - po 40 latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia oraz inne okresy pracy, jeżeli z mocy przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego 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 obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
7. 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 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
8. Jeżeli w dniu 1 lipca 1996 r. albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
9. Pracownikowi, który w dniu 1 lipca 1996 r. albo w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
10. Przepisy ust. 8 i 9 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabedzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

11. Pracownikowi, który był zatrudniony w dniu 1 lipca 1996 r., przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród jubileuszowych wlicza się okresy, które zostały wliczone temu pracownikowi przy ustalaniu prawa do nagrody jubileuszowej, do której nabył prawo przed tym dniem.
12. Pracownicy, którzy podjęli zatrudnienie po dniu 1 lipca 1996 r., nabywają prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 2 – 11 powyżej.

Art. 24

1. W zakładzie pracy, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, tworzy się fundusz nagród w wysokości do 3 % planowanych środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1, może być podwyższany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
3. Fundusz nagród przeznaczony jest na jednorazowe w danym roku nagrody za osiągnięcia w pracy zawodowej.
4. Nagroda z funduszu, o którym mowa w ust. 1 może być przyznana pracownikowi po upływie pełnego roku pracy.
5. Fundusz nagród pozostaje w dyspozycji pracodawcy, który decyduje o przyznaniu nagrody, jej wysokości i terminie wypłaty.

Art. 25

1. Pracownikom, spełniającym warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - a) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - b) dwumiesięcznego wynagrodzenia, - po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
 - c) trzymiesięcznego wynagrodzenia, - po przepracowaniu co najmniej 20 lat.
2. Do okresu pracy uprawniającego do odprawy, o której mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Rozdział IV

Zasady przyznawania innych świadczeń niż wynagrodzenie

Art. 26

1. W zakładzie pracy tworzy się Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych.
2. Zasady tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i przyznawania pracownikom świadczeń z jego środków ustala Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Art. 27

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 przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna na warunkach i w wysokości określonej w art. 93 Kodeksu Pracy.

Art. 28

Z tytułu podróży służbowych na obszarze kraju pracownikowi przysługują należności określone w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19.12.2002 r. (DZ.U. Nr 236, poz. 1990 z późn.zm.).

Rozdział V **Postanowienia końcowe**

Art. 29

1. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia, z zastrzeżeniem ust. 2, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
2. Zasada ustalona w ust. 1 nie dotyczy zasady przyznawania premii i nagród.

Art. 30

Godzinową stawkę:

- a) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną
- oraz
- b) wynikającą z minimalnej stawki, o której mowa w art. 2 pkt „e” regulaminu
- ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

Art. 31

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.
2. Do obliczenia wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, ma zastosowanie art. 92 § 2 Kodeksu pracy.

Art. 32

W sprawach nie uregulowanych niniejszym regulaminem zastosowanie mają postanowienia Kodeksu Pracy oraz aktualnie obowiązujące przepisy prawne.

Art. 33

Każda zmiana niniejszego regulaminu może być dokonana zgodnie z przepisami Kodeksu pracy jedynie w drodze zarządzenia dyrektora zakładu pracy.

Art. 34

Regulamin został zawarty na czas nieokreślony. Załączniki do regulaminu stanowią jego integralną część.

Art. 35

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, tj. z dniem ...3. kwietnia... 2007 roku.

D Y R E K T O R
Miejskiej Biblioteki Publicznej
w ŁOMŻY
Krystyna Sobocińska