

**Zarządzenie Nr 21/2022**  
**Dyrektora Okoneckiego Centrum Kultury w Okonku**  
**z dnia 17 listopada 2022 r.**

**w sprawie wprowadzenia *Regulaminu wynagradzania pracowników Okoneckiego Centrum Kultury w Okonku.***

Działając na podstawie: art. 77<sup>2</sup> § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j.Dz.U. z 2022 poz. 1510) w związku z art. 31d ust. 2 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r., poz. 194)

zarządzam, co następuje:

**§1**

Wprowadza się *Regulamin wynagradzania pracowników Okoneckiego Centrum Kultury w Okonku*, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

**§ 2**

Traci moc zarządzenie nr 24/2021 Dyrektora Okoneckiego Centrum Kultury z dnia 10 grudnia 2021 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Okoneckiego Centrum Kultury w Okonku.

**§3**

*Regulamin wynagradzania pracowników Okoneckiego Centrum Kultury w Okonku* wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, tj. od dnia podpisania przez pracowników oświadczenia o zapoznaniu się z jego treścią i wywieszeniu na tablicy ogłoszeń.

Dyrektor Okoneckiego Centrum Kultury w Okonku

DYREKTOR  
OKONECKIEGO CENTRUM KULTURY

.....  
*Piotr Adamczuk*  
Piotr Adamczuk

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW OKONECKIEGO CENTRUM KULTURY W OKONKU**

Podstawę prawną ustalania Regulaminu wynagradzania Okoneckiego Centrum Kultury w Okonku stanowią przepisy:

1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 poz. 1510 )
2. Ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 194).
3. Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 roku w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1798).
4. Ustawy z dnia 3 marca 2000 roku o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 2136).

### **Rozdział 1**

#### **Postanowienia ogólne**

##### **§1**

1. Regulamin określa zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania dodatków i pozostałych świadczeń związanych z pracą.
2. Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników OCK z wyjątkiem wskazanym w ust. 3 – bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko, wymiar czasu pracy oraz bez względu na okres, na jaki zawarto umowę o pracę.
3. Regulamin, zgodnie z art. 77<sup>2</sup> § 5 w związku z art. 241<sup>26</sup> § 2 Kodeksu pracy, nie określa warunków wynagradzania Dyrektora OCK, które to warunki ustala w imieniu organizatora tj. Gminy Okonek - Burmistrz Okonka.
4. Pracodawca jest obowiązany, przed dopuszczeniem każdego zatrudnionego pracownika do pracy, zapoznać go z treścią regulaminu, a oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem dołączyć do jego akt osobowych.
5. Postanowienia regulaminu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.

## §2

1. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

- a) OCK - należy rozumieć przez to Okoneckie Centrum Kultury w Okonku, z siedzibą ul. Leśna 35, 64-965 Okonek.
- b) regulaminie - należy przez to rozumieć Regulamin wynagradzania pracowników OCK.
- c) pracodawcy - należy rozumieć przez to OCK reprezentowane przez Dyrektora OCK.
- d) pracownikowi - należy rozumieć przez to wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy.
- e) minimalnym wynagrodzeniu - należy przez to rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę określone corocznie na podstawie Ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207).
- f) Kodeksie pracy - rozumie się przez to - Ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t.j. Dz.U. z 2022 poz. 1510).

## Rozdział II

### Zasady wynagradzania pracowników

## §3

1. Ustalając wynagrodzenie za pracę, pracodawca bierze pod uwagę w szczególności rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy.
2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określone w umowie.
3. Wynagrodzenie za pracę otrzymywane w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.

## §4

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.
2. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
3. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – mogą być potrącone inne należności wyłącznie w wysokości i na zasadach wynikających z art. 87–91 kodeksu pracy.

4. Pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków:
- a) dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
  - b) dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
  - c) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w skutek choroby,
  - d) wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
  - e) wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, za czas niewykonywania pracy i za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
  - f) wynagrodzenia urlopowego lub ekwiwalentu za niewykorzystany urlop,
  - g) należności z tytułu podróży służbowej,
  - h) odprawy.
5. Pracownikowi odpowiednio do stanowiska, rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, a także ilości i jakości świadczonej pracy, przysługuje prawo do dodatków:
- a) dodatku za wieloletnią pracę,
  - b) dodatku specjalnego,
  - c) dodatku funkcyjnego,
  - d) nagrody jubileuszowej.
6. Pracownikowi przysługują ponadto inne niż wymienione w regulaminie składniki wynagrodzenia, przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

## §5

1. Wypłatę wynagrodzenia dla pracowników ustala się na dzień 26 każdego miesiąca. W przypadku, gdy ww. dzień jest wolny od pracy, wypłata wynagrodzenia następuje w dniu poprzedzającym.
2. Pracodawca na wniosek pracownika jest obowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu, zawierającej wszystkie składniki wynagrodzenia dotyczącej tegoż pracownika.
3. Informacje dotyczące wysokości indywidualnego wynagrodzenia za pracę stanowią dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej w przepisach o ochronie danych osobowych.

## Rozdział III

### Wynagrodzenie

## §6

1. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z miesięcznych stawek zaszeregowania pracownika.

MSL

2. Stawki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania określa Załącznik nr 1 do regulaminu.

3. Tabela stanowisk i zaszeregowania stanowi Załącznik nr 2 do regulaminu.

4. Przy zaszeregowaniu pracowników do odpowiedniej kategorii zaszeregowania płacy zasadniczej i dodatku funkcyjnego w ramach stawek ustalonych dla danego stanowiska bierze się pod uwagę:

- a) posiadane wykształcenie,
- b) posiadane kwalifikacje,
- c) zakres obowiązków,
- d) stopień samodzielności w pracy.

## **Rozdział IV**

### **Dodatki**

#### **§7**

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz wynagrodzenia, przysługuje rekompensata w postaci czasu wolnego od pracy na zasadach określonych przepisami Kodeksu pracy albo dodatek w wysokości:

- a) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- b) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w § 7 ust. 1 pkt a regulaminu.

#### **§8**

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek za pracę nocną.
2. Dodatek za pracę nocną wynosi, za każdą godzinę pracy w porze nocnej, równowartość 20% stawki godzinowej wynikającej ze stawki wynagrodzenia minimalnego pracownika.

#### **§9**

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
  - a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,

- b) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w § 9 ust. 1 pkt a- pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
- c) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów nadawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w § 9 ust.1 pkt a- pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

### §10

1. Za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.
2. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przysługuje pracownikowi wyłącznie za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika wynagrodzenie nie przysługuje.
3. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi.

### §11

1. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.
2. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
3. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w § 11 ust. 2 regulaminu, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

### §12

1. W przypadku podróży służbowej pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 77<sup>s</sup> Kodeksu pracy oraz przepisów wykonawczych.

### §13

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, zwana dalej odprawą emerytalno-rentową.
2. Kwota odprawy wynosi równowartość:
  - a) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
  - b) dwumiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
  - c) trzymiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.
3. Do okresu pracy, o którym mowa w § 13 ust. 2 regulaminu, 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.
4. Odprawę emerytalno-rentową, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
5. Jeżeli pracownik otrzymał wcześniej odprawę emerytalną, rentową, emerytalno-rentową, lub podobne świadczenie z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy albo rentę inwalidzką, odprawa emerytalno-rentowa wskazana w § 13 ust. 1 regulaminu nie przysługuje.
6. Jeżeli brak jest dokumentów wskazujących na wcześniejszą wypłatę odprawy, o której mowa w § 13 ust. 5 regulaminu, pracownik może zostać zobowiązany do złożenia pisemnego oświadczenia w przedmiocie wcześniejszego otrzymania odprawy.

### §14

1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969) przysługuje odprawa pieniężna.
2. Odprawa przysługuje w wysokości:
  - a) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
  - b) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,
  - c) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

3. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy, stosuje się odpowiednio.
4. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
5. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

### §15

1. 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 odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy jest uzależniona od zakładowego stażu pracy i wynosi:
  - a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 10 lat,
  - c) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje małżonkowi oraz innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
4. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty.

### §16

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek wskazany w ust. 1 wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. 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.
4. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów.



5. Dodatek wypłacany jest w terminie wypłat 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.

#### §17

1. Pracownikom, którym powierzono dodatkowe obowiązki lub powierzono wykonywanie dodatkowych zadań lub wykonują pracę o szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach, można przyznać dodatek specjalny.

2. Wysokość dodatku specjalnego wynosi od 1 do 40% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, otrzymywanego przez pracownika.

3. Dodatek nie przysługuje za dni pracy, wynikające z rozkładu czasu pracy pracownika, w które pracownik nie świadczył pracy z powodu nieobecności w pracy.

4. Dodatek specjalny przyznaje się wyłącznie na czas określony za czas wykonywania pracy, z którą ten dodatek jest związany.

5. Przy ustalaniu wysokości dodatku specjalnego pracodawca uwzględnia zakres, stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz uciążliwości warunków w jakich świadczona jest praca.

6. Dodatek specjalny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

#### §18

1. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala się uwzględniając:

- a) zakres wykonywanych zadań
- b) zakres odpowiedzialność na danym stanowisku
- c) zakres uprawnień do podejmowania decyzji
- d) poziom samodzielności niezbędny do wykonywania zadań
- e) liczba podległych pracowników

2. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w kwocie nie przekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

3. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

## §19

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa.
2. Wysokość nagrody jubileuszowej określają przepisy ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 194)
3. Pracownik instytucji kultury nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
4. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. 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.
8. 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 jubileuszowej.
9. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w § 19 ust. 9, ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej 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.
11. Przepisy § 19 ust. 9 i 10 stosuje się odpowiednio, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

**Rozdział V**  
**Postanowienia końcowe**

**§20**

1. Postanowienia regulaminu nie naruszają postanowień indywidualnych umów o pracę.
2. W razie wątpliwości co do treści i rozumienia przepisów regulaminu wyjaśnień pracownikowi udziela Dyrektor OCK lub wskazana przez niego osoba.

**§21**

1. Zmiana treści regulaminu następuje w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie.

**§22**

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz inne akty dotyczące wynagradzania pracowników.

**§23**

1. Regulamin Wynagradzania pracowników OCK w Okonku wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom.

106

**Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach  
zaszeregowania**

A. Obowiązująca od dnia 1 stycznia 2022 r.

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych
I	3000-3200
II	3050-3400
III	3100-3600
IV	3150-3800
V	3200-4000
VI	3250-4300
VII	3300-4500
VIII	3350-5300
IX	3400-5700
X	3450-5900
XI	3500-6300
XII	3600-6600
XIII	3700-6900
XIV	3900-7200
XV	4100-7600
XVI	4300-8340

DYREKTOR  
OKONECKIEGO CENTRUM KULTURY  
Piotr Adamczuk

B. Obowiązująca od dnia 1 stycznia 2023r.

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych
I	3490 - 3700
II	3550 - 3900
III	3600 - 4100
IV	3650 - 4300
V	3700 - 4500
VI	3750 - 4800
VII	3800 - 5000
VIII	3850 - 5800
IX	3900 - 6200
X	3950 - 6400
XI	4000 - 6800
XII	4100 - 7100
XIII	4200 - 7400
XIV	4400 - 7700
XV	4600 - 8100
XVI	4800 - 8840

DYREKTOR  
OKONECKIEGO CENTRUM KULTURY  
  
Piotr Adamczuk

C. Obowiązująca od dnia 1 lipca 2023r.

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych
I	3600 - 3800
II	3650 - 4000
III	3700 - 4200
IV	3750 - 440
V	3800 - 4600
VI	3850 - 4900
VII	3900 - 5100
VIII	3950 - 5900
IX	4000 - 6300
X	4050 - 6500
XI	4100 - 6900
XII	4200 - 7200
XIII	4300 - 7500
XIV	4500 - 7800
XV	4700 - 8200
XVI	4900 - 8940

DYREKTOR  
OKONECKIEGO CENTRUM KULTURY  
  
Piotr Adamczuk

**Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach  
zaszeregowania**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania
1.	Referent	VII-IX
2.	Instruktor	VII-IX
3.	Animator	VII-IX
4.	Realizator dźwięku	VII-IX
5.	Konserwator	I-VI
6.	Pracownik gospodarczy	I-VI
7.	Informatyk	VII-IX
8.	Bibliotekarz	VII-IX
9.	Pomoc administracyjna	VII-VIII

DYREKTOR  
OKONECKIEGO CENTRUM KULTURY  
*Piotr Adamczuk*  
Piotr Adamczuk