

Zarządzenie Nr 12

Dyrektorki Nadarzyńskiego Ośrodka Kultury w Nadarzynie

z dnia 17 marca 2026 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Nadarzyńskiego Ośrodka Kultury (NOK) w Nadarzynie

Na podstawie: art. 77² § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.) w związku z art. 31d ust. 2 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2024 r., poz. 87 ze zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1.

Wprowadza się Regulamin Wynagradzania Pracowników Nadarzyńskiego Ośrodka Kultury w Nadarzynie stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

1. Regulamin Wynagradzania Pracowników Nadarzyńskiego Ośrodka Kultury w Nadarzynie, z dniem podpisania niniejszego zarządzenia, podaje się do wiadomości Pracowników Nadarzyńskiego Ośrodka Kultury w Nadarzynie.
2. Regulamin Wynagradzania Pracowników Nadarzyńskiego Ośrodka Kultury w Nadarzynie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom.

§ 3.

Traci moc Zarządzenie nr 12/2025 z dnia 01 kwietnia 2025 r.

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania

**Załącznik nr 1 do Zarządzenia Nr 12/2026 Dyrektorki
Nadarzyńskiego Ośrodka Kultury w Nadarzynie
z dnia 17 marca 2026 w sprawie
wprowadzenia *Regulaminu Wynagradzania
Pracowników Nadarzyńskiego Ośrodka Kultury w Nadarzynie***

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NADARZYŃSKIEGO
OŚRODKA KULTURY W NADARZYNIE**

Podstawę prawną ustalenia Regulaminu stanowią:

- Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej
– dalej: ustawa o działalności kulturalnej
- Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury
- dalej: rozporządzenie w sprawie wynagradzania
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy
– dalej: k.p.
- Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2025 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2026 r.
- Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Regulamin określa zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania dodatków i pozostałych świadczeń związanych z pracą w Nadarzyńskim Ośrodku Kultury w Nadarzynie (dalej: „NOK”).
2. Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników NOK 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 art. 77² § 5 k.p., który odsyła do art. 128 § 2 pkt 2 k.p., nie określa warunków wynagradzania Dyrektorki NOK, zastępczyni dyrektorki i głównej księgowej.
4. Zasady wynagradzania dyrektorki ustala Organizator przy powierzeniu funkcji dyrektora, zaś zastępcy dyrektorki oraz głównej księgowej reguluje się na podstawie odrębnych przepisów prawa oraz informacji o warunkach zatrudnienia stanowiących załącznik do umów o pracę.
5. Pracodawca jest obowiązany, przed dopuszczeniem każdego zatrudnionego pracownika do pracy, zapoznać go z treścią regulaminu, a oświadczenie o zapoznaniu się regulaminem dołączyć do jego akt osobowych.
6. Postanowienia regulaminu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.
7. Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

§ 2.

1. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

- 1) NOK - należy przez to rozumieć Nadarzyński Ośrodek Kultury w Nadarzynie, z siedzibą pl. Poniatowskiego 42, 05-830 Nadarzyn.
- 2) regulaminie - należy przez to rozumieć Regulamin wynagradzania pracowników NOK
- 3) pracodawcy - należy przez to rozumieć NOK reprezentowany przez Dyrektorkę NOK.
- 4) pracownikowi - należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w NOK na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy.
- 5) minimalnym wynagrodzeniu - należy przez to rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę określane corocznie na podstawie Ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
- 6) Kodeksie pracy – należy przez to rozumieć - Ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy.

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 określonego 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 potrącane inne należności wyłącznie w wysokości i na zasadach wynikających z art. 87–91 k.p.
4. Pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia zasadniczego oraz:
 - 1) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w skutek choroby,
 - 2) wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
 - 3) wynagrodzenia urlopowego lub ekwiwalentu za niewykorzystany urlop,
 - 4) należności z tytułu podróży służbowej,
 - 5) odprawy.
5. Pracownikowi odpowiednio do stanowiska, rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, a także ilości i jakości świadczonej pracy, przysługuje prawo do:
 - 1) dodatku za wieloletnią pracę,
 - 2) dodatku specjalnego,
 - 3) dodatku funkcyjnego,
 - 4) 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 ostatni dzień miesiąca kalendarzowego. W przypadku, gdy ww. dzień jest wolny od pracy, wypłata wynagrodzenia następuje w dniu poprzedzającym.
2. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
3. Informacje dotyczące wysokości indywidualnego wynagrodzenia za pracę stanowią dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej w przepisach o ochronie danych osobowych.
4. Każdy pracownik ma prawo do informacji o średnich zarobkach na równoważnych stanowiskach (z podziałem na płeć).

Rozdział III

Wynagrodzenie

§ 6.

1. Stawki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk określa Załącznik nr 1 do regulaminu.
2. Przy ustaleniu płacy zasadniczej i dodatku funkcyjnego w ramach stawek ustalonych dla danego stanowiska bierze się pod uwagę:
 - 1) posiadane wykształcenie,
 - 2) posiadane kwalifikacje,
 - 3) rodzaj pracy,
 - 4) zakres obowiązków,
 - 5) stopień samodzielności i odpowiedzialności w pracy,
 - 6) osobiste predyspozycje,
 - 7) doświadczenie.

Rozdział IV

Dodatki

§ 7.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę wykonywaną w porze nocnej oraz niedzielę i dni świąteczne pracownikowi przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości określonej w Kodeksie pracy.
2. Dodatek nie przysługuje za pracę w niedziele lub dni świąteczne w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego.

3. Prawo do dodatku wymienionego w ust. 1 nie przysługuje pracownikowi, którego czas pracy został określony wymiarem jego zadań, na podstawie dodatkowego pisemnego porozumienia z pracodawcą.

§ 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:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
- 2) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną w przypadku pracownika który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
- 3) 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,
- 4) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów 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.

§ 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 zaszerogowania, 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. Pracownikowi przysługuje świadczenie urlopowe – zasady reguluje Zarządzenie nr 7/2026 Dyrektorki Nadarzyńskiego Ośrodka Kultury z dnia 26 lutego 2026 r. w sprawie wypłaty świadczenia urlopowego.

3. Wysokość świadczenia urlopowego jest naliczana co roku w oparciu o ogłoszone w „Monitorze Polskim” Obwieszczenie Prezesa GUS w sprawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej.

4. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

§ 12.

1. W przypadku podróży służbowej pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 77⁵ Kodeksu pracy oraz przepisów wykonawczych.

2. Do należności pracowników z tytułu podróży służbowych stosuje się przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

§ 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:

- 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.

3. Do okresu pracy, o którym mowa w ust. 2, 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 ust. 1 nie przysługuje.

6. Jeżeli brak jest dokumentów wskazujących na wcześniejszą wypłatę odprawy o której mowa w ust. 5, pracownik może zostać zobowiązany do złożenia pisemnego oświadczenia w przedmiocie wcześniejszego otrzymania odprawy.

§ 14 .

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:

- 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 10 lat,
- 3) 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.

§ 15 .

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatek wskazany w ust. 1 wzrasta o 1% za każdy kolejny 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:

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 dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 16.

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 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 o którym mowa w ust. 1 przyznaje się wyłącznie na czas określony, nie dłuższy niż 12 miesięcy. Okres za który dodatek przysługuje może być przedłużany.
5. Przy ustalaniu wysokości dodatku specjalnego pracodawca uwzględnia zakres, stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz uciążliwość warunków, w jakich świadczona jest praca.

§ 17.

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny ustala się w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Stawkę procentową dodatku funkcyjnego dla danego pracownika określa pracodawca.

§ 18.

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa.
2. Wysokość nagrody jubileuszowej określają przepisy ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.
3. Pracownik 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 ust. 9, ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie 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 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.

§ 19.

Nagroda uznaniowa należy do wyłącznej decyzji dyrektora i jest wypłacana w ramach posiadanych środków.

§ 20 .

1. NOK, na zasadach określonych w Ustawie z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, tworzy dla swoich pracowników Pracownicze Plany Kapitałowe (dalej: „PPK”).

2. Wysokość wpłat do PPK kształtuje się następująco:

1) wpłata podstawowa: 1,5% wynagrodzenia pracownika (pracodawca) i 2% wynagrodzenia pracownika (pracownik).

2) wpłata dodatkowa (opcjonalna): Pracodawca może finansować wpłatę dodatkową w wysokości do 2,5% wynagrodzenia, na zasadach określonych w umowie o zarządzanie PPK, w oparciu o obiektywne kryteria ustalone w niniejszym regulaminie/zakładowym układzie zbiorowym pracy.

3. Podstawą naliczania wpłat jest wynagrodzenie uczestnika PPK, o którym mowa w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

4. Pracownik może złożyć deklarację o obniżeniu wpłaty podstawowej do 0,5%, jeśli jego wynagrodzenie nie przekracza 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia.

Rozdział V

Postanowienia końcowe

§ 21.

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 NOK lub wskazana przez niego osoba.

§ 22.

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

§ 23.

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

§ 24.

Regulamin Wynagradzania Pracowników NOK wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom.

Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania

pracowników NOK

Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego pracowników

Nadarzyńskiego Ośrodka Kultury.

Stanowisko:	Wykształcenie:	Staż pracy w NOK:	Stawka wynagrodzenia zasadniczego:
Specjalist(k)a ds. programowych:			
Główny specjalista	Wykształcenie wyższe magisterskie	od 5 lat	7 500,00 zł – 8500,00 zł
Starszy specjalista	Wykształcenie wyższe lub średnie	od 2 lat	6 500,00 zł – 7 500,00 zł
Specjalista	Wykształcenie wyższe lub średnie	do 2 lat	5 500,00 zł – 6 500,00 zł
Specjalist(k)a ds. promocji i informacji:			
Główny specjalista	Wykształcenie wyższe magisterskie	od 5lat	7 000,00 zł – 8500,00 zł
Starszy specjalista	Wykształcenie wyższe lub średnie	od 2 lat	6 000,00 zł – 7000,00 zł
Specjalista	Wykształcenie wyższe lub średnie	do 2 lat	5 000,00 zł – 6 000,00 zł
Instruktor(ka) artystyczny:			
Główny instruktor artystyczny:	Wykształcenie wyższe magisterskie specjalistyczne	Od 5 lat	8 900,00 zł – 10 000,00 zł
Starszy instruktor artystyczny :	Wykształcenie wyższe specjalistyczne lub średnie specjalistyczne	od 2 lat	7 500,00 zł – 8 900,00 zł
Instruktor artystyczny:	Wykształcenie wyższe lub średnie specjalistyczne	do 2 lat	6 500,00 zł – 7 500,00 zł
Instruktor(ka) świetlicy:			
Główny instruktor świetlicy:	Wykształcenie wyższe magisterskie	od 5 lat	9 000,00 zł – 10 000,00 zł
Starszy instruktor świetlicy:	Wykształcenie wyższe lub średnie	od 2 lat	7 500,00 zł – 9 000,00 zł

Instruktor świetlicy:	Wykształcenie wyższe lub średnie	do 2 lat	6 500,00 zł – 7 500,00 zł
Instruktor(ka):			
Główny instruktor:	Wykształcenie wyższe magisterskie	od 5 lat	7800,00 zł – 9 000,00 zł
Starszy instruktor:	Wykształcenie wyższe lub średnie	od 2 lat	6 500,00 zł – 7 800,00 zł
Instruktor:	Wykształcenie wyższe lub średnie	do 2 lat	5 500,00 zł – 6 500,00 zł
Specjalist(k)a ds. administracji:			
Główny specjalista ds. administracji:	Wykształcenie wyższe magisterskie	od 5 lat	7 000,00 zł – 8000,00 zł
Starszy specjalista ds. administracji:	Wykształcenie wyższe lub średnie	od 2 lat	6 300,00 zł – 7 000,00 zł
Specjalista ds. administracji:	Wykształcenie wyższe lub średnie	do 2 lat	5 300,00 zł – 6 300,00 zł
Specjalist(k)a ds. kadr i kasy:			
Główny specjalista ds. kadr i kasy:	Wykształcenie wyższe magisterskie	od 5 lat	7 000,00 zł – 8 000,00 zł
Starszy specjalista ds. kadr i kasy:	Wykształcenie wyższe lub średnie	od 2 lat	6 300,00 zł – 7 000,00 zł
Specjalista ds. kadr i kasy:	Wykształcenie wyższe lub średnie	do 2 lat	5 300,00 zł – 6 300,00 zł
Specjalist(k)a ds. akustyki, oświetlenia i multimedków:			
Główny specjalista ds. akustyki, oświetlenia i multimedków:	Wykształcenie wyższe	od 5 lat	9 000,00 zł – 9500,00 zł
Specjalista ds. akustyki, oświetlenia i multimedków:	Wykształcenie wyższe lub średnie	do 2 lat	8 000,00 zł – 9 000,00 zł
Pracowni(ca)k gospodarcza:			
Pracownik gospodarczy:	bez wymogów	od 5 lat	5 000,00 zł – 6 300,00 zł
Młodszy pracownik gospodarczy:	bez wymogów	do 2 lat	Wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, ustalane na podstawie ustawy dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz.2207 z późn. zm.)

