

**Zarządzenie nr DPR.021.35.2025**

**Dyrektora Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN**

**z dnia 15 grudnia 2025 roku**

**w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania w Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN**

Na podstawie art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy w zw. z art. 31d ust.2 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, jak również na podstawie § 4 ust. 6 pkt. 4 Statutu Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN zarządzam, co następuje:

**§ 1.**

1. Ustalam nowy Regulamin wynagradzania w Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.
2. Regulamin wchodzi w życie z dniem 17 grudnia 2025 r. ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2026 r.

**§ 2.**

Z dniem 1 stycznia 2026 r. traci moc zarządzenie DPR.021.40.2024 Dyrektora Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN z dnia 13 grudnia 2024 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania w Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN.

**§ 3.**

Niniejsze zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

---

**Zygmunt Stępiński**  
**Dyrektor**  
**Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN**

Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr DPR.021.35.2025 Dyrektora Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN z dnia 12 grudnia 2025 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania w Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN.

## **Regulamin wynagradzania w Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN**

### **Rozdział I. Postanowienia ogólne**

#### **§ 1.**

Regulamin wynagradzania w Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN, zwany dalej „**Regulaminem**”, określa warunki wynagradzania za pracę i zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

#### **§ 2.**

1. Ilekroć w Regulaminie mowa jest o:

- a) pracodawcy lub Muzeum – rozumie się przez to Muzeum Historii Żydów Polskich POLIN;
- b) pracownicze/pracownika – rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę i innych wskazanych w Kodeksie pracy, bez względu na wymiar etatu oraz stanowisko;
- c) pracownicze/pracownika zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy – należy przez to rozumieć pracowniczki/pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępczynię/zastępców lub pracowniczki/pracowników wchodzących w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy oraz główną księgową/głównego księgowego;
- d) pracownicze/pracownika pełniącym funkcje kierownicze – rozumie się przez to pracowniczkę/pracownika, który kieruje działem, sekcją lub pracą co najmniej jednej osoby.

2. Postanowienia Regulaminu dotyczą wszystkich pracowniczek i pracowników zatrudnionych w Muzeum. Pracodawca zapoznaje z treścią Regulaminu każdą pracowniczkę i każdego pracownika przed dopuszczeniem jej/go do pracy, a pracowniczka/pracownik potwierdza znajomość Regulaminu podpisując stosowne oświadczenie, które zostaje dołączone do jej/jego akt osobowych.

## **Rozdział II. Wynagrodzenie za pracę**

### **§ 3.**

1. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
2. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.
4. Pracowniczkom/pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
5. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowniczek/pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.
6. Wynagrodzenie pracowniczki/pracownika składa się z wynagrodzenia zasadniczego określonego stawką miesięczną wynikającą z kategorii zaszeregowania przewidzianego dla danego stanowiska pracy oraz dodatku za wieloletnią pracę.
7. Pracowniczka/pracownik pełniący/pełniący funkcje kierownicze otrzymuje dodatek funkcyjny.

### **§ 4.**

1. Pracownikowi/pracowniczce przysługuje wynagrodzenie zasadnicze ustalone w umowie o pracę, wynikające z przyznanej kategorii zaszeregowania i odpowiadającej jej stawki wynagrodzenia zasadniczego.
2. Podstawą do ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego jest „Tabela zaszeregowania stanowisk pracy” określająca:
  - 1) nazwę stanowiska;
  - 2) kategorię zaszeregowania i odpowiadające jej stawki wynagrodzenia zasadniczego.
3. „Tabela zaszeregowania stanowisk pracy” stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu.

4. Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, o których mowa w ust. 2, przysługują za pracę wykonywaną w pełnym wymiarze czasu pracy.

#### **§ 5.**

1. Pracownicze/pracownikowi 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.  
Jeżeli pracowniczka/pracownik pozostawała/pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów, korzystniejszy dla pracowniczki/pracownika.
3. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracowniczka/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 pracownicze/pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.

#### **§ 6.**

1. Pracowniczka/pracownik pełniący/pełniący funkcje kierownicze otrzymuje dodatek funkcyjny.
2. Warunkiem przyznania pracownicze/pracownikowi dodatku funkcyjnego jest pełnienie funkcji kierowniczych w rozumieniu § 2 ust. 1 lit. d).
3. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się:
  - 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 pracowniczek/pracowników.
4. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie:
- 1) od 5% i nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracowniczki/pracownika kierującej/kierującego sekcją lub pracą co najmniej jednej osoby;
  - 2) od 10% i nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego kierowniczki i kierownika działu (komórki organizacyjnej), radczynie/radcy prawnego.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje pracowniczce/pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek funkcyjny pomniejszany jest za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny.
6. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

#### **§ 7.**

1. Pracowniczka/pracownik może otrzymać okresowy dodatek specjalny za wykonywanie dodatkowych, powierzonych przez pracodawcę zadań, na okres wykonywania tych zadań albo za pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego jest wykonywanie przez pracowniczkę/pracownika:
  - 1) okresowo zwiększonych obowiązków służbowych;
  - 2) dodatkowo powierzonych okresowo zadań o wysokim stopniu złożoności;
  - 3) pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach.
2. 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.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracowniczki/pracownika.
5. Dodatek specjalny przysługuje pracowniczce/pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek specjalny pomniejszany jest za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny.

6. Dodatek specjalny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

#### **§ 8.**

Warunki wynagradzania za pracę pracowniczek/pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu § 2 ust. 1 lit. c) określone są na podstawie przepisów odrębnych.

#### **§ 9.**

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracowniczka/pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

#### **§ 10.**

1. Za wadliwe wykonanie z winy pracowniczki/pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracowniczki/pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.
2. Jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez pracowniczkę/pracownika, przysługuje jej/mu wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym, że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.

#### **§ 11.**

1. Pracowniczce/pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli była/był gotów do jej wykonywania, a doznała/doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jej/jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, przysługuje pracowniczce/pracownikowi za czas niezawinionego przez nią/niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracowniczki/pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.
3. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracowniczce/pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ust. 1. Jeżeli przestój

nastąpił z winy pracowniczki/pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

4. Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracowniczce/pracownikowi zatrudnionej/zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią. W razie powierzenia pracowniczce/pracownikowi na czas takiego przestoju innej pracy, przysługuje jej/mu wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę, chyba że przepisy prawa pracy przewidują stosowanie zasad określonych w ust. 3.

### **Rozdział III. Inne świadczenia związane z pracą**

#### **§ 12.**

Pracowniczce/pracownikowi wykonującej/wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

#### **§ 13.**

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracowniczkę/pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracowniczkę/pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:
  - a) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
  - b) szczególnych potrzeb pracodawcy.
3. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
  - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
    - a) w nocy;
    - b) w niedziele i święta niebędące dla pracowniczki/pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
    - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracowniczce/pracownikowi i w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

- 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. 1).
4. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje, jeżeli pracodawca udzielił pracowniczce/pracownikowi czasu wolnego od pracy zgodnie z art. 151<sup>2</sup> Kodeksu pracy.
5. Pracowniczki/pracownicy zarządzające/zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierowniczk/kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem ust. 6.
6. Kierowniczkom/kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w ust. 3 pkt. 1) jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

#### **§ 14.**

Pracowniczce/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 w wysokości i na zasadach ustalonych zgodnie z przepisami wykonawczymi wydanymi na podstawie art. 77<sup>5</sup> § 2 Kodeksu pracy.

#### **§ 15.**

1. Za czas niezdolności pracowniczki/pracownika do pracy wskutek:
- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracowniczki/pracownika, która/który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracowniczka/pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
  - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt. 1) – pracowniczka/pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
  - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatek i kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt. 1) – pracowniczka/pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:
  - 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego;
  - 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracowniczka/pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracowniczki/pracownika, która/który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracowniczce/pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
5. Postanowienia ust. 1 pkt. 1) i ust. 4 w części dotyczącej pracowniczki/pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracowniczki/pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracowniczka/pracownik ukończył 50 rok życia.

#### **§ 16.**

1. Za wieloletnią pracę pracowniczka/pracownik otrzymuje 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 pracowniczki/pracownika w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracowniczce/pracownikowi, której/któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12

miesiący, 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. Warunkiem ustalenia prawa pracowniczki/pracownika do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracowniczki/pracownika.
6. Jeżeli w aktach osobowych pracowniczki/pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia przez pracowniczkę/pracownika.
7. Jeżeli pracowniczka/pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej uwzględnia się jeden z tych okresów, korzystniejszy dla pracowniczki/pracownika.
8. Pracowniczka/pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
9. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracowniczce/pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracowniczki/pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące jej/mu w dniu wypłaty tej nagrody.
10. Jeżeli pracowniczka/pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu wypłaty nagrody, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracowniczce/pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
11. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracowniczkę/pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, pracowniczce/pracownikowi wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
12. Pracowniczce/pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11, ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływa okres uprawniający pracowniczkę/pracownika 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.

13. Przepisy ust. 11 i 12 stosuje się odpowiednio, w przypadku, gdy w dniu, w którym pracowniczka/pracownik udokumentowała/udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, była/był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w przypadku, gdy pracowniczka/pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
14. Nagrodę jubileuszową, w wysokości określonej w dniu upływu okresu uprawniającego pracowniczkę/pracownika do tej nagrody, wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracowniczkę/pracownika prawa do tej nagrody.

#### **§ 17.**

1. Pracowniczce/pracownikowi, której/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 pracowniczka/pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat;
  - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracowniczka/pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat;
  - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracowniczka/pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.
2. Do okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, 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. Jeżeli pracowniczka/pracownik pozostawała/pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do jednorazowej odprawy pieniężnej wlicza się jeden z tych okresów, korzystniejszy dla pracowniczki/pracownika.
4. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest udokumentowanie przez pracowniczkę/pracownika prawa do tej odprawy.
5. Odprawę, o której mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

6. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
7. Pracowniczka/pracownik, która/który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

#### **§ 18.**

W razie śmierci pracowniczki/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 zasadach i w wysokości określonej w przepisach Kodeksu pracy.

### **Rozdział IV. Nagrody**

#### **§ 19.**

1. Pracowniczka/pracownik może otrzymać nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Budżet na nagrody jest ustalany przez dyrektorę/dyrektora na każdy rok kalendarzowy.
3. Nagrody wypłacane są w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
4. Przy przyznawaniu nagrody nie jest uwzględniana usprawiedliwiona nieobecność pracowniczki/pracownika w pracy.
5. Warunkiem wypłaty nagrody jest pozostawanie w zatrudnieniu w dniu jej przyznania.
6. Nagrody za pracę pracowniczek/pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu § 2 ust. 1 lit. c). określone są na podstawie przepisów odrębnych.

### **Rozdział V. Postanowienia końcowe**

#### **§ 20.**

W zakresie nieuregulowanym w Regulaminie stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa, w tym Kodeksu pracy.

#### **§ 21.**

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowniczek/pracowników, w sposób przyjęty u pracodawcy.

#### **§ 22.**

Tekst Regulaminu jest dostępny dla pracowniczek i pracowników w Intranecie oraz w Dziale Kadr.

TABELA ZASZEREGOWANIA STANOWISK PRACY

Wysokość minimalna i maksymalna wynagrodzeń zasadniczych obowiązująca od 01.01.2026 r.				
Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawki miesięczne (wynagrodzenie zasadnicze) brutto	Stawki miesięczne (wynagrodzenie zasadnicze) brutto
1	Kierowca, młodszy renowator, pracownik gospodarczy, pracownik ochrony, renowator przyuczony, szatniarz	I	5 080	5 670
2	Asystent - w tym konserwatorski, kasjer, młodszy dokumentalista, recepcjonista, renowator	II	5 290	6 310
3	Bibliotekarz, dokumentalista, młodszy specjalista, starszy renowator	III	5 620	7 060
4	Adiunkt, archiwista, konserwator, przewodnik muzealny, specjalista, starszy asystent – w tym konserwatorski, starszy dokumentalista	IV	5 830	7 920
5	Koordynator, kustosz, starszy bibliotekarz	V	6 260	8 240
6	Kurator (wystaw, organizacyjny, zbiorów itp.), kustosz dyplomowany, starszy konserwator, starszy specjalista	VI	6 480	10 170
7	Kierownik sekcji, kierownik projektu, zastępca głównego księgowego, zastępca kierownika działu, główny kurator zbiorów, główny specjalista, rzecznik prasowy	VII	7 560	11 340
8	Kierownik działu (kierownik komórki organizacyjnej), radca prawny	VIII	8 640	12 520
9	Dyrektor, z-ca dyrektora, główny księgowy	nie dotyczy, ze względu na inne przepisy regulujące wynagrodzenie	nie dotyczy, ze względu na inne przepisy regulujące wynagrodzenie	nie dotyczy, ze względu na inne przepisy regulujące wynagrodzenie