

ZARZĄDZENIE NR 157/16
WÓJTA GMINY TRZCIANNE

z dnia 30.12.2016 r.

**w sprawie ustalenia zasad wynagradzania dyrektorów samorządowych instytucji
kultury, wpisanych do Rejestru Instytucji Kultury prowadzonego przez Gminę
Trzcianne**

Na podstawie art. 30 ust. 2 pkt 5 i art. 33 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2016 r. poz. 446), art. 31, 31 b ust. 3 i 4 i 31 c ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012 r., poz. 406 ze zm.) w związku z art. 6 ust. 1, art. 8 pkt 2 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2015 r. poz. 2099) oraz rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015 r. poz. 1798) zarządzam, co następuje:

§ 1. Ustalam zasady wynagradzania dyrektorów samorządowych instytucji kultury, wpisanych do Rejestru Instytucji Kultury prowadzonego przez Gminę Trzcianne

§ 2. Wójt Gminy Trzcianne ustala sposób wynagradzania, składniki wynagrodzenia oraz dokonuje zmian wysokości wynagrodzeń dyrektorów samorządowych instytucji kultury, tj.

- 1) dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Trzciannem
- 2) dyrektora Biblioteki Publicznej Gminy Trzcianne

§ 3. 1. Miesięczne wynagrodzenie dyrektora samorządowej instytucji kultury obejmuje następujące składniki wynagrodzenia:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze;
- 2) dodatek za wieloletnią pracę;
- 3) dodatek funkcyjny;
- 4) dodatek specjalny.

2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w danym roku.

3. Dyrektorom przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego.

4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje 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 i dalszych latach pracy.

5. 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.

6. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje za dni, za które dyrektor otrzymuje wynagrodzenie, oraz 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.

7. Dodatek specjalny może być przyznany za wykonywanie dodatkowych zadań, na okres wykonywania tych zadań albo za prace w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, na okres nie krótszy niż jeden miesiąc w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego, z zastrzeżeniem ograniczeń wynikających z ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26 poz. 306 ze zm.).

8. Maksymalna wysokość wynagrodzenia miesięcznego nie może przekroczyć czterokrotnego przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

§ 4. 1. Wójt może przyznać dyrektorowi nagrodę roczną, która ma charakter uznaniowy.

2. Nagroda roczna może być przyznana za:

- 1) właściwą i efektywną realizację celów statutowych instytucji kultury,
- 2) poprawę sytuacji finansowej instytucji, np. poprzez zmniejszenie zadłużenia, zmniejszenie straty, obniżenie kosztów, pozyskanie dodatkowych źródeł finansowania instytucji, terminowe regulowanie zobowiązań, w tym zobowiązań publiczno prawnych,
- 3) efektywne wdrażanie planu rozwoju jednostki, np. poszerzenie zakresu wykonywanych przez instytucję zadań, czy świadczonych usług.

3. Nagroda roczna nie może przekroczyć dwukrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, jakie dyrektor osiągnął w roku poprzedzającym przyznanie nagrody.

4. Nagroda roczna może być przyznana dyrektorowi, który pełnił tę funkcję przez okres, co najmniej 6 miesięcy w roku budżetowym, za który przyznawana jest nagroda i w tym okresie nie naruszył swoich obowiązków pracowniczych w sposób powodujący wymierzenie mu kary dyscyplinarnej, czy rozwiązanie umowy o pracę z jego winy.

§ 5. 1. Dyrektorowi instytucji kultury przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej w następującej 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 poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, 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 pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

3. Dyrektor nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

4. Podstawę obliczania nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

5. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem dyrektora na rentę inwalidzką z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę dyrektor, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 6. 1. Dyrektorowi, 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 okresu pracy uprawniającego do odprawy pieniężnej, 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. Dyrektor, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 7. Wypłata wynagrodzenia miesięcznego, nagród oraz świadczeń dodatkowych następuje ze środków własnych instytucji kultury kierowanych przez osoby, o których mowa w § 2

§ 8. Wynagrodzenie dyrektorów wypłacane jest miesięcznie, z dołu, w tym samych terminie i czasie, co wynagrodzenia pozostałych pracowników instytucji.

§ 9. W sprawach nieuregulowanych w zarządzeniu stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące.

§ 10. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 01 stycznia 2017 r.

WOJT
Handwritten signature
Marek Krzysztof Sztykowski