

w sprawie ustalenia zasad wynagradzania Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Jonkowie

Na podstawie art. 33 ust. 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 446 ze zm.), art. 31, 31b ust. 3 i 4 i art. 31c ustawy z dnia 25 października 1991 o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z 2012 r., poz. 406 ze zm.) w związku z art. 6 ust. 1, art. 8 pkt 2, art. 10 ust. 1, 8 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (t.j. 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. Ustala się zasady wynagradzania Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Jonkowie, zwanego dalej Dyrektorem.

§ 2. 1. Wynagrodzenie miesięczne Dyrektora Gminnego Ośrodka Kultury w Jonkowie składa się z:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego,
- 2) dodatku funkcyjnego,
- 3) dodatku za wieloletnią pracę.

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

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

§ 4. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się:

1. Zakres wykonywanych zadań,
2. Zakres odpowiedzialności na danym stanowisku,
3. Zakres uprawnień do podejmowanych decyzji,
4. Poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań,
5. Liczbę podległych pracowników.

§ 5.1. Dyrektorowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę 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.

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.

3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje za dni, za które Dyrektor otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy w skutek choroby albo konieczności

osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§6. Maksymalna wysokość wynagrodzenia miesięcznego Dyrektora nie może przekroczyć 6-krotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, bez wypłat z nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

§7.1. Wójt Gminy Jonkowo 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 kultury, 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 kultury zadań czy świadczonych usług.
3. Nagroda roczna nie może przekroczyć trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, jakie Dyrektor osiągnął w roku poprzedzających przyznanie nagrody.
4. Podstawą przyznania nagrody rocznej stanowi wniosek o przyznanie nagrody sporządzony przez Sekretarza Gminy. Wzór wniosku o przyznanie nagrody stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.
5. Wniosek o przyznanie nagrody rocznej składany jest w terminie do 3 miesięcy od dnia zatwierdzenia sprawozdania finansowego instytucji kultury za poprzedni rok budżetowy.
6. Nagroda roczna może być przyznana Dyrektorowi jeżeli pełni on tę funkcję przez okres co najmniej 6 miesięcy w roku budżetowym, za który przyznana 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.

§8. 1. Dyrektorowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej w następującej wysokości:

1. 75% miesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy,
2. 100% miesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy,
3. 150% miesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy,
4. 200% miesięcznego wynagrodzenia po 35 latach pracy,
5. 300% miesięcznego wynagrodzenia po 40 latach pracy.

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz okresy, jeżeli z mocy przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od których 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 obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu 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 Dyrektorowi, 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.

§9.1. 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 – po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
3. trzymiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu 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 w liczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Dyrektor, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§10.1. Składniki wynagrodzenia miesięcznego oraz jej wysokość ustala Wójt Gminy Jonkowo w oparciu o niniejsze zarządzenie.

2. Wypłata wynagrodzenia miesięcznego, nagród oraz świadczeń dodatkowych następuje ze środków instytucji kultury.

§11. Wynagrodzenie Dyrektora wypłacane jest w tym samym terminie i czasie, co wynagrodzenie pozostałych pracowników instytucji kultury.

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

§13. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

WÓJT
Wojciech Siecho

RADCA PRAWNY
Karolina Szpyta-Binik
OL-1643

Wniosek o przyznanie nagrody rocznej za rok

1. Nazwisko i imię dyrektora instytucji kultury.....
2. Nazwa instytucji.....
3. Data objęcia funkcji w instytucji kultury.....
4. Wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia dyrektora instytucji kultury za wnioskowany okres.....
5. Proponowana wysokość nagrody rocznej.....
6. Ocena pracy dyrektora wraz z uzasadnieniem przyznania nagrody:
.....
.....
.....
.....

.....
Podpis Sekretarza Gminy

Decyzja Wójta Gminy Jonkowo o przyznaniu nagrody rocznej:

Przyznaję / nie przyznaję nagrodę roczną w wysokości

.....
Podpis Wójta Gminy

Załączniki do wniosku:

1. Kopia uchwały Rady Gminy Jonkowo o zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego za rok, za który przyznana jest nagroda.
2. Oświadczenie głównego księgowego instytucji kultury o wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia dyrektora za rok, za który przyznana jest nagroda.
3. Oświadczenie głównego księgowego instytucji kultury o zabezpieczeniu środków w budżecie instytucji na nagrody roczne.