

Zarządzenie nr 243/2017

Wójta Gminy Dubeninki
z dnia 31 października 2017 r.

w sprawie ustalenia zasad wynagradzania dyrektora Gminnego Centrum Kultury w Dubeninkach

Na podstawie art.33 ust. 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r., poz. 1875); art. 5, art. 6, art. 10, art. 11 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2015 r. poz. 2099 z późn. zm.); art.31b ust. 3-6, art. 31c, art. 31d ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012 r. poz. 406, z późn. zm.) 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 Regulamin wynagradzania oraz zasady i tryb przyznawania nagrody rocznej dla dyrektora Gminnego Centrum Kultury w Dubeninkach, stanowiący Załącznik Nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2.

Nadzór nad realizacją Zarządzenia powierzam Sekretarzowi Gminy Dubeninki.

§ 3.

Traci moc zarządzenie nr 80/2012 Wójta Gminy Dubeninki z dnia 19 listopada 2012 w sprawie Regulaminu wynagradzania oraz zasad i trybu przyznawania nagrody rocznej dla Dyrektora Gminnego Centrum Kultury w Dubeninkach.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA ORAZ ZASADY I TRYB PRYZNAWANIA NAGRODY ROZCZNEJ DLA DYREKTORA GMINNEGO CENTRUM KULTURY W DUBENINKACH

Rozdział I *Postanowienia ogólne*

§ 1.

Niniejszy Regulamin wynagradzania – zwany dalej „Regulaminem” określa warunki zatrudnienia, wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą Dyrektora zatrudnionego w Gminnym Centrum Kultury w Dubeninkach działającego na podstawie Statutu nadanego przez Radę Gminy Dubeninki.

§ 2.

Wójt Gminy Dubeninki ustala sposób wynagradzania oraz dokonuje zmian wysokości wygodzenia Dyrektora Gminnego Centrum Kultury.

Rozdział II *Wynagrodzenie za pracę*

§ 3.

1. Dyrektor otrzymuje wynagrodzenie miesięczne brutto w zależności od wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, rodzaju wykonywanej pracy z uwzględnieniem jej ilości i jakości.
2. Miesięczne wynagrodzenie dyrektora składa się z następujących składników:
 - a) wynagrodzenia zasadniczego,
 - b) dodatku za wieloletnią pracę,
 - c) dodatku funkcyjnego.
3. Dyrektorowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze wypłacane w okresach miesięcznych wraz z dodatkiem: funkcyjnym i za wieloletnią pracę.
4. Dyrektor uprawniony jest do otrzymania dodatku specjalnego i nagrody rocznej.

§ 4.

Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego Dyrektora nie może przekroczyć kwoty 6.000,00 zł.

§ 5.

1. Dyrektorowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia.

2. Do okresów 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 dyrektorowi za wszystkie dni pracy za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

4. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest w terminie wypłaty 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.

§ 6.

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

2. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia i wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się w szczególności:

- a) zakres wykonywanych zadań,
- b) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku,
- c) zakres uprawnień do podejmowania decyzji,

- d) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań,
- e) liczbę podległych pracowników.

Rozdział III

Dodatkowe świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 7.

1. Dyrektorowi może zostać przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przysługuje w szczególności za:
 - a) okresowe zwiększenie obowiązków służbowych,
 - b) dodatkowe powierzenie zada o wysokim stopniu złożoności,
 - c) wykonywania pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach.
3. 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.
4. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.
5. Dodatek specjalny przyznaje się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
6. Wysokość dodatku specjalnego nie może przekroczyć 40 % wynagrodzenia zasadniczego.
7. Dodatek specjalny przyznaje Wójt Gminy Dubeninki.

§ 8.

1. Nagrodę roczną przyznaje się Dyrektorowi w szczególności za:
 - a) właściwą i efektywną realizację celów statutowych,
 - b) poprawę sytuacji finansowej np. obniżenie kosztów, pozyskanie dodatkowych źródeł finansowania instytucji,
 - c) wysoką jakość i terminowość wykonywanej pracy, zaangażowanie w realizację obowiązków pracowniczych,
 - d) przestrzeganie zasad zawartych w przepisach powszechnie obowiązujących oraz regulaminach wewnętrznych,

e) właściwą współpracę z innymi instytucjami w zakresie upowszechniania kultury.

f) dbałość o mienie instytucji kultury,

g) wyniki kontroli przeprowadzonych w instytucji.

2. Prawo do nagrody rocznej nabywa się po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.

3. Przepracowanie roku nie jest wymagane w przypadku rozwiązania stosunku pracy:

a) w związku z przejściem na emeryturę, rentę lub świadczenie rehabilitacyjne,

b) w związku z przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem.

4. Nagroda ma charakter uznaniowy.

§ 9.

1. Wysokość nagrody rocznej przyznanej Dyrektorowi nie może przekroczyć dwukrotności jego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w roku poprzedzającym przyznanie nagrody.

2. Nagroda roczna przyznawana jest na pisemny uzasadniony wniosek sporządzony przez Sekretarza Gminy Dubeninki sprawującego nadzór nad instytucją kultury. Wzór wniosku o przyznanie nagrody rocznej stanowi załącznik Nr 1 do niniejszego regulaminu.

3. Wniosek składany jest w terminie 1 miesiąca od dnia złożenia sprawozdania finansowego instytucji za poprzedni rok budżetowy poprzedzający przyznanie nagrody.

§ 10.

W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie przepisy ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi oraz rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury.

W N I O S E K

o przyznanie nagrody rocznej

Na podstawie Regulaminu przyznawania nagrody rocznej osobom kierującym samorządowymi instytucjami kultury: Gminnym Centrum Kultury w Dubeninkach wnoszę o przyznanie:

Panu/i.....

Stanowisko

nagrody rocznej w kwocie: słownie:

.....

Uzasadnienie:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
(podpis osoby uprawnionej do wnioskowania)

Decyzja Wójta Gminy Dubeninki o przyznaniu nagrody rocznej:

Przyznaję/nie przyznaję nagrodę roczną w wysokości

.....

.....
(podpis Wójta)