

Zarządzenie Nr 35/2016
Wójta Gminy Czarnia
z dnia 30 grudnia 2016 r.

w sprawie ustalenia zasad wynagradzania dyrektora Gminnej Biblioteki Publicznej w Czarni

Na podstawie art. 33 ust. 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2016 r., poz. 446) oraz art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2015r. poz. 2099 z 2016r. poz. 1202), zarządzam, co następuje:

§ 1.

Ustalam regulamin wynagradzania dyrektora Gminnej Biblioteki Publicznej w Czarni, który stanowi załącznik do mniejszego zarządzenia.

§ 2.

Wykonanie zarządzenia powierzam Sekretarzowi Gminy Czarnia

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie od dnia 01.01.2017 r.

WÓJTA
Stanisław Pyśk
Stanisław Pyśk

REGULAMIN WYNAGRODZENIA Dyrektora Gminnej Biblioteki Publicznej w Czarni

Postanowienie ogólne

§ 1. Regulamin wynagrodzenia dyrektora Gminnej Biblioteki Publicznej w Czarni, dla których organizatorem jest Gmina Czarnia, zwany dalej „Regulaminem” określa:

- 1) warunki wynagradzania za pracę oraz wysokość wynagrodzenia;
- 2) wykaz świadczeń dodatkowych oraz tryb ich wymagania.

§ 2. 1. Do ustalenia Regulaminu wynagradzania dyrektora mają zastosowanie :

- 1) ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012 r. poz. 406 z późn. zm.),
 - 2) ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2015 r. , poz. 2099),
 - 3) rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz.U. poz. 1798),
 - 4) rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych , których mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawami oraz trybu ich przyznawania (Dz. U. z 2003 r. Nr. 14, poz. 139),
2. Wójt Gminy Czarnia ustala indywidualnie wynagrodzenia i dokonuje zmian wysokości wynagrodzenia Dyrektora Biblioteki Publicznej w Czarni zgodnie z zasadami opisanymi w niniejszym Regulaminie.

§ 3. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o :

- 1) Organizatorze – rozumie się przez to Gminę Czarnia, jako podmiot będący organizatorem Gminnej Biblioteki Publicznej w Czarni.
- 2) Dyrektorze - rozumie się przez to osobę zatrudnioną na stanowisku dyrektora Gminnej Biblioteki Publicznej w Czarni

Składniki wynagrodzenia

§ 4. 1. Dyrektor otrzymuje wynagrodzenie miesięczne w zależności od wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, rodzaju wykonywanej pracy, z uwzględnieniem jej ilości i jakości oraz charakteru i wielkości zarządzanej instytucji.

2. Miesięczne wynagrodzenie dyrektora składa się z następujących czynników:

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

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

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5. Dyrektorowi przyznawane jest miesięczne wynagrodzenie zasadnicze według stawki brutto nie wyższej niż 5000,00 złotych.

Wynagrodzenie za wieloletnią pracę

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

Dodatek funkcyjny

§ 7. 1. Dyrektorowi przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 2.500,00 złotych brutto miesięcznie i nie może być większa niż 50% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dyrektora.

Premia uznaniowa

§ 8. 1. Dyrektor może otrzymać premię uznaniową w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego.

2. Premia może być przyznana m.in. za wykonywane zadań niebędących w stałym zakresie obowiązków lub za wykonywanie zadań o dużym stopniu złożoności i trudności.

3. Decyzję o przyznaniu i wysokości premii podejmuje Wójt Gminy Czarnia

Nagroda jubileuszowa

§ 9. 1. Dyrektorowi przysługują nagrody jubileuszowe w 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 poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy pracy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlega ono wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku 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. Dyrektor jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

5. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez Dyrektora prawa do tej nagrody.

6. Podstawą obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące Dyrektorowi w dniu prawa do nagrody, a jeżeli dla Dyrektora jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty. Jeżeli Dyrektor nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawą obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące Dyrektorowi w dniu nabycia

prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem Dyrektora na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, Dyrektorowi, któremu do nabycia prawa do nagrody

jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy , nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Odprawa emerytalna i rentowa

§ 10. 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, o której mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wyliczeniu 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.

Wypłata wynagrodzenia

§ 11. 1. Wypłata wynagrodzenia dla Dyrektora następuje w dniu 25 każdego miesiąca kalendarzowego



WOJT
Stanisław Pyśk