

**ZARZĄDZENIE NR 314/2021**  
**WÓJTA GMINY CHOCEŃ**  
**z dnia 7 października 2021 r.**

**w sprawie ustalenia zasad wynagradzania dyrektora samorządowej instytucji kultury**

Na podstawie art. 33 ust. 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. 2021 r., poz. 1372), art. 31-31 d ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. 2020, poz. 194, zm. z 2019 r., poz. 2020) 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. 2019, poz. 2136) oraz rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. 2015, poz. 1798),

**zarządzam, co następuje:**

**§ 1**

Ustalam regulamin wynagradzania dyrektora samorządowej instytucji kultury - Choceńskiego Centrum Kultury – Biblioteka, który stanowi załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

**§ 2**

Wykonanie zarządzenia powierzam Sekretarzowi Gminy.

**§ 3**

Traci moc zarządzenie nr 284/2017 Wójta Gminy Choceń z dnia 26 września 2017 r. w sprawie ustalenia zasad wynagradzania dyrektora samorządowej instytucji kultury.

**§ 4**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia i podlega publikacji w Biuletynie Informacji Publicznej.

**WÓJTA GMINY**

*mgr Roman Nowakowski*



## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA Dyrektora Choceńskiego Centrum Kultury – Biblioteka**

### **§ 1**

1. Regulamin wynagradzania dyrektora Choceńskiego Centrum Kultury – Biblioteka, dla którego organizatorem jest Gmina Choceń, zwany dalej Regulaminem określa:
  - 1) Warunki wynagradzania za pracę oraz tryb ich wypłacania,
  - 2) Wykaz świadczeń dodatkowych oraz tryb ich wypłacania.
2. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:
  - 1) Organizatorze – rozumie się przez to Gminę Choceń, jako podmiot będący organizatorem Choceńskiego Centrum Kultury – Biblioteka,
  - 2) Dyrektorem – rozumie się przez to osobę zatrudnioną na stanowisku Dyrektora Choceńskiego Centrum Kultury – Biblioteka.

### **§ 2**

1. Dyrektor otrzymuje wynagrodzenie miesięczne w zależności od wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, rodzaju wykonywanej pracy, z uwzględnieniem charakteru i wielkości zarządzanej instytucji.
2. Miesięczne wynagrodzenie za pracę dyrektora składa się z następujących czynników:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
  - 2) dodatek za wieloletnią pracę,
  - 3) dodatek funkcyjny,
  - 4) dodatek specjalny, który może być przyznany Dyrektorowi na zasadach określonych w zarządzeniu.
3. Łączna wysokość miesięcznego wynagrodzenia brutto 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.

### **§ 3**

Dyrektorowi przyznawane jest miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w według stawki nie wyższej niż 5.000 zł brutto.

### **§ 4**

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 latach pracy.

### **§ 5**

1. W związku z kierowaniem jednostką dyrektorowi przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 1.000 zł brutto miesięcznie.
3. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia miesięcznego.

4. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się zakres wykonywanych zadań, zakres odpowiedzialności na danym stanowisku, zakres uprawnień do podejmowania decyzji, poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań jak również liczbę podległych pracowników.

## § 6

Dyrektor może otrzymać dodatek specjalny w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego za okresowe zwiększenie obowiązków służbowych, dodatkowe powierzenie zadań nieleżących w stałym zakresie obowiązków lub za wykonywanie zadań o dużym stopniu złożoności i trudności.

## § 7

1. Dyrektorowi może być przyznana nagroda uznaniowa.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje Wójt Gminy.
3. Wójt Gminy przyznaje Dyrektorowi nagrodę uznaniową w szczególności za:
  - 1) właściwą i efektywną realizację celów statutowych samorządowej instytucji kultury,
  - 2) efektywne wdrażanie planu rozwoju jednostki np. poprzez poszerzenie zakresu wykonywanych przez nią zadań, czy świadczonych usług,
  - 3) wysoki poziom, obowiązkowe, sumienne i terminowe wykonywanie powierzonej pracy,
  - 4) właściwą współpracę z organizatorem i innymi instytucjami w zakresie upowszechniania kultury,
  - 5) właściwy poziom ochrony mienia instytucji kultury.

## § 8

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. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązującej przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

## § 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 – 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 wliczeniu 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. Wypłata wynagrodzenia miesięcznego, nagród oraz świadczeń dodatkowych następuje ze środków własnych samorządowej instytucji kultury.
1. Wypłata wynagrodzenia dla Dyrektora następuje w tym samym terminie i czasie, co wynagrodzenie pozostałych pracowników instytucji kultury, zgodnie z zasadami obowiązującymi w danej instytucji.

#### **§ 11**

W sprawach nieuregulowanych niniejszym zarządzeniem mają zastosowanie przepisy prawa pracy powszechnie obowiązujące.