

ZARZĄDZENIE Nr 26/2024  
Wójta Gminy Kobylanka  
z dnia 9 lutego 2024 r.

w sprawie ustalenia zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych samorządowych instytucji kultury Gminy Kobylanka.

Na podstawie art. 33 ust. 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 40 ze zm.), art. 31 i art. 31 d ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 87) w związku z art. 6 ust. 1, art. 8 pkt 2 i art. 10 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 2136) 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) zarządza się, co następuje:

§ 1. Ustala się zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych samorządowych instytucji kultury dla których organizatorem jest Gmina Kobylanka.

§ 2. 1. Kierownikowi samorządowej instytucji kultury przysługuje wynagrodzenie miesięczne, które obejmuje następujące składniki wynagrodzenia:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek funkcyjny,
- 3) dodatek za wieloletnią pracę.

§ 3. Maksymalna wysokość wynagrodzenia miesięcznego kierownika samorządowej instytucji kultury nie może przekroczyć sześciokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

§ 4. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego kierownika samorządowej instytucji kultury nie może przekroczyć kwoty 6000,00 złotych.

§ 5. W związku z kierowaniem jednostką kierownikowi samorządowej instytucji kultury przysługuje dodatek funkcyjny w związku z pełnieniem funkcji kierowniczej w kwocie nie przekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego.

§ 6. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje kierownikowi samorządowej instytucji kultury po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią

pracę, odprawy emerytalnej lub rentowej oraz do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie, zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udokumentowane okresy, jeżeli na podstawie przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od których zależą uprawnienia pracownicze.

§ 7. W przypadku zatrudnienia kierownika samorządowej instytucji kultury w niepełnym wymiarze czasu pracy, przysługuje mu wynagrodzenie miesięczne w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

§ 8. 1. Kierownikowi samorządowej instytucji kultury może być przyznany dodatek specjalny za okresowe zwiększenie obowiązków służbowych, dodatkowe powierzenie zadań o wysokim stopniu złożoności, wykonywanie pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach.

2. 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. Dodatek specjalny wypłacany jest za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany. Dodatek wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego.

§ 9. Kierownikowi samorządowej instytucji kultury przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej za wieloletnią pracę w następującej wysokości:

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

§ 10. Kierownikowi samorządowej instytucji kultury, któremu 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 dyrektor był zatrudniony krócej niż 15 lat,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli dyrektor był zatrudniony co najmniej 15 lat,
- 1) trzymiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli dyrektor był zatrudniony co najmniej 20 lat.

§ 11. 1. Nagrodę i odprawę o których mowa w § 9 i § 10, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

2. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do otrzymania nagrody i odprawy o których mowa w § 9 i § 10 ustala się według zasad obowiązujących przy ustaleniu okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę.

§ 12. 1. Kierownik samorządowej instytucji kultury może otrzymać nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy, zwaną dalej „nagrodą roczną”, która ma charakter uznaniowy. Wójt może przyznać nagrodę roczną w zależności od osiągniętych wyników finansowych i stopnia organizacji zadań jeżeli kierownik:

- 1) zrealizował zadania i cele ujęte w planie działalności na dany rok,
- 2) terminowo regulował zobowiązania o charakterze publiczno-prawnym,
- 3) pełnił swoją funkcję przez cały rok budżetowy i w tym okresie nie naruszył swoich obowiązków pracowniczych, nie rozwiązano z nim umowy o pracę z jego winy, albo nie odwołano go z funkcji z przyczyn stanowiących podstawę do rozwiązania umowy o pracę przez wypowiedzenie z winy pracownika,
- 4) gospodarował środkami dotacji w sposób celowy, oszczędny i zgodny z prawem.
- 5) uzyskał pozytywnie zatwierdzone sprawozdanie finansowe za rok budżetowy.

2. Kierownikowi samorządowej instytucji kultury, który nie przepracował całego roku budżetowego, może być przyznana nagroda roczna w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowania w przypadku:

- 1) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
  - a) z upływem czasu, na który był zawarty,
  - b) przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
  - c) przejściem na emeryturę,
  - d) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
  - e) likwidacją jednostki lub jej reorganizacją,
- 2) wygaśnięciem stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

3. Decyzję o przyznaniu i wysokości nagrody rocznej podejmuje Wójt Gminy z własnej inicjatywy po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego z działalności instytucji kultury za poprzedni rok.

4. Wysokość nagrody rocznej nie może przekroczyć trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego kierownika samorządowej instytucji kultury w roku poprzedzającym przyznanie nagrody rocznej.

5. Nagroda roczna jest wypłacana najpóźniej 30 dni po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego z działalności instytucji kultury za poprzedni rok.

6. Poza nagrodą roczną dyrektorowi samorządowej instytucji kultury nie przysługują inne nagrody z zakładowego funduszu nagród.

§ 11. 1. Składniki wynagrodzenia miesięcznego oraz ich wysokość w stosunku do kierowników ustala Wójt Gminy Kobyłka w oparciu o niniejsze zarządzenie.

2. Wszystkie składniki wynagrodzenia miesięcznego oraz nagroda roczna wypłacane są ze środków instytucji kultury w sposób przyjęty w danej instytucji.

§ 12. W sprawach nieuregulowanych niniejszym zarządzeniem mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej; ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi; rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury oraz przepisy Kodeksu pracy.

§ 13. Traci moc Zarządzenie Nr 152/2015 Wójta Gminy Kobylanka z dnia 17 grudnia 2015 r. w sprawie ustalenia zasad wynagradzania kierowników samorządowych instytucji kultury Gminy Kobylanka.

§ 14. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Wójt Gminy Kobylanka

Julita Pilecka