

**Zarządzenie Nr 122/2015**  
**Burmistrza Borku Wlkp.**  
**Z dnia 29 grudnia 2015 roku**

w sprawie: ustalenia zasad wynagradzania dyrektorów samorządowych instytucji kultury, dla których organizatorem jest Gmina Borek Wlkp.

Na podstawie art.30 ust.1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2015 r., poz. 1515), art.31,31b ust.3 i 4 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2012 r. poz.406 z późn. zm.) 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. z 2015 r., poz. 2099) oraz § 2 i § 4-7 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 zasady wynagradzania dyrektorów instytucji kultury, dla których organizatorem jest Gmina Borek Wlkp. tj.:

1. Biblioteki Publicznej Miasta i Gminy Borek Wlkp.
2. Miejsko-Gminnego Ośrodka Kultury w Borku Wlkp.

§ 2.1. Dyrektor instytucji kultury otrzymuje wynagrodzenie miesięczne w zależności od wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, rodzaju wykonywanej pracy, z uwzględnieniem charakteru i wielkości zarządzanej instytucji kultury.

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

3. Miesięczne wynagrodzenie za pracę dyrektora instytucji kultury obejmuje następujące składniki wynagrodzenia:

- a) wynagrodzenie zasadnicze,
- b) dodatek za wieloletnią pracę,
- c) dodatek funkcyjny,
- d) dodatek specjalny.

§ 3.1. Dyrektorowi instytucji kultury 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 latach.

2. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 4.1. W związku z kierowaniem jednostką dyrektorowi instytucji kultury przysługuje dodatek funkcyjny w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego.

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

§ 5.1. Dyrektor instytucji kultury może otrzymywać dodatek specjalny za wykonywanie dodatkowych, powierzonych przez Burmistrza Borku Wlkp. zadań, na okres wykonywania tych zadań albo za pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.

2. Przy ustalaniu wysokości dodatku specjalnego uwzględnia się zakres i stopień trudności powierzonych zadań oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich świadczona jest praca.

3. Dodatek specjalny wypłacany jest:

- a) w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia,
- b) w kwocie nieprzekraczającej 40% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
- c) za okres wykonywania pracy, z którą jest związany.

§ 6. Dyrektorowi instytucji kultury przysługuje nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy na zasadach określonych w przepisach ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, rozporządzeniu w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury oraz ustawy o wynagradzaniu osób kierującymi niektórymi podmiotami prawnymi.

§ 7.1. Dyrektorowi instytucji kultury może zostać przyznana nagroda roczna, jeżeli:

- a) zrealizował zadania i cele ujęte w planie działalności na dany rok,
- b) terminowo regulował zobowiązania o charakterze publiczno-prawnym,
- c) gospodarował środkami dotacji w sposób celowy, oszczędny i zgodny z prawem.

2. Nagroda roczna nie może przekroczyć dwukrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, jakie dyrektor osiągnął w roku poprzedzającym przyznanie nagrody.
3. Dyrektor, który nie przepracował całego roku kalendarzowego ma prawo do nagrody rocznej w wysokości proporcjonalnej do okresu pracy pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
4. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do nagrody rocznej nie jest wymagane w przypadkach:
  - a) rozwiązania stosunku pracy w związku z: - przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy albo świadczenie rehabilitacyjne, - przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem, - likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
  - b) powrotu z urlopu wychowawczego,
  - c) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika .
5. Dyrektor nie nabywa prawa do nagrody rocznej w przypadkach:
  - a) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,
  - b) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
  - c) wymierzenia dyrektorowi kary dyscyplinarnej lub wydalenia z pracy,
  - d) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika,
  - e) braku realizacji lub niezadowolających działań w zakresie realizacji zadań kierowanej jednostki,
  - f) stwierdzenia wydatkowania dotacji w sposób niegospodarny, niecelowy, nieefektywny, niezgodny z prawem,
6. Decyzję o przyznaniu i wysokości nagrody rocznej podejmuje Burmistrz Borku Wlkp. na umotywowany wniosek dyrektora instytucji kultury stanowiący załącznik do Zarządzenia.
7. Załącznikiem do wniosku jest ocena, o której mowa w art.10 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2015r, poz. 2099),
8. Dyrektorowi nie przysługuje roszczenie z tytułu nagrody rocznej.
9. Środki na wypłatę nagrody rocznej planowane są w budżetach instytucji kultury.
10. Informację o przyznaniu nagrody rocznej włącza się do akt osobowych dyrektorów instytucji kultury.
11. Dyrektorowi przysługuje również prawo do innych świadczeń wynikających z obowiązujących przepisów prawa.

§ 8. Wypłata wynagrodzenia miesięcznego, nagród, świadczeń dodatkowych następuje z środków własnych instytucji kultury kierowanych przez osoby, o których mowa w §1.

§ 9. Wynagrodzenie dyrektora wypłacane jest miesięcznie, w tym samym terminie i czasie, co wynagrodzenia pozostałych pracowników instytucji.

§ 10. W sprawach nieuregulowanych niniejszym zarządzeniem mają zastosowanie przepisy powszechnie obowiązujące.

§ 11. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2016 roku.

BURMISTRZ

*mgr Marek Rożek*

Załącznik  
do zarządzenia nr 122/2015  
Burmistrza Borku Wlkp.  
z dnia 29 grudnia 2015 roku

WNIOSEK O PRYZNANIE NAGRODY ROCZNEJ ZA ROK .....

1. Imię i nazwisko dyrektora samorządowej instytucji kultury  
.....
2. Proponowana wysokość nagrody rocznej .....
3. Ocena pracy dyrektora samorządowej instytucji kultury wraz z uzasadnieniem przyznania nagrody rocznej:

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

.....  
(data i podpis wnioskującego)

**Decyzja Burmistrza Borku Wlkp. o przyznaniu nagrody rocznej.**

Przyznaję nagrodę roczną /nie przyznaję nagrody rocznej w wysokości

.....

Borek Wlkp., dnia.....

podpis Burmistrza Borku Wlkp.