

Załącznik do Zarządzenia Nr 255 /2016
Wójta Gminy Widuchowa
z dnia 25 sierpnia 2016 r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA DYREKTORA GMINNEJ BIBLIOTEKI PUBLICZNEJ W WIDUCHOWEJ.

Postanowienia ogólne.

§ 1.

Niniejszy regulamin wynagradzania dyrektora Gminnej Biblioteki Publicznej w Widuchowej, zwany dalej „regulaminem” opracowano na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502, poz. 1662, z 2015 r. po. 1066, poz. 1240, poz. 1224, poz. 1268, poz. 1220, z 2016 r. poz. 868, poz. 960, poz. 1053, poz. 910, z 2009 r. nr 56, poz. 458);
- 2) ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tj. Dz. U. z 2012 r. poz. 406, z 2014 r. poz. 423, z 2015 r. poz. 337, poz. 1505, z 2016 r. poz. 1020);
- 3) ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tj. Dz. U. z 2015 r., poz. 2099, z 2016 r. poz.1202);
- 4) rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania (Dz. U. z 2003 r. Nr 14, poz. 139).

§ 2.

1. Niniejszy regulamin, określa zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dyrektora Gminnej Biblioteki Publicznej w Widuchowej.

2. Zasady wynagradzania oraz przyznawania świadczeń dodatkowych pracownikom w tym głównej księgowej Gminnej Biblioteki Publicznej w Widuchowej określa odrębny regulamin ustanowiony przez dyrektora Gminnej Biblioteki Publicznej w Widuchowej stanowiący załącznik nr 1 do zarządzenia w sprawie ustalenia regulaminu wynagrodzenia pracowników Gminnej Biblioteki Publicznej w Widuchowej.

Ilekroć w niniejszym regulaminie jest mowa o :

- 1) „organizatorze” – rozumieć należy przez to Wójta Gminy Widuchowa;
- 2) „dyrektor”- należy przez to rozumieć dyrektora Gminnej Biblioteki Publicznej w Widuchowej lub osobę która pełni obowiązki dyrektora;

- 3) wynagrodzeniu zasadniczym- należy rozmieść przez to stawkę miesięcznego wynagrodzenia brutto;
- 4) rozporządzenie płacowe – rozumie się przez to ustawę z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (tj. Dz. U. z 2015 r., poz. 2008, z 2016 r. poz. 1265);
- 5) przepisy prawa pracy- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tj. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502, poz. 1662, z 2015 r. po. 1066, poz. 1240, poz. 1224, poz. 1268, poz. 1220, z 2016 r. poz. 868, poz. 960, poz. 1053, poz. 910, z 2009 r. nr 56, poz. 458) wraz z wszelkimi aktami wykonawczymi do ustawy.

Struktura wynagradzania za pracę.

§ 3.

1. Dyrektor Gminnej Biblioteki Publicznej w Widuchowej otrzymuje wynagrodzenie miesięczne w zależności od wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, dorobku naukowego, rodzaju wykonywanej pracy, z uwzględnieniem jej ilości i jakości oraz charakteru i wielkości zarządzanej instytucji.
2. Miesięczne wynagrodzenie dyrektora składa się z następujących składników:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) dodatek funkcyjny;
 - 3) dodatek specjalny;
 - 4) dodatek za wieloletnią pracę.
3. Dyrektorowi niezależnie od ust. 2 przysługują dodatkowe świadczenia:
 - 1) nagroda jubileuszowa przyznawana nie częściej niż co 5 lat;
 - 2) w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy odprawa pieniężna;
 - 3) nagroda roczna;
 - 4) odprawa w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia przez podmiot zatrudniający, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia.
4. Łączna wysokość wynagrodzenia miesięcznego nie może przekroczyć czterokrotności przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Wynagrodzenie zasadnicze.

§ 4.

1. Dyrektorowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze odpowiednie do rodzaju wykonywanej przez niego pracy, z uwzględnieniem jej ilości i jakości oraz charakteru i wielkości zarządzanej instytucji nie niższe jednak od minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego w rozporządzeniu płacowym.
2. Wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy o pracę dla dyrektora ustala organizator.
3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego i innych składników wynagrodzenia określonych w regulaminie przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.

Wypłata wynagrodzenia zasadniczego i dodatkowych świadczeń pieniężnych.

§ 5.

1. Wypłata należnego wynagrodzenia za przepracowany miesiąc kalendarzowy następuje z dołu do 25 dnia miesiąca kalendarzowego, za który dokonywana jest wypłata.
2. Jeżeli termin wypłaty, o którym mowa w ust. 1, przypada w dzień ustawowo wolny od pracy, wypłata wynagrodzenia dokonuje się dnia poprzedniego.
3. Wypłata wynagrodzenia może być na pisemny wniosek dyrektora dokonana w inny sposób, w szczególności przelewem na rachunek bankowy wskazany we wniosku.

Dodatek funkcyjny

§ 6.

1. Dyrektorowi w związku z zajmowanym stanowiskiem przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala się, uwzględniając:
 - 1) zakres wykonywanych zadań;
 - 2) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku;
 - 3) zakres uprawnień do podejmowania decyzji;
 - 4) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań;
 - 5) liczbę podległych pracowników.
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest od pierwszego dnia pełnienia funkcji do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej pełnienia w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

Dodatek specjalny

§ 7.

1. Dyrektorowi może być przyznany dodatek specjalny za wykonywanie dodatkowych, powierzonych zadań, na okres wykonywania tych zadań albo za pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.
2. Warunkiem przyznania dodatku specjalnego jest wykonywanie:
 - 1) okresowo zwiększonych obowiązków służbowych;
 - 2) dodatkowo powierzonych zadań o wysokim stopniu złożoności;
 - 3) pracy w szczególnym charakterze lub w szczególnych warunkach.
3. Przy ustalaniu 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 wypłacany jest za okres wykonywania pracy, za którą dodatek jest związany.
5. Dodatek specjalny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego.
6. Wysokość dodatku specjalnego określa organizator.

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 8.

1. Dyrektorowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy 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 za dni, za które dyrektor otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

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

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nabywane jest prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

Nagrody jubileuszowe

§ 9.

1. Za wieloletnią pracę dyrektorowi wypłacana jest nagroda jubileuszowa w 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.

2. Dyrektor nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

3. Warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych dyrektora.

4. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli jest to korzystniejsze wynagrodzenie przysługujące w dniu wypłaty tej nagrody.

5. Nagrodę jubileuszową, w wysokości określonej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody, wypłaca się niezwłocznie po nabyciu prawa do tej nagrody.

6. Nagrodę jubileuszową oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

§ 10.

1. Dyrektorowi spełniającym warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- a) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli dyrektor był zatrudniony krócej niż 15 lat;
- b) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu co najmniej 15 lat;
- c) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu 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.

3. Odprawę oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Dyrektor, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Odprawa z tytułu odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej.

§ 11.

Dyrektorowi w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia przez podmiot zatrudniający, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia, przysługuje odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego o którym mowa w art. 12 ustawy z dnia 03 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tj. Dz. U. z 2015 r., poz. 2099, z 2016 r. poz.1202).

Postanowienia końcowe.

§ 12.

1. W sprawach nieuregulowanych regulaminem mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r Kodeks pracy (tj. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502, poz. 1662, z 2015 r. po. 1066, poz. 1240, poz. 1224, poz. 1268, poz. 1220, z 2016 r. poz. 868, poz. 960, poz. 1053, poz. 910, z 2009 r. nr 56, poz. 458); ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tj. Dz. U. z 2012 r. poz. 406, z 2014 r. poz. 423, z 2015 r. poz. 337, poz. 1505, z 2016 r. poz. 1020); ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tj. Dz. U. z 2015 r. poz. 2099, z 2016 r. poz. 1202); rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania (Dz. U. z 2003 r. Nr 14, poz. 139).

2. Zmiany do niniejszego regulaminu wprowadza się w trybie właściwym dla wprowadzenia regulaminu.