

**Zarządzenie Nr 160/2024
Wójta Gminy Szydłowo
z dnia 20.12.2024r.**

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania
pracowników samorządowych instytucji kultury
działających na terenie Gminy Szydłowo**

Na podstawie art. 33 ust. 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2024r. poz. 1465 z późn. zm.), art. 31 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2024r. poz. 87) oraz art. 6 ust. 1 i art. 8 pkt 2 ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. z 2019r. poz. 2136), zarządza się co następuje :

§ 1.

Ustala się Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych instytucji kultury działających na terenie gminy Szydłowo, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

§ 3.

Traci moc Zarządzenie nr 20/2022 Wójta Gminy Szydłowo z 23.03.2022r. oraz Zarządzenie nr 119/2023 Wójta Gminy Szydłowo z dnia 30.01.2023r.

WÓJTA GMINY

Jolanta Karpińska

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH INSTYTUCJI KULTURY DZIAŁAJĄCYCH NA TERENIE GMINY SZYDŁOWO

Rozdział I **Przepisy wstępne**

§ 1.

Niniejszy regulamin opracowano i przyjęto na podstawie :

- 1) ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2024r. poz. 87)
- 2) rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015r. poz. 1798)
- 3) ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2019r. poz. 2136)

§ 2.

Ilekoć w Regulaminie wynagradzania jest mowa o:

- 1) instytucji kultury – należy rozumieć samorządowe instytucje kultury, dla których organizatorem jest Gmina Szydłowo,
- 2) dyrektorze lub pracowniku – należy przez to rozumieć dyrektora samorządowej instytucji kultury.

§ 3.

Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§ 4.

Regulamin wynagradzania podaje się do wiadomości pracownikom przyjmowanym do pracy, a zapoznanie się z jego treścią potwierdza w akcie będącym podstawą nawiązania stosunku pracy lub w odrębnym oświadczeniu.

Rozdział II

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5.

Pracownicy otrzymują wynagrodzenie odpowiednio do rodzaju wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska.

§ 6.

1. Dyrektorowi instytucji kultury przysługuje wynagrodzenie miesięczne, na które składa się:
1) wynagrodzenie zasadnicze,
2) dodatek funkcyjny,
3) dodatek za wieloletnią pracę,

2. Dyrektor instytucji kultury może otrzymać dodatek specjalny na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

3. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dyrektorów samorządowych instytucji kultury nie może przekroczyć 8 000,00 zł (osiem tysięcy zł).

§ 7.

1. Pracownik pełniący funkcje kierownicze otrzymuje dodatek funkcyjny.
2. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się:
 - 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,
w tym w szczególności stopień samodzielności, liczbę pracowników i zakres działalności komórki organizacyjnej.
3. Wykaz stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny i jego wysokość, określa załącznik do Regulaminu wynagradzania.

§ 8.

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, w wysokości 5% zasadniczego wynagrodzenia po 5 latach pracy, wzrastający o 1% za każdy następny rok aż do osiągnięcia 20% wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia.

3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę uwzględnia się okres korzystniejszy.
5. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia :
 - począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

Rozdział III

Świadczenia związane z pracą

§ 9.

1. Pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości :
 - 75% miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy
 - 100% miesięcznego wynagrodzenia - po 25 latach pracy
 - 150% miesięcznego wynagrodzenia - po 30 latach pracy
 - 200% miesięcznego wynagrodzenia - po 35 latach pracy
 - 300% miesięcznego wynagrodzenia - po 40 latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody uwzględnia się okres korzystniejszy.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Nagrody jubileuszowe w danym roku są wypłacane pracownikom w oparciu o złożone do akt osobowych najpóźniej do dnia 30 listopada poprzedniego roku świadectwa pracy dokumentujące dotychczasowe okresy pracy.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczania nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo

do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę inwalidzką lub emeryturę pracownikowi, 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.

9. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej zalicza się inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.

11. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie Regulaminu Wynagradzania ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłyne okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

12. Przepisy ust. 10 i 11. mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 10.

Pracownicy mogą otrzymywać nagrody z utworzonego funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy.

§ 11.

1. Dyrektorowi samorządowej instytucji kultury może zostać przyznana nagroda roczna uznaniowa.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje Wójt Gminy.
3. Wójt Gminy przyznaje dyrektorowi samorządowej instytucji kultury roczną nagrodę uznaniową w szczególności za:
 - 1) Właściwą i efektywną realizację celów statutowych samorządowej instytucji kultury
 - 2) Poprawę sytuacji finansowej np. poprzez obniżenie kosztów, wypracowanie zysku, pozyskanie dodatkowych źródeł finansowania samorządowej instytucji kultury
 - 3) Efektowne wdrażanie planu rozwoju jednostki np. poprzez poszerzenie zakresu wykonywanych przez nią zadań, czy świadczonych usług
 - 4) Wysoki poziom, obowiązkowe, sumienne, terminowe wykonywanie powierzonych prac
 - 5) Właściwą współpracę z organizatorem i innymi instytucjami w zakresie upowszechniania kultury
 - 6) Właściwy poziom ochrony mienia instytucji kultury.

§ 12.

1. Wysokość przyznanej dyrektorowi samorządowej instytucji kultury rocznej nagrody uznaniowej nie może przekroczyć jednokrotności jego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w roku poprzedzającym przyznanie nagrody.
2. Przyznanie nagrody ma służyć mobilizacji dyrektora samorządowej instytucji kultury do jak najlepszej realizacji zadań statutowych, inicjowania zadań zmierzających do zapewnienia wysokiego poziomu ich wykonywania oraz osiągnięcia jak najlepszych wyników.
3. Nagroda roczna uznaniowa może być przyznana uprawnionemu dyrektorowi samorządowej instytucji kultury, który zajmował stanowisko przez cały rok kalendarzowy i w tym okresie nie naruszył swoich obowiązków w sposób powodujący wymierzenie kary z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników, kary za naruszenie dyscypliny finansów publicznych lub kary dyscyplinarnej albo z którym nie rozwiązano umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy lub nie rozwiązano umowy o zarządzanie, albo którego nie odwołano z zajmowanego stanowiska z przyczyn stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 13.

1. Pracownikom, spełniającym warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednoznaczowa odprawa pieniężna, w wysokości :
 - dwumiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat
 - trzymiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat
 - czteromiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 30 lat,
 - sześciomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 40 lat.
2. Do okresu 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 ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Rozdział IV

Przepisy końcowe

§ 14.

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 15.

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną pracownik otrzymuje 80% wynagrodzenia.

§ 16.

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem zastosowanie mają przepisy powszechnie obowiązujące, prawa pracy oraz Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury.

ZAŁĄCZNIK
do Regulaminu wynagradzania pracowników
samorządowych instytucji kultury działających na terenie gminy Szydłowo

Tabela funkcji, których pełnienie uprawnia do dodatku funkcyjnego działalności podstawowej.

Lp.	Funkcja	Procent wynagrodzenia zasadniczego do:
1.	Dyrektor	50%