

ZARZĄDZENIE NR 23/2009

PREZYDENTA MIASTA KOŁOBRZEG

z dnia 17.02. 2009 r.

w sprawie ustalenia zasad wynagradzania Dyrektora Regionalnego Centrum Kultury w Kołobrzegu

Na podstawie art. 77 ² Kodeksu Pracy (Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), art. 33 ust. 5 Ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001, Nr 142, poz. 1591 z późn. zm.)

zarządzam, co następuje:

§ 1. Ustalam zasady wynagradzania Dyrektora Regionalnego Centrum Kultury w Kołobrzegu w formie Regulaminu stanowiącego załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Traci moc Zarządzenie Nr 30/2008 Prezydenta Miasta Kołobrzegu z dnia 20 lutego 2008 r. w sprawie ustalenia zasad wynagradzania Dyrektora Miejskiego Ośrodka Kultury w Kołobrzegu oraz Zarządzenie Nr 28/2008 Prezydenta Miasta Kołobrzegu z dnia 20 lutego 2008 r. w sprawie ustalenia zasad wynagradzania Dyrektora Galerii Sztuki Współczesnej w Kołobrzegu.

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 lutego 2009 r.

Prezydent Miasta

/-/

Janusz Gromek

REGULAMIN WYNAGRADZANIA DYREKTORA REGIONALNEGO CENTRUM KULTURY W KOŁOBRZEGU

ROZDZIAŁ I

Postanowienia ogólne

Podstawa prawna:

1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r.- Kodeks pracy (jednolity tekst: Dz. U. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
2. Ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. Nr 142, poz. 1591 z późn. zm.)
3. Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26, poz. 306 z późn. zm.)
4. Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury (Dz. U. Nr 45, poz. 446 z późn. zm.).

§ 1. Niniejszy Regulamin Wynagradzania- zwany dalej „Regulaminem” określa warunki zatrudniania, wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą Dyrektora zatrudnionego w Regionalnym Centrum Kultury w Kołobrzegu, działającym na podstawie Statutu nadanego przez Radę Miasta w Kołobrzegu.

§ 2. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

1. „Zakładzie pracy”- rozumie się przez to Regionalne Centrum Kultury w Kołobrzegu spełniającym warunki określone w § 1, zwanym RCK.
2. „Pracowniku”- rozumie się przez to Dyrektora zatrudnionego w Zakładzie pracy w ramach umowy o pracę;
3. „Pracodawcy”- rozumie się przez to Prezydenta Miasta Kołobrzegu;

4. „Minimalnej stawce” - rozumie się przez to minimalną stawkę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w pierwszej kategorii zaszeregowania pracowników RCK w dniu wejścia w życie Regulaminu, wynoszącą 1000,00 zł.

- § 3. 1. Pracodawca zobowiązany jest do ścisłego stosowania postanowień Regulaminu oraz przestrzegania przepisów Kodeksu Pracy i innych obowiązujących go aktów prawnych.
2. Obowiązkiem Pracodawcy jest zapoznanie pracownika z postanowieniami Regulaminu i udzielanie wyjaśnień w sprawach z nim związanych. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych;

ROZDZIAŁ II

Wynagrodzenie za pracę

§ 4. Wynagrodzenie dyrektora składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków. Szczegółowe zasady wynagradzania ustala się w § 6.

§ 5.1. Dyrektor RCK otrzymuje wynagrodzenie odpowiadające wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom zawodowym.

2. Dyrektorowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze wypłacane w okresach miesięcznych wraz z dodatkami- dodatkiem funkcyjnym, dodatkiem stażowym (za wysługę lat).
3. Wynagrodzenie ustalone według ust. 2 określa się jako stawkę osobistego zaszeregowania.
4. Dyrektor jest uprawniony do otrzymania nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalno- rentowej, nagrody indywidualnej.
5. Dyrektorowi przysługują również inne świadczenia wymienione w dalszej części Regulaminu.

§ 6. 1. Dyrektor RCK zatrudniony w ramach umowy o pracę jest uprawniony do otrzymania premii miesięcznej z funduszu premiowego w wysokości **do 40%** wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem funkcyjnym.

2. Premia dla Dyrektora Regionalne Centrum Kultury wypłacana jest w okresach miesięcznych z dołu, najpóźniej do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego za miesiąc poprzedzający.
3. Premia za miesiąc grudzień wypłacana jest w terminie do 30 grudnia.
4. Niewykorzystaną część funduszu płac, powstałą z oszczędności z tytułu zmniejszenia premii lub pozbawienia, a także z tytułu przebywania pracowników na urloпах wychowawczych, zasiłkach chorobowych, opiekuńczych, macierzyńskich płaconych ze środków Zakładu Ubezpieczeń Społecznych można przeznaczyć na zwiększenie premii Dyrektorowi i pracownikom Regionalnego Centrum Kultury w Kołobrzegu – za zadania dodatkowe niewynikające z zakresu obowiązków oraz za własne inicjatywy twórcze i organizacyjne, a także za szczególne zasługi w upowszechnianiu kultury.

5. Premia ma charakter premii uznaniowej.

§ 7. 1. Decyzję o przyznaniu premii podejmuje Prezydent Miasta Kołobrzeg.

2. Premia może zostać przyznana wyłącznie w sytuacji prawidłowej realizacji zadań będących przedmiotem działalności Regionalne Centrum Kultury w Kołobrzegu.

§ 8. Dyrektorowi zajmującemu stanowisko dotyczące działalności podstawowej przysługuje wynagrodzenie zasadnicze określone w przedziale XIX – XXI kategorii zaszerogowania:

Kategoria zaszerogowania	Stawki miesięczne w złotych
XIX	1.190 – 4.200,-
XX	1.210 – 4.500,-
XXI	1.270 – 5.000,-

§ 9. Dyrektorowi z tytułu pełnienia funkcji kierowniczej przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości do 50 % wynagrodzenia zasadniczego, określonego w umowie o pracę.

§ 10. 1. Zmiana wynagrodzenia dokonywana będzie:

- 1) poprzez indywidualny awans i przeszerogowanie w ramach posiadanych środków,
- 2) w terminach podwyżek i w wysokości podwyżki nie mniejszej od przewidzianej średnio na 1 etat dla pracowników samorządu terytorialnego.

2. Wprowadzenie podwyżki wynagrodzeń stanowi podstawę do zmiany przedziału miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego, ustalonej w § 8 Regulaminu.

3. Zmiana wynagrodzenia poprzez indywidualny awans i przeszerogowanie powinna odzwierciedlać kwalifikacje Dyrektora, jego staż i dotychczasowy przebieg pracy.

§ 11. 1. Dyrektorowi przysługuje dodatek za wysługę lat 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 i dalszych latach pracy.

2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się zakończone okresy poprzedniego zatrudnienia (w zakładach pracy prywatnych i uspołecznionych).

3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku, o którym będzie mowa w ust. 1 i 2, wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

4. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika okres pracy do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu

dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

5. Dodatek za wysługę lat przysługuje Dyrektorowi za wszystkie dni pracy, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które nie przysługuje wynagrodzenie.
6. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) 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,
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

ROZDZIAŁ III

Dodatkowe świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 12. 1. Dyrektorowi przysługują nagrody jubileuszowe:

- 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 uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu 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 prawa do tej nagrody.
 6. Podstawę obliczania nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze- wynagrodzenie przysługujące w dniu jej wypłaty. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem Dyrektora na rentę inwalidzką z niezdolnością do pracy lub emeryturę Dyrektor, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku o pracę.

8. Jeżeli w dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu upływa okres uprawniający do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną, nagrodę najwyższą.
9. Dyrektorowi zatrudnionemu w dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu, który przed tym dniem nabył prawo do nagrody jubileuszowej, okresy te podlegają wliczeniu na dotychczasowych zasadach, przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.
10. W zakresie nie uregulowanym niniejszym Regulaminem w części dotyczącej nagród jubileuszowych obowiązują powszechnie obowiązujące przepisy.

§ 13. 1. Dyrektor może otrzymać nagrodę roczną.

2. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje Prezydent Miasta Kołobrzegu.
2. Wysokość nagrody rocznej przyznanej Dyrektorowi, nie może przekroczyć jednokrotności jego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w roku poprzedzającym przyznanie nagrody.
3. Przyznanie nagrody ma służyć mobilizacji Dyrektora do jak najlepszej realizacji zadań statutowych Miejskiego Ośrodka Kultury oraz inicjowania zadań zmierzających do zapewnienia wysokiego poziomu ich wykonywania.

§ 14. Przyznanie nagrody Dyrektorowi oraz jej wysokość uzależnione są w szczególności od:

- a) wysokiego poziomu, obowiązkowego, sumiennego i terminowego wykonywania pracy,
- b) przestrzegania zasad ustalonych w przepisach powszechnie obowiązujących oraz wewnętrznych regulaminach,
- c) właściwej współpracy z organem nadrzędnym,
- d) właściwego poziomu ochrony mienia instytucji kultury

§ 15.1. Dyrektorowi, z zastrzeżeniem ust. 2, spełniającemu warunki uprawniające do renty z całkowitą niezdolnością do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia- jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia- po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
 - 3) 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 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 w tym zakładzie.

§ 16. W okresie czasowej niezdolności do pracy, Dyrektorowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z art. 92 i 184 Kodeksu Pracy, w wymiarze określonym w tych artykułach oraz przepisach regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

ROZDZIAŁ IV

Świadczenia socjalne

§ 17. Dyrektor jest uprawniony do korzystania ze świadczeń socjalnych wynikających z Regulaminu gospodarowania środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w Regionalnym Centrum Kultury w Kołobrzegu, na zasadach wynikających z tego Regulaminu.

§ 18. Szczegółowe zasady korzystania i gospodarowania Zakładowym funduszem świadczeń Socjalnych określa Regulamin gospodarowania środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w Regionalnym Centrum Kultury w Kołobrzegu.

ROZDZIAŁ V

Postanowienia końcowe

§ 19. Zmiany Regulaminu wymagają formy pisemnej.