

§ 1

Wprowadza się zmiany do obowiązującego Regulaminu Wynagradzania Gminnej Biblioteki Publicznej w Łącznej z dniem 10 lutego 2020 r.:

§ 3 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od najniższego określonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej na podstawie ustawy z 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

§ 4 otrzymuje brzmienie:

1. Wynagrodzenie płatne jest z dołu 25 każdego miesiąca, lub w jednym z ostatnich sześciu dni roboczych każdego miesiąca. Wynagrodzenie za miesiąc grudzień jest wypłacane wcześniej.
2. Jeżeli w danym dniu przypada dzień wolny od pracy, wynagrodzenie płatne jest w jednym z ostatnich pięciu dni każdego miesiąca.
3. Wynagrodzenie przekazywane jest na wskazane przez pracownika konto bankowe (rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy), a w przypadku braku takiego wniosku – wypłacane w kasie Urzędu Gminy.

§ 5 uchyla się

§ 6 otrzymuje brzmienie:

1. Wynagrodzenie pracownika instytucji kultury składa się z wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska pracy oraz dodatku za wieloletnią pracę. Pracownik pełniący funkcje kierownicze otrzymuje dodatek funkcyjny, zgodnie z art. 31 ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustala dyrektor zgodnie z wymaganiami kwalifikacyjnymi uprawniającymi do zajmowania określonych stanowisk, oraz wysokościami wynagrodzeń zasadniczych na porównywalnych stanowiskach pracy.
3. Zmiana wysokości płacy zasadniczej może nastąpić w związku ze:
 - 1) zmianą stanowiska pracy,
 - 2) istotną zmianą zakresu pracy na zajmowanym stanowisku,
 - 3) zmianą minimalnego wynagrodzenia za pracę,
 - 4) istotnym podniesieniem kwalifikacji pracownika z inicjatywy bądź za akceptacją Dyrektora.
4. Awansu na wyższe stanowisko dokonuje pracodawca.

§ 7 usunięty

§ 8 ust. 4 otrzymuje brzmienie :

Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi instytucji kultury za dni, za które 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 pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego (§ 2. ust. 4 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury).

§ 8 po ust.5 dodaje się ust. 6, w brzmieniu:

Warunkiem ustalenia prawa pracownika do dodatku za wieloletnią pracę jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracownika. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do dodatku za wieloletnią pracę jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia przez pracownika.

§ 9 ust 1 otrzymuje brzmienie:

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych lub innych samodzielnych stanowiskach pracy przysługuje dodatek funkcyjny.

§ 9 po ust. 2 dodaje się ustęp 3, który otrzymuje brzmienie:

- 1) Wysokość dodatku funkcyjnego ustala się, uwzględniając: zakres wykonywanych zadań, zakres odpowiedzialności na danym stanowisku, zakres uprawnień do podejmowania decyzji, poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań, liczbę podległych pracowników.
- 2) Dodatek funkcyjny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
- 3) dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 10 otrzymuje brzmienie:

1. Pracownikom instytucji kultury przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

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

Pracownikom artystycznym w przypadku pracy w balecie oraz pracy w charakterze solisty wokalisty, muzyka grającego na instrumentach dętych artysty chóru – wysokość reguluje art. 31b ust. 1 i 2 ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. 2020 r. poz. 194).

2. Warunkiem ustalenia prawa pracownika do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracownika. Jeżeli w aktach brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie okresu zatrudnienia przez pracownika. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.

3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
4. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty tej nagrody. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu wypłaty nagrody, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
5. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, pracownikowi wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
6. Pracownikowi, który w dniu wejścia przepisów, o których mowa w ust. 7, ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający pracownika do nabycia nagrody jubileuszowej 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.
7. Przepisy ust. 5 i 6 stosuje się odpowiednio, w przypadku gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia ora w przypadku gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
8. Nagrodę jubileuszową w wysokości określonej w dniu upływu okresu uprawniającego pracownika do tej nagrody, wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

§ 13 otrzymuje brzmienie:

Pracownik instytucji kultury może otrzymywać nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy. Nagrodę dla Dyrektora przyznaje Wójt Gminy Łączna. Pozostałym pracownikom nagrody przyznaje Dyrektor.

§ 14 otrzymuje brzmienie:

Pracownik instytucji kultury może otrzymywać:

1. Dodatek specjalny:

- 1) Pracownik instytucji kultury z tytułu zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia przez pracodawcę dodatkowych zadań, albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy może otrzymać dodatek specjalny.
- 2) Dodatek specjalny przyznawany jest na okres wykonywania zadań powierzonych przez pracodawcę, albo za racę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.
- 3) Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

2. Dodatkowe wynagrodzenie, przysługujące pracownikowi artystycznemu, w szczególności za: udział w określonej roli w przedstawieniu lub koncercie, za reżyserię, scenografię, choreografię lub kierownictwo muzyczne przedstawienia lub współtworzenie utworu audiowizualnego w rozumieniu przepisu art. 69 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. z 2019 poz. 1231).
3. Ekwiwalent pieniężny, przysługujący pracownikowi artystycznemu, za używanie w pracy, za zgodą pracodawcy własnego instrumentu lub własnych akcesoriów do instrumentu, ubioru scenicznego, rekwizytu lub narzędzi.
4. Podjęcie przez pracownika artystycznego dodatkowego zatrudnienia lub zajęć na rzecz innego podmiotu wymaga uzyskania zgody pracodawcy, o ile mogłoby to kolidować z wykonywaniem przez pracownika obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Brak zgody takim przypadku może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca może uzależnić udzielenie zgody na podjęcie przez pracownika dodatkowego zatrudnienia lub zajęć na rzecz innego podmiotu od uzyskania zobowiązania tego podmiotu do pokrycia kosztów, które pracodawca poniesie w związku z wykonywaniem przez pracownika dodatkowego zatrudnienia lub zajęć (art. 31a ust. 4,5,6 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2020 r. poz. 194).

§ 2

Pozostałe postanowienia pozostają bez zmian.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia, z mocą obowiązującą od 1 lutego 2020 r.

p.o. DYREKTOR
Gminnej Biblioteki Publicznej
w Łączniej
mgr Beata Kolda

§ 1

Wprowadza się zmiany do obowiązującego Regulaminu Wynagrodzeń Gminnej Biblioteki Publicznej w Łącznej z dniem 30 listopada 2023 r.:

§ 11 otrzymuje brzmienie:

1. Pracownikowi instytucji kultury, którego 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 pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat;

2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat;

3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.

2. Do okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. Odprawę, o której mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

§ 2

Pozostałe postanowienia pozostają bez zmian.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia.

DYREKTOR
Gminnej Biblioteki Publicznej
w Łącznej

mgr Beata Kołda