

ZARZĄDZENIE NR 288/2026
WÓJTA GMINY LIDZBARK WARMIŃSKI

z dnia 15 maja 2026 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania
Dyrektora Gminnego Centrum Kultury w Pilniku

Na podstawie art. 15, art. 31, art. 31b, art. 31c i art. 31d ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tekst jednolity: Dz. U. z 2026r. poz. 457), art. 6 ust. 1 związku z art. 1 pkt 3, art. 2 pkt. 1, art. 5, art. 8, art. 10, art. 11 i art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r. poz. 2136 z późn. zm.), Rozporządzenie 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 oraz Rozporządzenia Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. z 2015r. poz. 1798) zarządzam, co następuje:

§ 1. Wprowadzam Regulamin Wynagradzania Dyrektora Gminnego Centrum Kultury w Pilniku stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. 1. Traci moc Zarządzenie Nr 661/2023 Wójta Gminy Lidzbark Warmiński z dnia 8 grudnia 2023r. w sprawie określenia zasad i trybu przyznawania nagrody rocznej Dyrektorowi Gminnego Centrum Kultury w Pilniku.

2. Traci moc Zarządzenie Nr 219/2025 Wójta Gminy Lidzbark Warmiński z dnia 16 grudnia 2025r. w sprawie określenia maksymalnego wynagrodzenia Dyrektora Gminnego Centrum Kultury w Pilniku.

§ 3. Treść zarządzenia podlega ogłoszeniu na tablicy ogłoszeń w Urzędzie Gminy Lidzbark Warmiński, stronie internetowej Gminy Lidzbark Warmiński oraz Biuletynie Informacji Publicznej.

§ 4. Wykonanie zarządzenia powierzam Wójtowi Gminy Lidzbark Warmiński.

§ 5. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 15 maja 2026 roku.

Wójt Gminy

Fabian Andrukajtis

Regulamin Wynagradzania Dyrektora Gminnego Centrum Kultury w Pilniku

I. PRZEPISY OGÓLNE

§ 1. 1. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem”, określa warunki wynagradzania Dyrektora Gminnego Centrum Kultury w Pilniku, w tym maksymalny poziom miesięcznego wynagrodzenia, zasady przyznawania dodatków, nagrody rocznej, świadczeń dodatkowych oraz odpraw.

2. Regulamin nie określa imiennej wysokości wynagrodzenia Dyrektora. Indywidualną wysokość wynagrodzenia Dyrektora oraz jego składniki ustala Organizator z uwzględnieniem niniejszego Regulaminu, przepisów powszechnie obowiązujących oraz środków finansowych przewidzianych na działalność Gminnego Centrum Kultury w Pilniku.

§ 2. Do Regulaminu mają zastosowanie:

1. Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej,
2. Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi,
3. Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 22 października 2015 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury,
4. Rozporządzenie 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,
5. Przepisy Kodeksu Pracy w zakresie nieuregulowanym przepisami szczególnymi.

§ 3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

1. GCK – rozumie się przez to Gminne Centrum Kultury w Pilniku,
2. Dyrektorze – rozumie się przez to Dyrektora Gminnego Centrum Kultury w Pilniku,
3. Organizatorze – rozumie się przez to Gminę Lidzbark Warmiński reprezentowaną przez Wójta Gminy Lidzbark Warmiński,
4. Wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to podstawowy miesięczny składnik wynagrodzenia Dyrektora ustalony przez Organizatora,
6. Wynagrodzeniu miesięcznym – rozumie się przez to miesięczne wynagrodzenie Dyrektora ustalone z uwzględnieniem przepisów ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi,
7. Przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu – rozumie się przez to przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.
8. Roku obrotowym – rozumie się przez to rok obrotowy GCK-u.

II. SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA

§ 4. 1. Dyrektorowi, w zależności od posiadanego wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, zakresu zadań, odpowiedzialności, stopnia samodzielności oraz charakteru działalności instytucji kultury przysługują następujące składniki miesięcznego wynagrodzenia:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę,
- 3) dodatek funkcyjny.

2. Maksymalna wysokość wynagrodzenia miesięcznego Dyrektora nie może przekroczyć sześciokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

§ 5. 1. Wysokość wynagrodzenia miesięcznego dla Dyrektora ustala Organizator.

2. Wszystkie składniki wynagrodzenia Dyrektora ustalane są w kwotach brutto.

§ 6. 1. Dyrektorowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę.

2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy i wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach pracy.

3. 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.

4. Warunkiem ustalenia prawa do dodatku za wieloletnią pracę jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych Dyrektora.

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

6. Jeżeli Dyrektor pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę uwzględnia się korzystniejszy dla Dyrektora okres zatrudnienia.

7. 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 Dyrektor otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

8. Dodatek za wieloletnią pracę wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia:

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

§ 7. 1. Dyrektorowi przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w ramach środków przewidzianych na wynagrodzenia i nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego Dyrektora.

3. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala Organizator.

4. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego uwzględnia się w szczególności:

- 1) zakres wykonywanych zadań;
- 2) zakres odpowiedzialności na stanowisku Dyrektora;
- 3) zakres uprawnień do podejmowania decyzji;
- 4) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań;
- 5) liczbę podległych pracowników;
- 6) odpowiedzialność za prawidłową gospodarkę finansową GCK;
- 7) odpowiedzialność za mienie GCK;
- 8) odpowiedzialność za organizację pracy GCK oraz realizację zadań statutowych.

5. Dodatek funkcyjny wypłaca się miesięcznie, razem z wynagrodzeniem zasadniczym.

§ 8. 1. Dyrektorowi może być przyznana nagroda roczna, z uwzględnieniem przepisów ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi.

2. Nagrodę roczną przyznaje Organizator.

3. Przyznanie nagrody rocznej wymaga pisemnego uzasadnienia Zastępcy Wójta obejmującego ocenę stopnia realizacji zadań przez Dyrektora oraz GCK. Wzór wniosku o przyznanie nagrody stanowi załącznik do niniejszego Regulaminu.

4. Nagroda jest wypłacana w terminie do końca roku kalendarzowego, w którym zostało zatwierdzone sprawozdanie finansowe instytucji kultury za poprzedni rok obrotowy.

5. Nagroda może zostać przyznana, jeśli instytucja kultury posiada środki finansowe na jej wypłatę.

6. Wysokość nagrody rocznej nie może przekroczyć trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego Dyrektora w roku poprzedzającym rok przyznania nagrody.

7. Przez przeciętne miesięczne wynagrodzenie Dyrektora, o którym mowa w ust. 4, rozumie się przeciętne wynagrodzenie brutto bez uwzględnienia nagrody rocznej, nagrody jubileuszowej, świadczeń dodatkowych oraz innych jednorazowych wypłat.

8. Nagroda roczna może być przyznana Dyrektorowi, jeżeli instytucja kultury w roku obrotowym, za który nagroda ma być przyznana:

- 1) efektywnie i właściwie realizowała zadania wynikające ze Statutu GCK;
- 2) właściwie gospodarowała mieniem instytucji;
- 3) gospodarowała środkami publicznymi w sposób celowy, oszczędny i zgodny z prawem;
- 4) terminowo regulowała zobowiązania o charakterze publicznoprawnym;
- 5) uzyskała zatwierdzenie sprawozdania finansowego za rok obrotowy albo zatwierdzenie sprawozdania z rocznej działalności.

9. Nagroda roczna może być przyznana Dyrektorowi, który zajmował stanowisko przez cały rok obrotowy i w tym okresie:

- 1) nie naruszył swoich obowiązków w sposób powodujący wymierzenie kary z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników;
- 2) nie została mu wymierzona kara za naruszenie dyscypliny finansów publicznych;
- 3) nie została mu wymierzona kara dyscyplinarna;
- 4) nie rozwiązano z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy;
- 5) nie został odwołany z zajmowanego stanowiska z przyczyn stanowiących podstawę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

10. Nagroda może być również przyznana, jeżeli Dyrektor zajmował swoje stanowisko przez co najmniej 6 miesięcy w roku obrotowym poprzedzającym rok przyznania nagrody w wysokości proporcjonalnej do okresu zajmowania stanowiska, przy uwzględnieniu pozostałych warunków uprawniających do nagrody.

11. Ostateczną decyzję w sprawie wysokości nagrody podejmuje Organizator. Od tej decyzji Dyrektorowi nie przysługuje odwołanie.

12. Informacja o przyznaniu nagrody przekazywana jest Dyrektorowi na piśmie.

13. Jeden egzemplarz pisma w sprawie przyznania nagrody włączany jest do akt osobowych Dyrektora, drugi – przekazywany głównemu księgowemu instytucji kultury.

14. Nagroda roczna ma charakter uznaniowy w granicach określonych przepisami prawa. Samo spełnienie warunków określonych w Regulaminie nie tworzy po stronie Dyrektora roszczenia o jej przyznanie.

§ 9. 1. W razie odwołania Dyrektora ze stanowiska albo rozwiązania stosunku pracy będącego podstawą zatrudnienia przez podmiot zatrudniający, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia, Dyrektorowi może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego.

2. O przyznaniu odprawy oraz jej wysokości decyduje Organizator, z uwzględnieniem przepisów ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi.

3. Odprawa, o której mowa w ust. 1, nie przysługuje w przypadku odwołania lub rozwiązania stosunku pracy z przyczyn stanowiących naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia.

III. ŚWIADCZENIA DODATKOWE Z TYTUŁU ZATRUDNIENIA

§ 10. 1. Dyrektorowi przysługuje nagroda jubileuszowa w następującej 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 i 40 latach pracy;

2. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej 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. Jeżeli Dyrektor pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej uwzględnia się korzystniejszy okres zatrudnienia.

4. Warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w dokumentacji pracowniczej Dyrektora.

5. Jeżeli w dokumentacji pracowniczej Dyrektora brak jest odpowiednich dokumentów, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia przez Dyrektora.

6. Dyrektor nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące Dyrektorowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli jest to dla Dyrektora korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty tej nagrody.

8. Jeżeli Dyrektor nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu wypłaty nagrody, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące Dyrektorowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody.

9. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez Dyrektora prawa do tej nagrody.

10. W przypadku ustania stosunku pracy Dyrektora w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, jeżeli do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę jubileuszową wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

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

§ 11. 1. Dyrektorowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) 150% wynagrodzenia miesięcznego - po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
- 2) 200% wynagrodzenia miesięcznego - po przepracowaniu co najmniej 20 lat.

2. Do okresu pracy uprawniającego do odprawy 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. Odprawę oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

4. Jednorazowa odprawa pieniężna, o której mowa w ust. 1, przysługuje tylko raz.

§ 12. 1. Dyrektorowi mogą być przyznane świadczenia dodatkowe wyłącznie w zakresie, wysokości i trybie określonym w ustawie o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi oraz w rozporządzeniu 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.

2. Świadczenia dodatkowe mogą być przyznane przez Organizatora.

3. Przyznanie świadczenia dodatkowego następuje w formie pisemnej, ze wskazaniem rodzaju świadczenia, podstawy jego przyznania oraz wartości albo sposobu ustalenia wartości świadczenia.

4. Maksymalna wartość świadczeń dodatkowych przyznanych Dyrektorowi w ciągu roku nie może przekroczyć dwunastokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego dla ustalenia wynagrodzenia miesięcznego Dyrektora.

5. Świadczenia dodatkowe przyznane z naruszeniem limitów wynikających z przepisów prawa nie podlegają wypłacie w części przekraczającej dopuszczalny limit.

IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 13. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie wynagradzania stosuje się przepisy ustawy i przepisy wykonawcze oraz inne przepisy prawa.

§ 14. Zmiany regulaminu wynagradzania wymagają formy pisemnej i wprowadzane są w trybie przewidzianym do jego wprowadzenia.

§ 15. Nadzór nad przestrzeganiem regulaminu sprawuje Wójt Gminy Lidzbark Warmiński.

§ 16. Dyrektor składa oświadczenie o zapoznaniu się z niniejszym regulaminem. Oświadczenie pracownika dołącza się do jego akt osobowych.

§ 17. Regulamin wchodzi w życie z dniem 15 maja 2026 roku.

