

ZARZĄDZENIE NR 289/2026
WÓJTA GMINY LIDZBARK WARMIŃSKI

z dnia 15 maja 2026 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania
Kierownika Biblioteki Publicznej Gminy Lidzbark Warmiński w Kraszewie

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 Kierownika Biblioteki Publicznej Gminy Lidzbark Warmiński w Kraszewie stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. 1. Traci moc Zarządzenie Nr 665/2023 Wójta Gminy Lidzbark Warmiński z dnia 13 grudnia 2023r. w sprawie określenia zasad i trybu przyznawania nagrody rocznej Kierownikowi Biblioteki Publicznej Gminy Lidzbark Warmiński w Kraszewie.

2. Traci moc Zarządzenie Nr 56/2024 Wójta Gminy Lidzbark Warmiński z dnia 10 października 2024r. w sprawie określenia maksymalnego wynagrodzenia Kierownika Biblioteki Publicznej Gminy Lidzbark Warmiński w Kraszewie.

§ 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

Załącznik do zarządzenia nr 289/2026

Wójta Gminy Lidzbark Warmiński

z dnia 15 maja 2026 r.

Regulamin Wynagradzania Kierownika Biblioteki Publicznej Gminy Lidzbark Warmiński w Kraszewie

I. PRZEPISY OGÓLNE

§ 1. 1. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem”, określa warunki wynagradzania Kierownika Biblioteki Publicznej Gminy Lidzbark Warmiński w Kraszewie, w tym maksymalny poziom miesięcznego wynagrodzenia, zasady przyznawania dodatków, nagrody rocznej, świadczeń dodatkowych oraz odpraw.

2. Regulamin nie określa imiennej wysokości wynagrodzenia Kierownika. Indywidualną wysokość wynagrodzenia Kierownika oraz jego składniki ustala Organizator z uwzględnieniem niniejszego Regulaminu, przepisów powszechnie obowiązujących oraz środków finansowych przewidzianych na działalność Biblioteki Publicznej Gminy Lidzbark Warmiński.

§ 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. Bibliotece - rozumie się przez to Bibliotekę Publiczną Gminy Lidzbark Warmiński w Kraszewie,
2. Kierownika - rozumie się przez to Kierownika Biblioteki Publicznej Gminy Lidzbark Warmiński w Kraszewie,
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 Kierownika ustalony przez Organizatora,
6. Wynagrodzeniu miesięcznym – rozumie się przez to miesięczne wynagrodzenie Kierownika 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 Biblioteki.

II. SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA

§ 4. 1. Kierownikowi, 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 Kierownika 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 Kierownika ustala Organizator.

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

§ 6. 1. Kierownikowi 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 Kierownika.

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

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

7. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje za dni, za które Kierownik 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 Kierownik 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 Kierownik 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. Kierownikowi przysługuje dodatek funkcyjny.

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

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 Kierownika;
- 3) zakres uprawnień do podejmowania decyzji;
- 4) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań;
- 5) liczbę podległych pracowników;
- 6) odpowiedzialność za prawidłową gospodarkę finansową Biblioteki;
- 7) odpowiedzialność za mienie Biblioteki;
- 8) odpowiedzialność za organizację pracy Biblioteki oraz realizację zadań statutowych.

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

§ 8. 1. Kierownikowi 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 Kierownika oraz Bibliotekę. 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 Kierownika w roku poprzedzającym rok przyznania nagrody.

7. Przez przeciętne miesięczne wynagrodzenie Kierownika, 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 Kierownikowi, jeżeli instytucja kultury w roku obrotowym, za który nagroda ma być przyznana:

- 1) efektywnie i właściwie realizowała zadania wynikające ze Statutu Biblioteki;
- 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 Kierownikowi, 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 Kierownik 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 Kierownikowi nie przysługuje odwołanie.

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

13. Jeden egzemplarz pisma w sprawie przyznania nagrody włączany jest do akt osobowych Kierownika, 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 Kierownika roszczenia o jej przyznanie.

§ 9. 1. W razie odwołania Kierownika ze stanowiska albo rozwiązania stosunku pracy będącego podstawą zatrudnienia przez podmiot zatrudniający, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia, Kierownikowi 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. Kierownikowi 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 Kierownik 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 Kierownika.

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

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

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

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

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

10. W przypadku ustania stosunku pracy Kierownika 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. Kierownikowi, 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. Kierownikowi 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 Kierownikowi w ciągu roku nie może przekroczyć dwunastokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego dla ustalenia wynagrodzenia miesięcznego Kierownika.

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. Kierownik 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.

**WNIOSEK O PRYZYCNANIE NAGRODY ROCZNEJ
dla Kierownika Biblioteki Publicznej Gminy Lidzbark Warmiński w Kraszewie**

za rok

Lidzbark Warmiński, dnia

.....

.....

(wnioskodawca)

1. **Imię i nazwisko Kierownika:**

2. **Data objęcia funkcji w instytucji kultury**.....

3. **Wysokość przeciętnego wynagrodzenia Kierownika za rok poprzedzający przyznanie nagrody**

.....

4. **Proponowana wysokość nagrody**

5. **Uzasadnienie wniosku (przesłanki przyznania nagrody rocznej):**.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(pieczęć i czytelny podpis wnioskodawcy)

<p>Potwierdzam wysokość przeciętnego wynagrodzenia Kierownika za rok poprzedzający przyznanie nagrody</p> <p>.....</p> <p>(data i podpis głównego księgowego GCK-u)</p>	<p>Potwierdzam zabezpieczenie w budżecie Biblioteki Publicznej Gminy Lidzbark Warmiński w Kraszewie środków na wypłatę nagrody rocznej w proponowanej wysokości</p> <p>.....</p> <p>(data i podpis głównego księgowego GCK-u)</p>	<p>Zatwierdzam/nie zatwierdzam nagrodę roczną w wysokości:</p> <p>.....</p> <p>słownie:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>(data i podpis Organizatora)</p>
---	---	--