

ZARZĄDZENIE NR 9/2025
DYREKTORA SUWAŁSKIEGO OŚRODKA KULTURY

z dnia 12 maja 2025 r.

**w sprawie ustalenia zasad wynagradzania Zastępcy Dyrektora
i Głównego Księgowego**

Na podstawie § 10 ust.1 Statutu Suwałskiego Ośrodka Kultury w związku z ustawą z dnia 26 czerwca 1976r. Kodeks pracy (tj. z dnia 14 lutego 2025 r. Dz.U. z 2025 r. poz. 277), ustawą z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (tj. z dnia 14 października 2019 r. Dz.U. z 2019 r. poz. 2136), ustawą z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tj. z dnia 16 stycznia 2024 r. Dz.U. z 2024 r. poz. 87) i Rozporządzeniem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1798) zarządzam co następuje:

§ 1.

1. Zarządzenie określa sposób wynagradzania oraz składniki wynagrodzenia Zastępcy Dyrektora i Głównego Księgowego Suwałskiego Ośrodka Kultury.

§ 2.

1. Sposób wynagradzania i składniki wynagrodzenia Zastępcy Dyrektora i Głównego Księgowego ustala Dyrektor Suwałskiego Ośrodka Kultury.

2. Dyrektor SOK dokonuje również zmiany tych wynagrodzeń.

§ 3.

1. Wynagrodzenie miesięczne Zastępcy Dyrektora i Głównego Księgowego składa się z:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego,
- 2) dodatku funkcyjnego,
- 3) dodatku za wieloletnią pracę,
- 4) dodatku specjalnego.

2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w danym roku.

3. Zastępcy Dyrektora oraz Głównemu Księgowemu przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości do 45% wynagrodzenia zasadniczego.

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

- 1) zakres wykonywanych zadań,
- 2) zakres odpowiedzialności ponoszonej na stanowisku Zastępcy Dyrektora lub Głównego Księgowego,
- 3) zakres uprawnień do podejmowania decyzji i poziom samodzielności przy wykonywaniu powierzonych zadań,
- 4) liczbę pracowników bezpośrednio podległych Zastępcy Dyrektora lub Głównego Księgowego oraz pracowników odpowiedzialnych merytorycznie przed nimi za realizację swoich obowiązków.

5. Zastępcy Dyrektora i Głównemu Księgowemu przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1 % za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 30 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 30 i dalszych latach pracy.

6. 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.

7. Dyrektor może przyznać Zastępcy Dyrektora i Głównemu Księgowemu dodatek specjalny za wykonywanie dodatkowych zadań, na okres wykonywania tych zadań, na okres nie dłuższy niż jeden miesiąc w wysokości 40 % wynagrodzenia zasadniczego, z zastrzeżeniem ograniczeń wynikających z ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. nr 26 poz. 306 ze zm.)

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

§ 4.

1. Dyrektor może przyznać Zastępcy Dyrektora i Głównemu Księgowemu nagrodę roczną, która ma charakter uznaniowy.

2. Nagroda roczna może być przyznana za:

- 1) właściwą i efektywną realizację celów statutowych instytucji kultury,
- 2) poprawę sytuacji finansowej instytucji, np. poprzez zmniejszenie zadłużenia, zmniejszenie straty, obniżenie kosztów, pozyskanie dodatkowych źródeł finansowania instytucji, terminowe regulowanie zobowiązań, w tym zobowiązań publicznoprawnych.

3) efektywne dążenie do rozwoju jednostki, np. poszerzenie zakresu wykonywanych przez instytucję zadań, czy świadczonych usług.

3. Nagroda roczna nie może przekroczyć dwukrotności przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, jakie Zastępca Dyrektora lub Główny Księgowy osiągnął w roku poprzedzającym przyznanie nagrody.

§ 5.

1. Zastępcy Dyrektora i Głównemu Księgowemu przysługuje nagroda jubileuszowa w następującej wysokości:

- 1) po 20 latach pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego,
- 2) po 25 latach pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego,
- 3) po 30 latach pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego,
- 4) po 35 latach pracy i dalej - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednio 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. Zastępca Dyrektora i Główny Księgowy nabywają prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

4. Podstawę obliczania nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.

5. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

6. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem Zastępcy Dyrektora lub Głównego Księgowego na rentę inwalidzką z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, Główny Księgowy i Zastępca Dyrektora, którym do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 6.

1. Zastępcy Dyrektora i Głównemu Księgowemu, których 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 10 lat,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
- 4) czteromiesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu co najmniej 20 lat.

2. Do okresu pracy uprawniającego do odprawy pieniężnej, o którym 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. Podstawę naliczenia odprawy stanowi wynagrodzenie obowiązujące w dniu rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na rentę inwalidzką bądź emeryturę. Zastępca Dyrektora i Główny Księgowy, którzy otrzymali odprawę, nie mogą ponownie nabyć do niej prawa.

§ 7.

1. Zastępcy Dyrektora i Głównemu Księgowemu przysługuje prawo do premii.

2. Premia na charakter uznaniowy, a jej przyznanie zależy od stopnia, terminowości i jakości wykonywanych zadań, zaangażowania w pracy i inicjowania nowych rozwiązań.

3. Wysokość premii nie może przekroczyć 20 % rocznego wynagrodzenia zasadniczego.

§ 8.

1. Wypłata wynagrodzenia miesięcznego, nagród oraz świadczeń dodatkowych następuje ze środków własnych instytucji kultury.

2. Wynagrodzenie wypłacane jest miesięcznie, z dołu, w tym samym terminie i czasie, co wynagrodzenia pozostałych pracowników Suwalskiego Ośrodka Kultury.

3. W sprawach nieuregulowanych w zarządzeniu stosuje się przepisy wskazanych w części wstępnej aktów prawnych.

4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania i z tym dniem traci moc zarządzenie Dyrektora Suwalskiego Ośrodka Kultury Nr 12/2016 z dnia 4 maja 2016 r.

Dyrektor Suwalskiego
Ośrodka Kultury

Ignacy Ołów