

BURMISTRZ
MIASTA SIERPC
09-200 Sierpc

ZARZĄDZENIE NR 39 / WOK/ 2008
BURMISTRZA MIASTA SIERPCA
z dnia 15 kwietnia 2008r.

w sprawie: ustalenia regulaminu premiowania dla dyrektorów jednostek organizacyjnych miasta Sierpca, działających w sferze kultury i sportu.

§ 1.

Ustala się „REGULAMIN PREMIOWANIA DLA DYREKTORÓW JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH MIASTA SIERPCA DZIAŁAJĄCYCH W SFERZE KULTURY I SPORTU” jako Załącznik Nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.


Z-ca BURMISTRZA

Zbigniew Leszczyński

REGULAMIN PREMIOWANIA DLA DYREKTORÓW JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH MIASTA SIERPCA DZIAŁAJĄCYCH W SFERZE KULTURY I SPORTU

§ 1.

1. W każdej placówce, w ramach funduszu płac, ustala się dla dyrektora placówki fundusz premiiowy w wysokości stanowiącej 10% wynagrodzenia zasadniczego dyrektora.
2. Premia ma charakter uznaniowy. Premię uznaniową w granicach puli środków na premie ustala dyrektorowi placówki burmistrz miasta.

§ 2.

1. Premię przyznaje się kwotowo, biorąc pod uwagę, przy ustalaniu jej wysokości, pracę w miesiącu przyznania premii.
2. Premię wypłaca się w okresach miesięcznych, z dołu, w terminie wypłaty wynagrodzenia.
3. Decyzję o przyznaniu bądź nieprzyznaniu premii oraz o jej wysokości podaje się do wiadomości dyrektora w formie pisemnej, z powołaniem się na odpowiednie punkty niniejszego regulaminu.

§ 3.

Uprawnienia do otrzymania premii dyrektor uzyskuje po przepracowaniu na swoim stanowisku jednego miesiąca i spełniający wymogi niniejszego regulaminu.

§ 4.

Premia uznaniowa nie przysługuje dyrektorowi:

- a) za okres, w którym nie otrzymuje wynagrodzenia zasadniczego;
- b) w przypadku ukarania zgodnie z art. 110 kodeksu pracy;
- c) który był nieobecny w pracy przez okres całego miesiąca – co uniemożliwiło ustalenie premii uznaniowej, za wyjątkiem nieobecności z powodu urlopu wypoczynkowego.
- d) który popełnił czyn mający znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, w tym jak np. niestawienie się do pracy bez usprawiedliwienia, zamknięcie placówki udostępniania lub odwołanie zajęć bez uzgodnienia z burmistrzem miasta, postępowanie które przyczyniło się lub spowodowało szkodę materialną w jednostce.
- e) który porzucił pracę, bądź z którym zakład pracy rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 5.

1. Premia uznaniowa ma charakter motywacyjny i służy preferowaniu dobrej, zaangażowanej, efektywnej pracy.
2. Indywidualnie premia uznaniowa może być przyznawana w wysokości od 0% do 15% pobieranego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Podstawę do ustalenia wysokości indywidualnej premii stanowi jakość realizacji zadań, wynikających z przydziału obowiązków i zapisów w rocznych planach pracy oraz ilość i jakość wykonywanych prac, wykraczających poza te podstawowe obowiązki

§ 6.

Dyrektor, który wykonuje bez zastrzeżeń swoje obowiązki, otrzymuje miesięczną premię w wysokości 10% pobieranego wynagrodzenia zasadniczego.

§ 7.

Dyrektor może otrzymywać premię wyższą, niż wymieniona w § 6 jeżeli:

- a) opracowywał i wdrożył nowe rozwiązanie organizacyjno - finansowe w celu uatrakcyjnienia oferty odpowiednio - kulturalnej lub sportowo-rekreacyjnej placówki, albo w celu zmniejszenia lub racjonalizacji kosztów itp.
- b) wykazał inicjatywę i skuteczność w samodzielnym rozwiązaniu zaistniałego problemu;
- c) pozyskał dodatkowe środki finansowe, w tym poprzez napisanie projektu lub wniosku o pozyskiwanie środków zewnętrznych
- d) właściwie i terminowo zrealizował i rozliczył się z dodatkowego zadania, na które otrzymał środki /dotację celową/.

§ 8.

Dyrektor, który:

- a) nie wywiązał się z przydzielonego zadania - powtarza błędy, uchybienia lub zaniechania,
 - b) więcej niż jeden raz w danym miesiącu nieterminowo sporządził dokumentację w tym dotyczącą spraw kadrowych, sprawozdawczości itp,
 - b) nie zastosował motywacyjnego systemu wynagrodzeń swoich pracowników lub zaniedbał sprawowania nadzoru nad pracownikami
 - c) nie zachował dyscypliny budżetowej w rozumieniu art.138 ustawy o finansach publicznych lub wykazał brak gospodarności i dbałości o powierzone mienie;
 - d) doprowadził do zaniedbań w zakresie BHP i PPOŻ.
 - e) nie realizuje przyjętej przez organ prowadzący polityki odpowiednio - w sferze kulturalnej/ w sferze rekreacyjno-sportowej;
 - f) wykazał rażący brak dbałości o dobry klimat w miejscu pracy lub niewłaściwe funkcjonowanie placówki m.in. z powodu zaniechania stawiania właściwych wymagań swoim pracownikom;
 - g) nie przestrzega obowiązujących przepisów prawa i obowiązujących procedur
- otrzymuje premię niższą niż wymieniona w § 6.

§ 9.

Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 maja 2008 roku.

Z-ca BURMISTRZA

Zbigniew Leszczyński

Z niniejszym regulaminem zapoznali się:

Pani Maria Wiśniewska
Dyrektor Miejskiej Biblioteki Publicznej
im. Zofii Nałkowskiej

Pani Ewa Wysocka
Dyrektor Domu Kultury

Pan Stanisław Urbanowicz
Dyrektor Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji

Pan Tomasz Krukowski
Dyrektor Pracowni Dokumentacji
Dziejów Miasta Sierpca

Załącznik Nr 2 do
Zarządzenia Nr 39 /WOK/2008
Burmistrza Miasta Sierpc
z dnia 15 kwietnia 2008r.

WOK 3336-1/ /2008.

Pani/Pan

.....
Dyrektor

.....
w Sierpcu

Na podstawie „Regulaminu premiowania dla dyrektorów jednostek organizacyjnych miasta Sierpca działających w sferze kultury i sportu” – załącznika do Zarządzenia Nr /WOK/2008 Burmistrza Miasta Sierpc z dnia 15 kwietnia 2008r przyznaję Pani/Panu - w związku z wykonaniem bez zastrzeżeń obowiązków na stanowisku dyrektora (§6 Regulaminu [...]) w miesiącu 2008 roku, premię uznaniową w wysokości 10 % pobieranej płacy zasadniczej, w ramach budżetu placówki.

ASHTA1MUB 0-5

Sierpc, 15 kwietnia 2008r.

Załącznik Nr 3 do
Zarządzenia Nr 39 /WOK/2008
Burmistrza Miasta Sierpc
z dnia 15 kwietnia 2008r.

WOK 3336-1/ /2008.

Pani/Pan

.....
Dyrektor

.....
w Sierpcu

Na podstawie § „Regulaminu premiowania dla dyrektorów jednostek organizacyjnych miasta Sierpca działających w sferze kultury i sportu” – załącznika do Zarządzenia Nr /WOK/2008 Burmistrza Miasta Sierpc z dnia 15 kwietnia 2008r przyznaję Pani/Panu w ramach budżetu placówki, premię uznaniową za miesiąc 2008 roku w wysokości % pobieranej płacy zasadniczej.

UZASADNIENIE

.....
.....