

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (t. j. Dz.U. z 1998 roku Nr 21 poz. 94 z późniejszymi zmianami) oraz art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21. 11. 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223 poz. 1458) ustalam Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Trzciesku-Zdroju:

PRZEPIS OGÓLNY – ZAKRES NORMOWANIA

§ 1

1. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „regulaminem”, ustala:
 - a) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Trzciesku-Zdroju na podstawie umowy o pracę,
 - b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,
 - c) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego, specjalnego i innych dodatków pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę oraz zatrudnionym na podstawie powołania,
 - d) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż jubileuszowa pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę oraz zatrudnionym na podstawie powołania,
2. Warunki i sposób ustalania i wypłacania dodatku stażowego, nagród jubileuszowych, odprawy rentowej i emerytalnej określone zostały w Ustawie z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych oraz w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 2

1. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie oraz umiejętności zawodowe, staż pracy), kategorie zaszeregowania na poszczególnych stanowiskach oraz stanowiska, na których przydzielany będzie dodatek funkcyjny, dotyczące pracowników samorządowych zatrudnianych w Urzędzie na podstawie umowy o pracę określa wykaz stanowisk (kierowniczych urzędniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi) stanowiący Załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.
2. Pracownicy, którzy nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez nich w dniu wejścia w życie niniejszego regulaminu mogą być nadal zatrudniani na tych stanowiskach

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 3

1. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w poszczególnych kategoriach zaszeregowania określa załącznik nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50 poz. 398) oraz niniejszy

regulamin wynagradzania w załączniku nr 2. W razie niezgodności rozstrzyga postanowienie korzystniejsze.

2. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w poszczególnych kategoriach zaszeregowania określa załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu wynagradzania.
3. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.
4. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje wypłatą wynagrodzenia zasadniczego w wysokości odpowiedniej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy,

Dodatek funkcyjny

§4.

1. Pracownikom zatrudnionych na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem oraz kierownikowi urzędu Stanu cywilnego przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom niezwiązanym z kierowaniem zespołem.
1. 3. Tabela stawek dodatku funkcyjnego stanowi załącznik Nr 2 do niniejszego Regulaminu.
3. Przepisy dotyczące dodatku funkcyjnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych, obsługi, asystentów i doradców.

§5.

Dodatek specjalny

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracodawca może przyznać pracownikowi, na czas określony nie dłuższy niż rok, dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny jest ustalony w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przyznawany w kwocie nie przekraczającej 50% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika lub w kwocie nie przekraczającej 60% wynagrodzenia zasadniczego w przypadku gdy pracownik nie ma przyznanego dodatku funkcyjnego.
3. Przepisy dotyczące dodatku specjalnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych, obsługi, asystentów i doradców.

§6.

Nagroda Uznaniowa

1. Dla pracowników zatrudnionych w Urzędzie tworzy się w ramach planowanych środków na wynagrodzenia fundusz nagród.
2. Fundusz nagród obejmuje do 10% planowanej wielkości środków na wynagrodzenia dla pracowników Urzędu.
3. Fundusz nagród przeznaczają się na nagrody uznaniowe
4. Nagrody uznaniowe mogą być wypłacane w miarę posiadanych na ten cel środków finansowych w terminach następujących świat.
 - 1) 3 Maja – nagroda z tego tytułu obejmuje okres pracy od 1 listopada poprzedniego roku do 30 kwietnia danego roku,
 - 2) 11 listopada- nagroda z tego tytułu obejmuje okres pracy od 1 maja do 31 października danego roku,
 - 3) za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej
 - 4) na koniec roku kalendarzowego
5. Wysokość nagrody uznaniowej ustala się w oparciu o:
 - 1) ocenę uzyskanych wyników pracy zawodowej

- 2) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań
 - 3) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,
 - 4) wykonywaniem dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika,
 - 5) działania usprawniające na stanowisku pracy.
6. Pracownik na którego nałożono karę porządkową w okresie 6 miesięcy poprzedzających dzień ustalenia Prawa do nagrody uznaniowej, traci prawo do tej nagrody.
 7. Pracownik traci prawo do nagrody uznaniowej w okresie pobierania zasiłków okresowych z ubezpieczenia społecznego.
 8. Nagroda o której mowa ulega pomniejszeniu za każdy dzień niezdolności do pracy z tytułu choroby lub macierzyństwa.
 9. Burmistrz Gminy przyznaje nagrody uznaniowe z własnej inicjatywy lub na wniosek kierowników referatów pracownikom Urzędu.
 10. Nagroda uznaniowa przysługuje pracownikowi kończącemu studia wyższe pod warunkiem, że ukończył on studia z wynikiem bardzo dobrym lub dobrym i posiada co najmniej 4 letni staż pracy w Urzędzie.

Inne dodatki

§ 7

Pracownikowi – opiekunowi w służbie przygotowawczej przysługuje dodatek za opiekę nad każdym pracownikiem w służbie przygotowawczej w kwocie 300 zł, nie więcej jednak łącznie niż 600 zł.

§ 8

Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie ogłoszone w Monitorze Polskim w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów w terminie do dnia 15 września każdego roku.

§9.

1. Jeżeli wynagrodzenie pracownika jest niższe od minimalnego wynagrodzenia ogłoszonego w Monitorze Polskim w drodze obwieszczenia Prezesa rady Ministrów, pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacane za okres każdego miesiąca, łącznie z wynagrodzeniem.
2. Wynagrodzenie przysługuje za prace faktycznie wykonaną.
3. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§10.

Oprócz wyżej wymienionych świadczeń pracownikom przysługuje:

- 1) dodatek za wieloletnia pracę,
- 2) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, według zasad określonych w Kodeksie Pracy
- 3) dodatkowe wynagrodzenie za każdą dodatkową godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

§ 11.

Dodatek za prace w warunkach szkodliwych

Pracownikom przysługuje dodatek za pracę w warunkach szkodliwych w oparciu o przepisy Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do tego dodatku.

Świadczenia pieniężne związane z pracą

§12.

Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyńska,
- 2) świadczenia przysługujące wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237 Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń,

§13.

Sposób i termin wypłaty wynagrodzeń.

§ 14.

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu w dniach od 23 do 30 dnia każdego miesiąca.

Postanowienia końcowe

§15.

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników Urzędu Miejskiego.

Załącznik Nr 1
do Regulaminu wynagrodzeń
w Urzędzie Gminy Trzcianko-Zdrój

Lp	Stanowisko	Minimalna płaca	Maksymalna płaca	Min. Wymagania kwalifikacyjne	Optymalne wymagania kwalifikacyjne
1.	Zastępca skarbnika	1.800	3.300	<i>Wyższe ekonomiczne lub, podyplomowe ekonomiczne, staż 3 lata</i>	<i>Wyższe ekonomiczne staż 4 lata</i>
2.	Kierownik Urzędu Stanu cywilnego	1.900	3.900	<i>Według odrębnych przepisów</i>	
3.	Kierownik referatu	1.600	3.800	<i>Wykształcenie wyższe, staż 4 lata</i>	<i>Wykształcenie wyższe, staż 4 lata</i>
4.	informatyk	1.400	3.000	<i>Średnie, staż pracy 3 lata -</i>	<i>Wykształcenie wyższe,</i>
5.	Inspektor	1.500	3.600	<i>Wyższe , staż pracy 3 lata – art. 53 ust.3 ustawy z dn. 28.11.2008 o pracownikach samorządowych</i>	<i>Wyższe, staż pracy 3 lata, wykształcenie kierunkowe</i>
6.	Podinspektor	1.400	3.300	<i>Średnie, staż pracy 3 lata</i>	<i>Wyższe, -</i>
7.	Samodzielny referent	1.350	2.100	<i>Średnie, staż pracy 2 lata</i>	<i>Wyższe, -</i>
8.	Referent, kasjer, księgowy	1.350	2.100	<i>Średnie, staż pracy 2 lata</i>	<i>Wyższe -</i>
9.	Młodszy referent, młodszy księgowy	1.300	1.950	<i>Średnie -</i>	<i>Wyższe -</i>
10.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych	1.240	1.850	<i>Średnie -</i>	<i>Wyższe -</i>
11.	Robotnik gospodarczy	1.180	1.500	<i>podstawowe</i>	<i>Zasadnicze zawodowe</i>
12.	sprzątaczką	1.140	1.500	<i>Podstawowe Staż pracy -</i>	<i>podstawowe</i>
13.	Konserwator urządzeń wodnokanalizacyjnych	1.300	1.800	<i>Zasadnicze zawodowe</i>	<i>średnie</i>

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO
Stawka dodatku funkcyjnego Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1	do 80
2	do 140
3	do 200
4	do 250