

Zarządzenie Nr 23/2019
Wójta Gminy Łukta
z dnia 26 kwietnia 2019 r.

w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Łukta

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1260 ze zm.) i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936) w związku z art. 77 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2018 r. poz. 917) **zarządzam, co następuje:**

§ 1.

Ustalam Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Łukta, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, który stanowi integralną treść zarządzenia.

§ 2.

Wykonanie zarządzenia powierzam Sekretarzowi Gminy.

§ 3.

Traci moc Zarządzenie nr 51/2017 Wójta Gminy Łukta z dnia 6 grudnia 2017 r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Łukta.

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń w Urzędzie Gminy Łukta.


mgr inż. Robert Malinowski

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW URZĘDU GMINY ŁUKTA

Rozdział 1

PRZEPISY OGÓLNE

§ 1. Regulamin określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonania prac na poszczególnych stanowiskach,
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- 3) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego, dodatku specjalnego oraz premii,
- 4) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych, niż nagroda jubileuszowa.

§ 2. Regulamin określa zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Urzędzie Gminy Łukta na podstawie umowy o pracę, z uwzględnieniem zasad określonych w innych przepisach prawa pracy.

§ 3. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – należy przez to rozumieć Urząd Gminy Łukta, w imieniu którego czynności z zakresu prawa pracy wykonuje Wójt Gminy Łukta,
- 2) pracownikowi – należy przez to rozumieć osoby zatrudnione w Urzędzie Gminy Łukta na podstawie umów o pracę,
- 3) ustawie (bez bliższego określenia) - należy przez to rozumieć przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1260 ze zm.),
- 4) rozporządzeniu (bez bliższego określenia) – należy przez to rozumieć przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936),
- 5) Kodeksie pracy – należy przez to rozumieć przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. j. Dz. U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.),
- 6) Urzędzie – rozumie się przez to Urząd Gminy Łukta.

WÓJT

mgr inż. Robert Malinowski

- 7) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, ustalone w tabeli I określonej w załączniku nr 3 do rozporządzenia,
- 8) regulaminie – należy przez to rozumieć Regulamin Wynagradzania Pracowników Urzędu Gminy Łukta.

Rozdział 2

WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 4. Wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, określonych w rozporządzeniu.

Rozdział 3

WYNAGRADZENIE ZA PRACĘ

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5. 1. W Urzędzie obowiązuje system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników kategorii zaszeregowania i kwoty wynagradzania zasadniczego oraz dodatków.

2. Wynagrodzenie zasadnicze w danej kategorii zaszeregowania nie może być niższe i nie może przekraczać maksymalnej kwoty dla danej kategorii ustalonej w regulaminie.

3. Minimalne i maksymalne kategorie zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu.

4. Minimalny i maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania, określa tabela stanowiąca załącznik nr 2 do regulaminu.

5. Wszystkie decyzje w sprawach wynagrodzeń podejmuje pracodawca.

§ 6. 1. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ustawą z 10 października 2002 r., o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t. j. Dz. U. z 2017 r. poz. 847 ze zm.).

2. Jeżeli po przepracowaniu pełnego miesiąca kalendarzowego, wynagrodzenie pracownika jest niższe od minimalnego wynagrodzenia, wówczas pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacane za okres każdego miesiąca, łącznie z wynagrodzeniem.

3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do

WÓJT

mgr inż. Robert Malinowski

wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

4. Wynagrodzenie przysługuje za czas faktycznie przepracowany.

5. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Dodatek funkcyjny

§ 7. 1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem komórką organizacyjną przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Kwota dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

3. Wysokość dodatku funkcyjnego określa pracodawca, biorąc pod uwagę złożoność wykonywanych zadań oraz zakres odpowiedzialności pracownika.

4. Dodatek funkcyjny jest proporcjonalnie zmniejszany za czas nieobecności wynikających z ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

4. Dodatek funkcyjny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego z ubezpieczenia społecznego.

Dodatek specjalny

§ 8. 1. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek s p e c j a l n y.


2. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przyznawany w kwocie nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

3. Dodatek specjalny przyznawany jest na czas istnienia okoliczności, o których mowa w ust. 1 nie dłuższy niż 1 rok.

4. Dodatek specjalny jest proporcjonalnie zmniejszany za czas nieobecności wynikających z ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

5. Dodatek specjalny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego z ubezpieczenia społecznego, jednak ze względu na jego przejściowy charakter nie uwzględnia się go w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych za okres po terminie zaprzestania jego wypłaty.

6. Przepisy dotyczące dodatku specjalnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

WÓJT

mgr inż. Robert Malinowski

Warunki przyznawania i wypłacania nagród

§ 9. 1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w danym roku budżetowym tworzy się fundusz nagród pozostający w dyspozycji pracodawcy z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników.

2. Fundusz ustala się w wysokości od 3% do 5% rocznych, planowanych środków na wynagrodzenia oraz dodatkowo oszczędności w ramach funduszu przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników.

3. Nagroda ma charakter uznaniowy i może zostać przyznana w szczególności za:

- 1) szczególne osiągnięcia w pracy,
- 2) wysoki poziom wiedzy zawodowej,
- 3) wykazywanie się inicjatywą, samodzielnością i wysokim poczuciem odpowiedzialności zawodowej,
- 4) systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- 5) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,
- 6) wykonywanie zadań powodujących szczególne obciążenie obowiązkami, jeżeli pracownik nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu,
- 7) wykonywanie zadań wykraczających poza normalny zakres obowiązków,
- 8) złożoność i trudność wykonywanych zadań,
- 9) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych,
- 10) uzyskanie przez pracownika oceny okresowej na poziomie co najmniej dobrym.

4. Nagrody mogą być przyznawane w każdym czasie.

5. Decyzję o przyznaniu nagrody i jej wysokości podejmuje pracodawca na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub z własnej inicjatywy.

6. Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie od przyznania ostatniej nagrody został ukarany karą upomnienia lub nagany, a które nie zostały anulowane.

7. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.

8. Pracownik zachowuje prawo do nagrody za czas pobierania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków z ubezpieczenia społecznego i ubezpieczenia wypadkowego.

WÓJT

mgr inż. Robert Malinowski

Premia

§ 10.1. Dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi tworzy się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia fundusz premiowy w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. Premia ma charakter motywacyjny i uznaniowy. Jej wypłata następuje wraz z wynagrodzeniem.

3. Premia jest przyznawana tym pracownikom, którzy właściwie wywiązują się z powierzonych im zadań, a w szczególności:

1) starannie i terminowo wykonują obowiązki wynikające z zakresu ich czynności, bądź inne prace zlecone przez bezpośredniego przełożonego,

2) przestrzegają obowiązujące przepisy: bezpieczeństwa i higieny pracy, porządku i dyscypliny, przeciwpożarowe, a także zarządzenia wewnętrzne bezpośredniego przełożonego,

3) dbają o mienie zakładu i posługują się przydzielonym sprzętem i materiałami w sposób oszczędny i racjonalny,

4) punktualnie rozpoczynają i kończą pracę,

5) dbają o organizację czasu pracy w taki sposób, aby był on w pełni wykorzystywany dla realizacji zadań,

6) wykazują inicjatywę i aktywny stosunek do wykonywanej pracy,

7) dbają o właściwe stosunki interpersonalne w zakładzie pracy.

4. Premia może ulec obniżeniu w wypadku:

1) niepełnego lub niewłaściwego wykonania zadań wymienionych w pkt 3,

2) nie usprawiedliwionego spóźniania się do pracy lub opuszczenia zakładu pracy w czasie godzin pracy,

3) stwierdzenia przez właściwe organy kontroli i nadzoru nieprawidłowej działalności, które wystąpiły z bezpośredniej winy odpowiedzialnego pracownika,

5. Pracownik traci prawo do premii za dany miesiąc w wypadku:

1) powtarzających się zaniedbań w sumiennym wykonywaniu zadań ustalonych zakresem czynności,

2) istotnego naruszenia regulaminu i dyscypliny pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciw-pożarowych,

3) dopuszczenia się braku dbałości o mienie zakładu i o niedbałe posługiwanie się przydzielonym sprzętem i materiałami pracodawcy,

WÓJT

mgr inż. Robert Malinowski

4) zawinionego narażenia zakładu pracy (działaniem lub zaniedbaniem) na straty majątku lub jego uszkodzenie.

5) nawet jednorazowego zachowania się wobec współpracowników, interesantów, osób trzecich w sposób naruszających podstawowe zasady kultury oraz wymogu godnej reprezentacji pracodawcy.

6. Premia naliczana i wypłacana jest przez pracodawcę. Pracownicy nie mają obowiązku indywidualnego składania wniosku o przyznanie premii.

7. Podstawę do wypłaty premii stanowi, zaakceptowany przez Wójta, wniosek premiowy, sporządzony przez Sekretarza Gminy.

Dodatek przedemerytalny

§ 10.1. Pracownikom, którzy posiadają, bądź nabędą uprawnienia emerytalne – pracodawca może przyznać tzw. dodatek przedemerytalny w miarę posiadanych środków finansowych.

2. Dodatek wynosi brutto od 40 – 70% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeręgowania.

3. Warunkiem otrzymania dodatku jest zadeklarowanie konkretnej daty rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę.

4. Dodatek wypłaca się przez okres co najmniej półroczny, maksymalnie przez rok.

Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 10. Oprócz wyżej wymienionych świadczeń pracownikom przysługuje:

1) dodatek za wieloletnią pracę na zasadach i w wysokości określonej w ustawie i rozporządzeniu,

2) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, na zasadach określonych w ustawie,

3) dodatek za pracę w porze nocnej, na zasadach określonych w kodeksie pracy,

4) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta na zasadach określonych w kodeksie pracy,

5) nagroda jubileuszowa zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,

6) dodatkowe wynagrodzenie roczne zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 r.

o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. j. Dz. U. z 2016 r. poz. 2217 ze zm.),

7) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,

8) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn

WÓJT

mgr inż. Robert Malinowski

niedotyczących pracowników, zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t. j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1474).

Rozdział 4

POSTANOWIENIA PRZEJŚCIOWE I KOŃCOWE

Wypłata wynagrodzenia

§ 11. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest pracownikom co miesiąc z dołu w terminie do 20 dnia każdego miesiąca, a gdy powyższe dni przypadną w sobotę, niedzielę lub święta, to wynagrodzenia wypłacane będą odpowiednio w ostatni dzień roboczy poprzedzający te święta.

§ 12. Wypłata wynagrodzenia dokonywana będzie na wskazany przez pracownika rachunek bankowy, chyba że pracownik złoży pracodawcy wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Postanowienia końcowe

§ 13. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

§ 14. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie, stosuje się przepisy ustawy, rozporządzenia, kodeksu pracy oraz innych przepisów prawa pracy.

§ 15. Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

§ 16. Zobowiązuje się bezpośrednich przełożonych do przekazania treści niniejszego regulaminu pracownikom.

WÓJT

mgr inż. Robert Malinowski

**Tabela stanowisk pracowniczych i kategorie zaszeregowania wskazujące
minimalny i maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego**

Lp.	Stanowisko	Kategorie zaszeregowania	
		minimalna	maksymalna
STANOWISKA KIEROWNICZE URZĘDNICZE			
1	Sekretarz gminy	XVII	XXII
2	Kierownik USC	XVI	XXI
3	Zastępca kierownika USC	XIII	XVIII
4	Kierownik referatu	XIII	XVIII
STANOWISKA URZĘDNICZE			
1	Główny specjalista, informatyk urzędu	XII	XVII
2	Inspektor	XII	XVII
3	Starszy specjalista, Starszy informatyk	XI	XVI
4	Specjalista, Podinspektor, Informatyk, Starszy archiwista	X	XV
5	Samodzielny referent, Referent, Kasjer, Księgowy, Archiwista	IX	XIV

6	Młodszy referent, Młodszy księgowy	VIII	XIII
STANOWISKA POMOCNICZE I OBSŁUGI			
1	Sekretarka	IX	XII
2	Kierownik kancelarii tajnej	VIII	XI
3	Robotnik gospodarczy	V	VII
4	Pomoc administracyjna	III	VIII
5	Sprzątaczką	III	VII
Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych			
1	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	XII ¹⁾	XII
		XI ²⁾	XII
2	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	X ³⁾	XI
		IX ⁴⁾	X
		VIII ⁵⁾	IX


1) Przy wymaganiach kwalifikacyjnych: wykształcenie wyższe i co najmniej 3 letni staż pracy;

2) Przy wymaganiach kwalifikacyjnych: wykształcenie wyższe bez stażu pracy;

3) Przy wymaganiach kwalifikacyjnych: wykształcenie średnie i co najmniej 3 letni staż pracy;

4) Przy wymaganiach kwalifikacyjnych: wykształcenie średnie i co najmniej 2 letni staż pracy;

5) Przy wymaganiach kwalifikacyjnych: wykształcenie średnie bez stażu pracy;

WOJT

mgr inż. Robert Malinowski

**Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu
wynagrodzenia zasadniczego pracowników UG Łukta**

Kategoria zaszeregowania	Wynagrodzenie zasadnicze w złotych	
	minimalne	maksymalne
I	1700	1800
II	1720	1900
III	1740	2000
IV	1760	2200
V	1780	2400
VI	1800	2600
VII	1820	2800
VIII	1840	3000
IX	1860	3300
X	1880	3600
XI	1900	3900
XII	1920	4200
XIII	1940	4500
XIV	1960	4800
XV	1980	5100
XVI	2000	5400
XVII	2100	5700
XVIII	2200	6000
XIX	2400	6300
XX	2600	6600
XXI	2800	6900
XXII	3000	7200