

ZARZĄDZENIE NR 52/2024
WÓJTA GMINY RADOWO MAŁE

z dnia 28 listopada 2024 r.

w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Gminy w Radowie Małym.

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (T.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1135) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (T.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1638) zarządza się, co następuje:

§ 1. Ustala się Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Gminy w Radowie Małym, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Traci moc zarządzenie Nr 453/2023 Wójta Gminy Radowo Małe z dnia 09 listopada 2023 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Gminy w Radowie Małym.

§ 3. Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Gminy.

§ 4. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2025 r.

Wójt Gminy

Mariusz Sira

Regulamin wynagradzania Pracowników Urzędu Gminy w Radowie Małym

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1. Regulamin określa wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych oraz zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń i dodatków związanych z pracą.

§ 2. Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Gminy w Radowie Małym na podstawie umowy o pracę, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany, przed dopuszczeniem każdego pracownika do pracy, zapoznać go z treścią regulaminu. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 4. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy - rozumie się przez to Urząd Gminy w Radowie Małym, którego kierownikiem jest Wójt;
- 2) pracownikach - rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione u pracodawcy na podstawie umowy o pracę, bez względu na jej rodzaj i czas trwania oraz wymiar czasu pracy;
- 3) urzędzie - rozumie się przez to Urząd Gminy w Radowie Małym;
- 4) ustawie - rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych ;
- 5) rozporządzeniu - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych

§ 5. Regulamin określa w szczególności:

- a) wymagania kwalifikacyjne pracowników;
- b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
- c) warunki i sposób przyznawania dodatków funkcyjnych i specjalnych,
- d) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa.

Rozdział 2. Wynagrodzenie za pracę

§ 6. 1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę, jednak nie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ogłoszonego w Dzienniku Ustaw w drodze rozporządzenia Rady Ministrów.

2. W przypadku, gdy minimalne wynagrodzenie ogłoszone przez Radę Ministrów zostanie podwyższone tak, iż przekroczy wysokość wynagrodzenia określoną w umowie, pracodawca ma obowiązek niezwłocznie wprowadzić aneksem do umowy wyższą kwotę.

§ 7. Wynagrodzenie miesięczne pracowników ustala się w oparciu o niniejszy regulamin, rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych oraz plan wydatków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników ujętych w budżecie Gminy na dany rok uchwalonym przez Radę Gminy Radowo Małe.

§ 8. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy wynagrodzenie przysługuje w przypadkach wskazanych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

§ 9. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 10. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

§ 11. Wykaz stanowisk pracowniczych, kategorie zaszeregowania wskazujące minimalny i maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego, maksymalne stawki dodatku funkcyjnego oraz wymagania kwalifikacyjne określa załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.

§ 12. 1. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.

2. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy oraz art. 5 ust. 2 i art. 6 ust. 4 ustawy.

§ 13. Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego pracownika ustalana jest na podstawie tabeli minimalnych i maksymalnych miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania, stanowiącej załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.

Rozdział 3.

Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego

§ 14. Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

- 1) Wójta Gminy.
- 2) Sekretarza Gminy,
- 3) Skarbnika Gminy.

2. Dodatek funkcyjny przyznaje Wójt w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie odrębnych przepisów.

4. Dodatek funkcyjny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.

5. Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk określony został w załączniku nr 3 do regulaminu.

6. Tabela stawek dodatku funkcyjnego stanowi załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.

§ 15. Dodatek specjalny

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracodawca może przyznać pracownikowi na czas określony nie dłuższy niż rok, dodatek specjalny.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w wysokości do 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, a jego wysokość uzależniona jest od zakresu obowiązków oraz stopnia złożoności powierzonych zadań dodatkowych lub odpowiedzialności za ich wykonanie.

3. Dodatek specjalny jest pomniejszany w sposób proporcjonalny za okresy pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

4. Dodatek specjalny może być cofnięty bez wypowiedzenia przed upływem czasu określonego w decyzji o przyznaniu dodatku, jeżeli ustały przyczyny uzasadniające jego przyznanie, lub też realizacja zadań, za które jest on wypłacany, budzi istotne zastrzeżenia.

5. Dodatek specjalny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.

6. Dodatek specjalny nie przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

Rozdział 4.

Warunki i sposób przyznawania nagród.

§ 16. Nagrody

1. 1. Tworzy się fundusz nagród w wysokości wynoszącej 3 % planowanego rocznego funduszu płac pracowników Urzędu Gminy w Radowie Małym, pozostający do dyspozycji kierownika urzędu, z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników.

2. Fundusz nagród może być powiększony o kwotę powstałych oszczędności z funduszu wynagrodzeń w danym roku kalendarzowym.

3. Nagrody mają charakter uznaniowy i są przyznawane za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej wyróżniającym się w pracy zawodowej pracownikom w szczególności za:

- 1) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,
- 2) ocenę uzyskanych wyników pracy zawodowej,
- 3) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
- 4) wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika,
- 5) efektywną pomoc w rozwoju zawodowym i adaptacji społeczno - zawodowej nowo zatrudnionego pracownika,
- 6) działania usprawniające na stanowisku pracy,
- 7) umiejętność rozwiązywania przez pracownika zagadnień proceduralnych o szczególnym stopniu trudności i znaczeniu dla pracy na zajmowanym stanowisku.

4. Fundusz nagród uruchamiany jest dwa razy w roku kalendarzowym, tj.:

- 1) z okazji dnia pracownika samorządowego – 50 % funduszu,
- 2) z okazji Świąt Bożego Narodzenia – 50 % funduszu.

5. Wójt w trakcie roku kalendarzowego może przyznać indywidualne nagrody za wykonanie doraźnych zadań.

6. Nagrodę dla poszczególnych pracowników przyznaje Wójt.

7. Przy przyznawaniu nagrody dla poszczególnych pracowników uwzględnia się wnioski Sekretarza Gminy i Skarbnika Gminy.

8. Nagroda może być przyznana pracownikowi, który przepracował w Urzędzie, co najmniej 6 miesięcy oraz w chwili przyznawania nagród pozostaje w stosunku pracy.

9. W szczególnie uzasadnionych przypadkach pracownikowi może zostać przyznana nagroda pomimo niespełnienia warunku określonego w ust. 8.

10. Pracownik traci prawo do nagrody w przypadkach:

- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,
- 2) przebywania na urlopie macierzyńskim, wychowawczym i bezpłatnym dłużej niż 60 dni – łącznie w okresie 6 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym przyznawana jest nagroda.
- 3) ukarania karą porządkową w okresie ostatnich 12 miesięcy poprzedzających dzień ustalania prawa do nagrody.

Rozdział 5.

Przepisy końcowe

§ 17. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się odpowiednio przepisy ustawy, rozporządzenia oraz kodeksu pracy i innych przepisów prawa pracy.

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

§ 19. Zmiana treści regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie.

TABELA
stanowisk pracowniczych, kategorie zaszeregowania wskazujące minimalny i maksymalny miesięczny
poziom wynagrodzenia zasadniczego, maksymalne stawki dodatku funkcyjnego oraz wymagania
kwalifikacyjne

1. Stanowiska kierownicze urzędnicze

Lp.	Stanowisko	Kategorie zaszeregowania		Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
		Mini.	Maks.		wykształcenie	staż pracy (w latach)
1.	Sekretarz Gminy	XVII	XX	7	wyższe	4
2.	Kierownik Urzędu Stanu Cywilnego	XVI	XVII	-	według odrębnych przepisów	
3.	Zastępca Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego	XIV	XVI	-	według odrębnych przepisów	

2. Stanowiska urzędnicze

Lp.	Stanowisko	Kategorie zaszeregowania		Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
		Mini.	Maks.		wykształcenie	staż pracy (w latach)
1.	Radca prawny	XIII	XX	-	według odrębnych przepisów	
2.	Główny specjalista	XIII	XVII	-	wyższe	4
3.	Inspektor	XI	XVI	-	wyższe średnie	3 5
4.	Podinspektor	X	XIV	-	wyższe średnie	- 3
5.	Referent	VIII	XII	-	średnie	1
6.	Młodszy referent	VII	XI	-	średnie	-

3. Stanowiska pomocnicze i obsługi

Lp.	Stanowisko	Kategorie zaszeregowania		Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
		Mini.	Maks.		wykształcenie	staż pracy (w latach)
1.	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	XII	XIV	-	wyższe	4
		XI	XIII	-	wyższe	3
				-	średnie	5
2.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	IX	XI	-	wyższe średnie	- 3
		VIII	X	-	średnie	2
		VII	X	-	średnie	-
3.	Pomoc administracyjna	IV	X	-	zasadnicze	-
4.	Konserwator	V	IX	-	zasadnicze	-
5.	Robotnik	II	VIII	-	podstawowe	-
6.	Kierowca	VI	X	-	według odrębnych przepisów	
7.	Sprzątaczką	II	VI	-	podstawowe	-
8.	Palacz c.o	II	VI	-	podstawowe	-
9.	Opiekunka dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły)	II	VI	-	podstawowe	-

TABELA
minimalnych i maksymalnych miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych
kategoriach zaszeregowania

Lp.	Kategorie zaszeregowania	Minimalna kwota w zł	Maksymalna kwota w zł
1	I	4000	4 700
2	II	4050	4 900
3	III	4100	5 100
4	IV	4150	5 300
5	V	4200	5 600
6	VI	4250	5 900
7	VII	4300	6 000
8	VIII	4350	6 300
9	IX	4400	6 600
10	X	4500	6 900
11	XI	4600	7 100
12	XII	4700	7 300
13	XIII	4800	7 500
14	XIV	4900	7 700
15	XV	5000	8 000
16	XVI	5200	9 000
17	XVII	5400	10 500
18	XVIII	5600	12 000
19	XIX	5900	13 000
20	XX	6200	14 000

TABELA
stawek dodatku funkcyjnego

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1	do 40 %
2	do 60%
3	do 80%
4	do 100%
5	do 120%
6	do 140%
7	do 160 %
8	do 200%