

Zarządzenie Nr 103 /2023
Burmistrza Łap
z dnia 18 września 2023 r.

w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Łapach.

Na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 40 ze zm.) w związku z art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530) i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 ze zm.) oraz art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 641) zarządzam co następuje:

§ 1

Ustalam Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Łapach, który stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom.

§ 3

Traci moc Zarządzenie Nr 16/2021 Burmistrza Łap z dnia 9 lutego 2021 r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Łapach oraz Zarządzenie Nr 62/1/2022 Burmistrza Łap z dnia 26 maja 2022 r. w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Łapach.

§ 4

Wykonanie zarządzenia powierzam Sekretarzowi Gminy.

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

BURMISTRZ

Krzysztof Gołaszewski

**Od strony formalno-prawnej
i redakcyjnej bez zastrzeżeń**

.....
podpis

Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Łapach

I. Postanowienia wstępne.

§ 1

Regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem” określa zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Urzędzie Miejskim w Łapach, a w szczególności:

1. Wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych.
2. Szczegółowe warunki wynagradzania, w tym warunki przyznawania poszczególnych składników wynagrodzenia.
3. Inne uprawnienia pracownika samorządowego.
4. Sposób i termin wypłaty wynagrodzenia.
5. Zasady podwyższania wynagrodzeń.

II. Wymagania kwalifikacyjne.

§ 2

Wprowadza się szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników zgodnie z załącznikiem Nr 1 do niniejszego Regulaminu.

III. Szczegółowe warunki wynagradzania.

§ 3

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
2. Maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych określa załącznik nr 2 do Regulaminu.
3. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje wypłatą wynagrodzenia zasadniczego w wysokości proporcjonalnej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.

§ 4

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę na zasadach określonych w art. 38 ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 roku oraz na zasadach określonych w rozporządzeniu w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
- ~~2. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest razem z wynagrodzeniem.~~
3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłku chorobowego, opiekuńczego,. W związku z tym dodatku nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1,2,3 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków chorobowego, opiekuńczego, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
4. Dodatek za wieloletnią pracę nie przysługuje w okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego oraz zasiłku macierzyńskiego. W związku z tym dodatek wlicza się do podstawy wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego i zasiłku macierzyńskiego.

§ 5

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych urzędniczych określonych w załączniku nr 1 do Regulaminu, gdzie jest wskazana maksymalna kwota tego dodatku.
2. Kwotę dodatku funkcyjnego dla poszczególnych pracowników ustala Burmistrz.
3. Dodatek funkcyjny nie przysługuje za okres pobierania wynagrodzenia chorobowego zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz za okres przebywania na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim za który przysługuje zasiłek macierzyński. W związku z tym dodatek wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1, 2, 3 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego.
4. Jeżeli dodatek funkcyjny został przyznany w trakcie miesiąca to wypłaca się go proporcjonalnie do dni roboczych w danym miesiącu.

§ 6

Dodatek specjalny

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny:
 - a) okresowy,

- b) jednorazowy.
2. Podstawą przyznania dodatków, o którym mowa w punkcie 1 stanowi decyzja Burmistrza.
 3. Przyznając dodatek specjalny okresowy należy określić maksymalny okres na jaki został przyznany nie dłuższy niż jeden rok.
 4. Maksymalna kwota dodatku specjalnego nie może przekroczyć 40 % wynagrodzenia zasadniczego.
 5. Do przyznania dodatków specjalnych osobę wskazuje bezpośredni przełożony lub sam pracownik kierując wniosek do pracodawcy wraz z uzasadnieniem.
 6. Po rozpatrzeniu złożonych wniosków pracodawca decyduje o przyznaniu dodatku specjalnego informując pracownika na piśmie.
 7. Dodatek specjalny okresowy jest wypłacany w przyjętych terminach wypłaty wynagrodzenia, począwszy od najbliższego terminu wypłaty przypadającego po przyznaniu dodatku w piśmie bez konieczności składania wniosku przez zatrudnionego.
 8. Dodatek specjalny jednorazowy wypłacany jest w miesiącu jego przyznania.
 9. Bezpośredni przełożony pracownika otrzymującego dodatek specjalny kontroluje wykonywanie zwiększonych obowiązków oraz powierzonych dodatkowych zadań.
 10. Dodatek specjalny okresowy może zostać cofnięty w przypadku braku wykonywania przez pracownika ww. zadań.
 11. Dodatek specjalny okresowy nie przysługuje za okres pobierania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz za okres przebywania na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim za który przysługuje zasiłek macierzyński. W związku z tym dodatek wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1, 2, 3 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego.
 12. Jeżeli dodatek specjalny okresowy został przyznany w trakcie miesiąca to wypłaca się go proporcjonalnie do dni roboczych w danym miesiącu.
 13. Dodatek specjalny jednorazowy nie jest pomniejszany za czas usprawiedliwionej nieobecności za okres pobierania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz za okres przebywania na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim za który przysługuje zasiłek macierzyński. W związku z tym dodatku nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1, 2, 3 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
 14. Dodatek specjalny wypłacany pracownikowi ze środków Unii Europejskiej w ramach realizacji projektów unijnych przysługuje za okres pobierania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz za okres przebywania na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim za który przysługuje zasiłek macierzyński. W związku z tym dodatku nie wlicza się do

podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1,2,3 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 7

Nagrody

1. Pracownikom może być przyznana nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, w tym za:
 - a) wzorowe wypełnianie swoich obowiązków,
 - c) zaangażowanie w pracę,
 - d) przejawianie inicjatywy w pracy oraz doskonalenie sposobu jej wykonywania, w tym podnoszenie jej jakości i wydajności, a także przyczynianie się do realizacji zadań Urzędu,
 - e) wykonywanie dodatkowych zadań, przekraczających ustalony zakres obowiązków,
 - f) zastępstwo innego pracownika przez dłuższy okres czasu przy jednoczesnym wykonywaniu własnych obowiązków,
 - g) realizację określonego zadania.
2. Nagrody nie może otrzymać pracownik, który w okresie ostatnich 6 miesięcy otrzymał karę porządkową, upomnienie, naganę albo otrzymał negatywną ocenę w ramach okresowych ocen kwalifikacyjnych.
3. Wyróżnia się dwa rodzaje nagród:
 - a) roczne – przysługujące większości pracowników za osiągnięcia w pracy w danym roku kalendarzowym, wypłacane pod koniec danego roku kalendarzowego, powinny być one zróżnicowane w zależności od osiągnięć pracownika,
 - b) specjalne – za szczególne osiągnięcia w pracy.
4. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje Burmistrz z własnej inicjatywy lub po rozpatrzeniu umotywowanego wniosku bezpośredniego przełożonego pracownika, Sekretarza Gminy lub Zastępcy Burmistrza.
5. Nagrody mają charakter uznaniowy i nie mogą być podstawą roszczeń ze strony pracownika.
6. Nagrody przysługują za okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłku chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego oraz świadczenia rehabilitacyjnego. W związku z tym nagród nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1,2 i 3 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego oraz świadczenia rehabilitacyjnego, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

IV. Inne uprawnienia pracownika samorządowego.

§ 8

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy na zasadach określonych w art.38 ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r.
2. Pracownikowi samorządowemu przysługuje również „wynagrodzenie roczne” na podstawie przepisów ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
3. Pracownikowi samorządowemu za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym, natomiast za wykonywanie pracy w dniu wolnym od pracy niezależnie od liczby godzin przepracowanych przysługuje pracownikowi inny dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego.
4. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy w skutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna na zasadach określonych w Art.93 Kodeksu Pracy.
5. Pracownikowi przysługują również świadczenia pieniężne w razie choroby i macierzyństwa takie jak: wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy na zasadach określonych w art. 92 Kodeksu Pracy.
Pracownikowi, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy przysługuje świadczenie rehabilitacyjne, nie dłużej niż przez 12 miesięcy. Za czas urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego udzielonego na podstawie art.180-182 Kodeksu Pracy przysługuje pracownikowi zasiłek macierzyński ustalony na zasadach określonych odrębnymi przepisami. Pracownikom zwolnionym od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadkach określonych w odrębnych przepisach, a także w przypadku opieki nad chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat lub nad innym chorym członkiem rodziny, przysługuje zasiłek opiekuńczy ustalany na zasadach i warunkach określonych odrębnymi przepisami.

V. Sposób i termin wypłaty wynagrodzenia.

§ 9

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

2. Wynagrodzenie zasadnicze łącznie z dodatkami wypłacane jest dnia 28 każdego miesiąca.
3. Wypłata wynagrodzenia i zasiłków za dni niezdolności do pracy dokonywana jest także dnia 28 każdego miesiąca.
4. Świadczenia pieniężne związane z pracą wypłaca się niezwłocznie po dacie ustalania ich wysokości bądź nabycia do nich prawa.
5. Wypłaty dokonywane są:
 - a) na wskazany rachunek płatniczy pracownika,
 - b) na pisemny wniosek pracownika – w kasie Urzędu.
6. Pracodawca na wniosek pracownika jest obowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.
7. Z wynagrodzenia podlegają potrąceniu:
 - a) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
 - b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
 - c) kary pieniężne przewidziane w art.108 kodeksu pracy,
 - d) inne należności, na potrącenie których pracownik wyraził zgodę na piśmie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

VI. Zasady podwyższania wynagrodzeń.

§ 10

1. Podwyższanie wynagrodzeń pracowników może nastąpić w każdym czasie, pod warunkiem posiadanych środków na ten cel.
2. Wyróżnia się 3 rodzaje podwyższenia wynagrodzeń:
 - a) inflacyjne – mogą być przyznane raz na rok określający procentowy wzrost wynagrodzeń zasadniczych,
 - b) uznaniowe – decyzję o przyznaniu podejmuje Burmistrz z własnej inicjatywy lub na podstawie uzasadnionego wniosku bezpośredniego przełożonego pracownika,
 - c) awansowe – związane z awansem pracownika na wyższe stanowisko.
3. Podwyżka wynagrodzenia zależna jest od stopnia odpowiedzialności pracownika, rodzaju wykonywanych zadań, zakresu obowiązków, zaangażowania, jakości świadczonej pracy, podnoszenia kwalifikacji itp.

VII. Postanowienia końcowe.

§ 11

W sprawach nie uregulowanych w niniejszym Regulaminie mają zastosowanie przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie

wynagradzania pracowników samorządowych oraz przepisy Kodeksu Pracy i aktów wykonawczych.

§ 12

Wszelkie zmiany do Regulaminu będą wprowadzane Zarządzeniem, którego treść zostanie podana do wiadomości pracowników.

§ 13

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom.

BURMISTRZ
Krystian
Krzysztof Gołaszewski

Wymagania kwalifikacyjne oraz kategorie zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego i kwota dodatku funkcyjnego

Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Wynagrodzenie zasadnicze		Dodatek funkcyjny
	Wykształcenie	Staż pracy	Minimalne	Maksymalne	Maksymalny w kwocie do
Stanowiska kierownicze urzędnicze					
Sekretarz Gminy	wyższe	4	XVII	XX	3200
Zastępca Kierownika USC	zgodnie z ustawą - Prawo o aktach stanu cywilnego		XIV	XVIII	500
Główny księgowy	wg odrębnych przepisów		XV	XVIII	600
Audytor wewnętrzny	wg odrębnych przepisów		XV	XIX	2200
Kierownik referatu	wyższe	4	XIII	XVIII	1200
Stanowiska urzędnicze					
Inspektor	wyższe	3	XI	XVI	-
	średnie	5			
Podinspektor	wyższe	-	X	XIV	-
	średnie	3			
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
Pomoc administracyjna	średnie	-	IV	IX	-
Robotnik	podstawowe	-	II	IX	-
Sprzątaczką	podstawowe	-	II	IX	-

BURMISTRZ
Krzysztof Gołaszewski
Krzysztof Gołaszewski

Załącznik Nr 2 do Regulaminu wynagradzania
pracowników Urzędu Miejskiego w Łapach

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota w złotych
I	3600
II	3800
III	4000
IV	4200
V	4400
VI	4600
VII	4800
VIII	5000
IX	5200
X	5400
XI	5600
XII	5800
XIII	6200
XIV	6600
XV	7000
XVI	7500
XVII	8000
XVIII	8500
XIX	12000
XX	13000

BURMISTRZ
Krzysztof Gólaszewski
Krzysztof Gólaszewski