

Zarządzenie Nr 45/2024
Burmistrza Bobrownik
z dnia 1 sierpnia 2024 roku

w sprawie określenia maksymalnego miesięcznego wynagrodzenia i innych świadczeń za pracę kierowników gminnych jednostek organizacyjnych Gminy Bobrowniki.

Na podstawie art. 39 ust. 3 ustawy z 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022r. poz. 530 ze zm.) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz. U. z 2021r. poz. 1960 ze zm.)

zarządzam, co następuje:

§ 1

Zarządzenie ustala dla kierowników gminnej jednostki organizacyjnej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę:

- 1) wymagania kwalifikacyjne na kierowników gminnej jednostki organizacyjnej,
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- 3) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego,
- 4) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego,
- 5) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku za wieloletnią pracę,
- 6) szczegółowe warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż jubileuszowe,
- 7) szczegółowe warunki ustalania i wypłacania nagród jubileuszowych, odprawy rentowej i emerytalnej.

Wymagania kwalifikacyjne

§ 2

Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne kierowników gminnych jednostek organizacyjnych zwanych dalej „kierownikami” (minimalne wymagania kwalifikacyjne oraz umiejętności, staż pracy w latach niezbędne do wykonywania pracy) określa załącznik nr 1 do zarządzenia.

Wynagrodzenie i jego składniki

§ 3

Maksymalne miesięczne wynagrodzenie kierowników oznacza sumę przypadających do wypłaty w danym miesiącu następujących składników wynagrodzenia:

- a) wynagrodzenia zasadniczego,
- b) dodatku funkcyjnego,
- c) dodatku za wieloletnią pracę,
- d) dodatku specjalnego.

§ 4

Wynagrodzenie miesięczne kierownikom ustala Burmistrz Bobrownik biorąc pod uwagę wielkość jednostki oraz zakres statutowych zadań.

§ 5

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego kierownika oraz pozostałych składników wynagrodzenia ustalane są każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i stawki dodatku oraz oznaczenie ich wysokości.
2. Kwota minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa załącznik nr 2 do zarządzenia.

Dodatek funkcyjny

§ 6

1. Burmistrz Bobrownik może przyznać kierownikowi dodatek funkcyjny.
2. Stawki dodatku funkcyjnego określa Tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych, stanowiąca załącznik nr 3 do zarządzenia.

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 7

Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości i na zasadach określonych w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych tj. maksymalnie **do wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego**.

Dodatek specjalny

§ 8

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracodawca może przyznać kierownikowi, na czas określony nie dłuższy niż rok, dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego kierownika.
3. Decyzję o przyznaniu dodatku specjalnego podejmuje Burmistrz Bobrownik z własnej inicjatywy.

4. Dodatek specjalny przysługuje pracownikowi wyłącznie za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie (czas wykonywania pracy).

Nagrody i odprawy

§ 9

1. Kierownikom mogą być przyznawane nagrody o charakterze uznaniowy i są przyznawane za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, wyróżniającym się w pracy zawodowej w szczególności za:
 - 1) inicjatywy i działania wykraczające poza ich obowiązki zawodowe, sprzyjające realizacji misji, wizji i strategii Gminy,
 - 2) wyróżniającą kreatywność i innowacyjność, znaczące usprawnienie systemu zarządzania, procesów pracy i obowiązujących procedur;
 - 3) wyróżniającą skuteczność zarządzania i osiąganie trudnych celów;
 - 4) wyróżniającą realizację projektów;
 - 5) wyróżniające wyniki oceny okresowej pracownika;
 - 6) efektywną pomoc w rozwoju zawodowym i adaptacji społeczno - zawodowej pracowników;
 - 7) znaczący wzrost kompetencji zawodowych pracownika, wykorzystywanych w pracy zawodowej;
 - 8) istotny wkład w promowanie właściwej kultury Urzędu oraz etycznych postaw i zachowań pracowników.
2. Nagrody przyznawane przez Burmistrza nie są wliczane do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłku macierzyńskiego, natomiast wypłacane są w wysokości ustalonej przez Burmistrza.
3. Decyzję o przyznaniu nagród, o których mowa w ust. 1 i 2 podejmuje Burmistrz.
4. Nagrody mają charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznaniu.

§ 10

1. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości :
 - a. po 20 latach pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego
 - b. po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego
 - c. po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego
 - d. po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego
 - e. po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego
 - f. po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego
2. Kierownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
3. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
4. Kierownikowi, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez kierownika prawa do tej nagrody.
6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez kierownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące kierownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
8. Jeżeli kierownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, kierownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
11. Kierownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 10, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
12. Przepisy ust. 10 i 11 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabeędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
13. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 11

1. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy kierownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości :
 - a. po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia
 - b. po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia
 - c. po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresów pracy uprawniających do odprawy emerytalnej lub rentowej, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 12

Kierownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1690)

§ 13

Wypłata wszystkich rodzajów świadczeń pieniężnych, o którym mówi zarządzenie następuje wyłącznie ze środków własnych gminnej jednostki organizacyjnej Gminy Bobrowniki.

Postanowienia końcowe

§ 14

Każdy nowo zatrudniony kierownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym zarządzeniem, co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest włączane do jego akt osobowych.

§ 15

W sprawach nieuregulowanych w zarządzeniu mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych, rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, Kodeksu Pracy oraz inne powszechnie obowiązujące przepisy.

§ 16

Traci moc Zarządzenie Nr 33/2023 Wójta Gminy Bobrowniki z dnia 30 czerwca 2023 r. w sprawie określenia maksymalnego miesięcznego wynagrodzenia i innych świadczeń za pracę kierowników gminnych jednostek organizacyjnych Gminy Bobrowniki.

§ 17

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania i ma zastosowanie do wynagrodzeń liczonych od dnia 1 lipca 2024 roku.



Burmistrz
mgr inż. Jarosław Jacek Poliwko

Załącznik nr 1
do Zarządzenia Nr 45/2024
Burmistrza Bobrownik
z dnia 01.08.2024 r.

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
		wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4
1.	Dyrektor (kierownik, naczelnik) samorządowej jednostki organizacyjnej.	Wyższe ²⁾ lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2.	Kierownik klubu dziecięcego	Wg odrębnych przepisów	

BURMISTRZ
mgr inż. Jarosław Jacek Poliwka

Załącznik nr 2
do Zarządzenia Nr 45/2024
Burmistrza Bobrownik
z dnia 01.08.2024 r.

Lp.	Stanowisko	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze		Maksymalne wynagrodzenie zasadnicze
1	2	3		4
1.	Dyrektor (kierownik, naczelnik) samorządowej jednostki organizacyjnej.	XVIII	5.600,00	9.500,00
2.	Kierownik klubu dziecięcego	XVII	5.400,00	9.300,00

BURMISTRZ
mgr inż. Jarosław Jacek Poliwka

Załącznik nr 3
do Zarządzenia Nr 45/2024
Burmistrza Bobrownik
z dnia 01.08.2024 r.

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1.	640
2	860
3	1080
4	1300
5	1520
6	1740
7	1960
8	2400
9	2950

BURMISTRZ
mgr inż. Jarosław Jacek Poliw