

Zarządzenie nr 110/2024
Burmistrza Gminy i Miasta Gryfów Śląski
z dnia 31 grudnia 2024r

w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Urzędu Gminy i Miasta
w Gryfowie Śląskim

Na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 08 marca 1990r. o samorządzie gminnym (tj. Dz. U. z 2024r. poz. 1465 z późn. zm.) w związku z art. 39 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2024r. poz. 1135 z późn. zm.) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2024r. poz. 1638 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1. Ustala się Regulamin Wynagradzania Pracowników Urzędu Gminy i Miasta w Gryfowie Śląskim stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

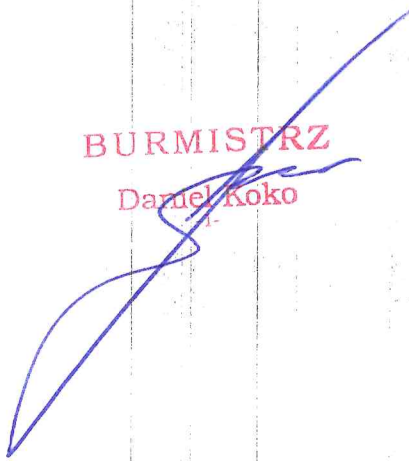
§ 2. Zobowiązuję pracowników Urzędu Gminy i Miasta w Gryfowie Śląskim do zapoznania się z niniejszym Zarządzeniem i przyjęcia do stosowania.

§ 3. Wykonanie zarządzenia powierzam Sekretarzowi Gminy i Miasta Gryfów Śląski.

§ 4. Traci moc Zarządzenie nr 57/2023 Burmistrza Gminy i Miasta Gryfów Śląski z dnia 30 czerwca 2023r. wraz z późniejszymi zmianami.

§ 5. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

BURMISTRZ
Daniel Koko



REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW URZĘDU GMINY I MIASTA W GRYFOWIE ŚLĄSKIM

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych ustala się „Regulamin Wynagradzania Pracowników Urzędu Gminy i Miasta w Gryfowie Śląskim” o następującej treści:

ROZDZIAŁ I PRZEPISY OGÓLNE

§1.

Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§2.

1. Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych w Urzędzie na podstawie umowy o pracę.
2. Do dnia 31 grudnia 2011 r. w stosunku do pracowników samorządowych mianowanych stosuje się przepisy rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych obowiązującego w momencie wejścia w życie ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych.

§3.

1. Przed dopuszczeniem do pracy, nowo zatrudniony pracownik zapoznaje się z niniejszym Regulaminem.
2. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§4.

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o :

1. pracodawcy – rozumie się przez to Urząd Gminy i Miasta w Gryfowie Śląskim w imieniu którego czynności z zakresu prawa pracy wykonuje Burmistrza Gminy i Miasta Gryfów Śląski lub osoba przez niego upoważniona;
2. pracowniku – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Urzędzie Gminy i Miasta w Gryfowie Śląskim na podstawie umowy o pracę;
3. ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych;
4. rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych wydane na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych;
5. urzędzie – rozumie się przez to Urząd Gminy i Miasta w Gryfowie Śląskim.

ROZDZIAŁ II

WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§5.

Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie oraz umiejętności zawodowe, staż pracy w latach) dotyczące pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Gminy i Miasta w Gryfowie Śląskim na podstawie umowy o pracę określa załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.

§6.

W zakresie nieuregulowanym w niniejszym Regulaminie obowiązują wymagania kwalifikacyjne wg odrębnych przepisów.

ROZDZIAŁ III

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§7.

Wynagrodzenie zasadnicze.

1. W Urzędzie obowiązuje czasowy system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników kategorii zaszeregowania, stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego.
2. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy opracowany na podstawie rozporządzenia w sprawie zasad wynagradzania i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
3. Tabelę maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Urzędzie Gminy i Miasta w Gryfowie Śląskim określają załącznik nr 1 i 2.
4. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.
5. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje ustaleniem wynagrodzenia zasadniczego w wysokości proporcjonalnej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.
6. Decyzje o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.
7. 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 z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych.

§8.

Dodatek funkcyjny

1. Pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem pracowników, przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 1. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 3.
3. Dodatek funkcyjny ustala pracodawca.
4. Dodatek funkcyjny wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłku chorobowego, nie jest przyznawany za okres, w którym pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim.

§9.

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 przyznaje się na czas określony nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w ust. 1, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
3. Dodatek specjalny nie przysługuje pracownikowi za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą lub koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopem macierzyńskim.
4. *Dodatek specjalny wlicza się do naliczenia podstawy wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego i macierzyńskiego.*

§10.

Dodatek projektowy.

1. Dla pracowników zatrudnionych przy projektach współfinansowanych ze środków pozabudżetowych, na okres wykonywania tych zadań, może zostać przyznany dodatek projektowy, który określony jest w wytycznych projektu.
2. Dodatek projektowy wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
3. Dodatek projektowy nie wchodzi do podstawy obliczenia wynagrodzenia za czas choroby oraz wymiaru zasiłku chorobowego.
4. W przypadku nieobecności pracownika w pracy przez okres całego miesiąca kalendarzowego, prawo do dodatku ma osoba zastępująca.

§11.

Nagrody

1. Pracownikowi spełniającemu kryteria przewidziane w art. 105 Kodeksu pracy może być przyznana nagroda z funduszu nagród.
2. O wysokości funduszu nagród, formie nagrody i przyznaniu jej pracownikowi decyduje kierownik Urzędu.
3. Przyznanie nagrody może również nastąpić na wniosek Zastępcy Burmistrza, Skarbnika, Sekretarza lub naczelnika wydziału.
4. Przyznając nagrodę pracownikowi oraz określając jej wysokość, należy brać pod uwagę zaangażowanie, samodzielność oraz inicjatywę w zakresie samodoskonalenia się pracownika w pracy, wprowadzenie zmian organizacyjnych skutkujących polepszeniem działalności jednostki, usprawnienie obsługi klientów jednostki, podnoszenie jakości i wydajności pracy, wykonywanie zadań wykraczających poza obowiązki wynikające z zakresu czynności, np. podczas pełnienia zastępstwa za osobę przebywającą na urlopie, urlopie bezpłatnym, zwolnieniu lekarskim.
5. Nagroda może zostać przyznana z okazji:
 - 1) Dnia Pracownika Samorządowego;
 - 2) Świąt Wielkanocnych i Bożego Narodzenia;
 - 3) na koniec roku kalendarzowego.
6. Pracownik, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających dzień ustalania prawa do nagrody uznaniowej, traci prawo do tej nagrody.
7. Nagroda ma charakter uznaniowy, a pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej

- przyznanie.
8. Nagrody wypłaca się w terminie przyznania bądź terminie okoliczności powodującej jej przyznanie.
 9. Jednorazowy i nieperiodyczny charakter wypłaty nagród wyłącza je z podstawy obliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego.
 10. Nagrody nie wlicza się do naliczenia podstawy wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego i macierzyńskiego.

§12.

Dodatek za wieloletnią pracę.

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości określonej w art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W przypadku, gdy praca w Urzędzie Gminy i Miasta w Gryfowie Śląskim stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Urzędzie Gminy i Miasta w Gryfowie Śląskim w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu - do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek za wieloletnią pracę nie wchodzi do podstawy obliczenia wynagrodzenia za czas choroby oraz wymiaru zasiłku chorobowego.
7. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§13.

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych

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

§14.

Pozostałe ustalenia

1. Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie przysługujące pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu, ogłaszane w Monitorze Polskim w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów w terminie do dnia 15 września każdego roku.
2. Jeżeli wynagrodzenie pracownika jest niższe od minimalnego wynagrodzenia ogłaszanego w Monitorze Polskim w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone, za okres każdego

- miesiąca, łącznie z wynagrodzeniem.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.
 4. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§15.

Oprócz wyżej wymienionych świadczeń pracownikom przysługuje:

1. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, według zasad określonych w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

ROZDZIAŁ IV

ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ

§16.

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 macierzyństwa;
2. świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237 Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń;
3. odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa;
4. odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie;
5. dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie przepisów o tym wynagrodzeniu;
6. odprawa rentowa lub emerytalna w wysokości określonej w §17 niniejszego Regulaminu;
7. nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w §17 niniejszego Regulaminu.

§17.

Odprawa emerytalna lub rentowa

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości określonej w art. 38 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych.
2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy 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.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

§18.

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych.
2. Pracownikowi, który wykonuje pracę w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez innego pracodawcę w celu wykonania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
3. W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów

4. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
5. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody następuje z urzędu, tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
7. Podstawą do obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, 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.
8. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi odpowiedni do przepracowanego okresu procent sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody 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 nie podlegających dotychczas wliczeniu, upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
11. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w pkt. 10, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody 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 udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie, gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

ROZDZIAŁ V

SPOSÓB I TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ I POZOSTAŁYCH NALEŻNOŚCI PRACOWNICZYCH

§19.

1. Wynagrodzenie za pracę płatne miesięcznie wypłacane jest co miesiąc z dołu, do 27 dnia każdego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzającym dniu roboczym.
2. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie przelewu na konto bankowe Pracownika.
3. Wypłata zasiłków chorobowych dokonywana jest w terminie wypłaty wynagrodzenia następnego miesiąca.
4. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

ROZDZIAŁ VI
POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§20.

Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

§21.

Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

BURMISTRZ

Daniel Koko

-1-

**Wykaz stanowisk pracowników samorządowych zatrudnionych
w Urzędzie Gminy i Miasta w Gryfowie Śląskim na podstawie umowy o pracę**

Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Kategoria zaszeregowania		Wynagrodzenie zasadnicze		Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego
	Wykształceni e oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)	minimalna	maksymalna	minimalne	maksymalne	
Stanowiska kierownicze urzędnicze							
Sekretarz	wyższe	4	XVII	XX	5400	12000	5
Kierownik urzędu stanu cywilnego	wyższe	4	XVI	XIX	5200	10900	5
Naczelnik wydziału	wyższe	4	XV	XVIII	5000	9800	5
Główny księgowy	wyższe	4	XV	XVIII	5000	9800	5
Komendant Straży Miejskiej	wyższe	5	XV	XVIII	5000	9800	5
Zastępca Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego	wyższe	4	XIV	XVII	4900	8800	5
Stanowiska urzędnicze							
Starszy inspektor	wyższe średnie	3 5	XII	XV	4700	8200	—
Inspektor Straży Miejskiej	wyższe średnie	3 5	XII	XV	4700	8200	—
Inspektor	wyższe średnie	3 5	XI	XV	4600	8200	—
Podinspektor, informatyk	wyższe średnie	3 5	X	XIV	4500	7700	—
Starszy referent	średnie	2	IX	XII	4400	6700	—
Referent	średnie	-	VIII	XI	4350	6200	—
Młodszy referent	średnie	-	VII	X	4300	5700	—
Stanowiska pomocnicze i obsługi							
Pomoc administracyjna	średnie	-	IV	IX	4150	5200	—
Goniec, robotnik, sprzątaczk a	Zawodowe, podstawowe	- -	II	VIII	4050	4700	—

BURMISTRZ
Daniel Koko
1-

**Maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego
pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota w złotych
I	4200
II	4250
III	4300
IV	4350
V	4400
VI	4500
VII	4600
VIII	4700
IX	5200
X	5700
XI	6200
XII	6700
XIII	7200
XIV	7700
XV	8200
XVI	8600
XVII	8800
XVIII	9800
XIX	10900
XX	12000

BURMISTRZ

Daniel Koko

1-

**Tabela stawek dodatku funkcyjnego
dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę
w Urzędzie Gminy i Miasta w Gryfowie Śląskim**

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych do ...)
1	500
2	1000
3	1500
4	2000
5	2500

BURMISTRZ
Daniel Koko
-1-