

ZARZĄDZENIE Nr 644/2017
BURMISTRZA MIASTA I GMINY MUROWANA GOŚLINA

z dnia 11 grudnia 2017 r.

**w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miasta i Gminy
Murowana Goślina**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U.2016.902; Dz.U.2017.60; Dz.U.2017.1930), w związku z art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U.2016.1666; Dz.U.2016.2138; Dz.U.2016.2255; Dz.U.2017.60; Dz.U.2017.962) oraz art. 31 i art. 33 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U.2017.1875) zarządza się, co następuje:

- § 1. Ustala się Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Miasta i Gminy Murowana Goślina, zwanym dalej „Regulaminem” w brzmieniu stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.
- § 2. Zobowiązuje się osobę kierującą Referatem Organizacyjnym do:
- 1) dostarczenia Regulaminu kierownikom komórek organizacyjnych Urzędu oraz zapoznania z treścią Regulaminu,
 - 2) zapoznawania z treścią Regulaminu każdego pracownika przyjmowanego do pracy w Urzędzie.
- § 3. Zobowiązuje się kierowników komórek organizacyjnych do:
- 1) dostarczenia Regulaminu podległym pracownikom,
 - 2) zapoznania z treścią Regulaminu podległych służbowo pracowników.
- § 4. Traci moc Zarządzenie Burmistrza nr 393/2016 z dnia 6 września 2016 r. w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miasta i Gminy Murowanej Goślina.
- § 5. Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Miasta i Gminy.
- § 6. Zarządzenie wchodzi w życie od 1 stycznia 2018 roku tj. po upływie dwóch tygodni od podania jego treści do wiadomości pracowników.

BURMISTRZ

Danusz Urbański

RADCA PRAWNY

Katarzyna Hensler

**UZASADNIENIE DO
ZARZĄDZENIA Nr 644/2017
BURMISTRZA MIASTA I GMINY MUROWANA GOŚLINA**

z dnia 11 grudnia 2017 r.

Zmiana Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miasta i Gminy Murowana Goślina podyktowana jest koniecznością dostosowania zapisów Regulaminu do zmian wprowadzonych Ustawy o pracownikach samorządowych oraz Rozporządzeniem w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (m.in. w zakresie zmiany minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych).

Główny specjalista ds. kadr i płac


Nalini Turaj



REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW URZĘDU MIASTA I GMINY MUROWANA GOŚLINA

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

§ 1.

1. Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Miasta i Gminy Murowana Goślina, zwany dalej „Regulaminem”, określa zasady i warunki wynagradzania dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
2. Regulamin określa w szczególności:
 - 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych,
 - 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym:
 - a) maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - b) warunki przyznawania i sposób wypłacania dodatków, premii i nagród.

§ 2.

Ileokroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) minimalnym wynagrodzeniu w tabeli – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie ustalone w Załączniku Nr 1 część A do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2009, Nr 50, poz.398 ze zm.),
- 2) pracownikach – należy przez to rozumieć osoby zatrudnione w Urzędzie Miasta i Gminy Murowana Goślina,
- 3) pracodawcy – należy przez to rozumieć Urząd Miasta i Gminy Murowana Goślina,
- 4) prawie pracy – należy przez to rozumieć wszelkie przepisy: ustaw i aktów wykonawczych regulujących prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców,
- 5) Burmistrzu – należy przez to rozumieć Burmistrza Miasta i Gminy Murowana Goślina,
- 6) regulaminie pracy – należy przez to rozumieć regulamin pracy urzędu,
- 7) rozporządzeniu – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2009, nr 50, poz. 398 ze zm.),
- 8) wymaganiach kwalifikacyjnych - należy przez to rozumieć wymagania co do poziomu lub rodzaju wykształcenia i posiadanych uprawnień niezbędnych do zatrudnienia pracownika na danym stanowisku.

ROZDZIAŁ II

WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 3.

1. Pracownikom Urzędu Miasta i Gminy Murowana Goślina przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, określonych w rozporządzeniu.

ROZDZIAŁ III

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 4.

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
2. Decyzje w sprawie przyznania pozostałych składników wynagrodzenia oraz ich wysokości podejmuje Burmistrz.

§ 5.

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Podstawowym składnikiem wynagrodzenia pracownika jest wynagrodzenie zasadnicze.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustalone jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.
3. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk pracy w Urzędzie Miasta i Gminy, na których zatrudnione są osoby na podstawie umowy o pracę ustala się zgodnie z brzmieniem załącznika nr 1 oraz załącznika nr 3 do Regulaminu.

§ 6.

Pozostałe składniki wynagrodzenia

1. Pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę, na kierowniczym stanowisku urzędniczym oraz na stanowisku urzędniczym, odpowiednio do rodzaju wykonywanej pracy, posiadanych kwalifikacji, a także w zależności od ilości i jakości świadczonej pracy oprócz wynagrodzenia zasadniczego mogą być przyznane:
 - 1) dodatek za wieloletnią pracę
 - 2) dodatek funkcyjny;
 - 3) dodatek specjalny;
 - 4) premia;
 - 5) nagroda.
2. Pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę na stanowisku pomocniczym i obsługi w zależności od rodzaju wykonywanej pracy, posiadanych kwalifikacji, a także od ilości i jakości świadczonej pracy oprócz wynagrodzenia zasadniczego może być przyznany:
 - 1) dodatek za wieloletnią pracę
 - 2) dodatek specjalny;
 - 3) premia;
 - 4) nagroda.

§ 7.

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze oraz inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 8.

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) poczynwszy 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 wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu za dni, za które 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 pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Jeżeli praca w urzędzie lub jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

§ 9.

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny jest fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia za pracę i może być przyznany na stanowiskach określonych w załączniku nr 3 do regulaminu.
2. Wartość stawek dodatku funkcyjnego określa tabela stanowiąca załącznik nr 2 do regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości 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.

§ 10.

Dodatek specjalny

1. Dodatek specjalny, o którym mowa w § 6 ust. 1 może być przyznany pracownikom z tytułu powierzenia zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności oraz okresowego zwiększenia obowiązków służbowych (np. z tytułu zastępstwa innego pracownika).
2. Dodatek specjalny przyznaje się z inicjatywy Burmistrza lub na wniosek: Sekretarza, Skarbnika, Zastępcy Burmistrza, Kierownika komórki organizacyjnej (wzór wniosku załącznik nr 4 do regulaminu).
3. Dodatek specjalny przyznaje się w wymiarze procentowym nie przekraczającym 40% łącznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika a w przypadku pracownika, który nie posiada dodatku funkcyjnego w wymiarze nieprzekraczającym 60% wynagrodzenia zasadniczego.

4. Dodatek specjalny okresowy jest wypłacany w pełnej wysokości 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.
5. Dodatek specjalny nieokresowy (jednorazowy) jest wypłacany w pełnej wysokości i wchodzi do podstawy obliczenia wynagrodzenia w okresie czasowej 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.

§ 11.

Premia – warunki przyznawania i sposób wypłacania

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premii.
2. Premie mogą być wypłacane w miarę posiadanych środków finansowych, nie częściej jednak niż w okresach kwartalnych.
3. Premia ma charakter indywidualny, uznaniowy i może być przyznana na wniosek bezpośredniego przełożonego lub z inicjatywy Burmistrza (wzór wniosku zgodnie z załącznikiem nr 5).
4. Wysokość przyznanej premii zależy od oceny i efektów pracy danego pracownika, a w szczególności od:
 - 1) wzorowego, sumiennego i bezstronnego wypełniania swoich obowiązków służbowych;
 - 2) samodzielnego działania podczas wykonywania zadań;
 - 3) terminowego i wysokiej jakości wykonania powierzonych zadań;
 - 4) wydajności i operatywności, stałego dążenia do uzyskania jak najlepszych wyników pracy;
 - 5) dyspozycyjności tj. niezwłocznego wykonania ważnych i pilnych zadań;
 - 6) dbałości o swój wizerunek zewnętrzny (wygląd zewnętrzny, ubiór) zgodnie z określonymi przez pracodawcę standardami;
 - 7) dbałość o wizerunek urzędu, utrzymanie porządku na stanowisku pracy, godne zachowanie w miejscu pracy i poza nim;
 - 8) przestrzegania Regulaminu pracy, w tym ustalonego czasu pracy;
 - 9) przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
 - 10) poszanowania i zabezpieczenia majątku na stanowisku pracy.

5. Premia może być przyznana pracownikowi w miarę posiadanych środków na wynagrodzenia w maksymalnej wysokości do 100% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego, o którym mowa w rozporządzeniu.
6. Wnioski o przyznanie premii składa się Kierownikowi Referatu Organizacyjnego do dnia 5 następnego miesiąca po zakończonym kwartale, za wyjątkiem IV kwartału. Wniosek za IV kwartał należy złożyć w terminie do 15 grudnia.
7. Wypłata premii dokonywana jest nie później niż do końca miesiąca następującego po zakończonym kwartale, za wyjątkiem IV kwartału. Wypłata premii za IV kwartał dokonywana jest w terminie do dnia 24 grudnia.
8. Premia jest wypłacana w pełnej wysokości i wchodzi do podstawy obliczenia wynagrodzenia w okresie czasowej 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.

§ 12.

Nagrody – warunki przyznawania i sposób wypłacania

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości do 2% planowanych środków na wynagrodzenia dla pracowników samorządowych z przeznaczeniem na nagrody uznaniowe.
2. Wysokość funduszu może ulec podwyższeniu w przypadku wystąpienia oszczędności w funduszu płac.
3. Pracownikowi, który przejawia inicjatywę w pracy, oraz przyczynia się do podnoszenia jakości wykonywania zadań przez innowacyjne działania przynoszące konkretne korzyści finansowe, ponadprzeciętne zaangażowanie w pracę, osiąganie ponadprzeciętnych efektów przy jednoczesnym wzorowym wypełnianiu swoich obowiązków, może być przyznana nagroda pieniężna.
4. Nagroda pieniężna ma charakter indywidualny, uznaniowy a jej wysokość ustala się w oparciu o:
 - 1) ocena uzyskanych wyników pracy zawodowej, stopień złożoności i trudności przy realizacji zadań zaplanowanych w tabeli zadań rocznych;
 - 2) innowacyjność rozwiązań (projekty i pomysły) podnoszących jakość wykonania pracy, przyczyniające się do osiągnięcia wymiernych korzyści finansowych;
 - 3) ponadprzeciętne zaangażowanie w pracę i osiąganie ponadprzeciętnych efektów.
5. Nagroda pieniężna może być przyznana z inicjatywy Burmistrza lub na wniosek bezpośredniego przełożonego (wzór wniosku zgodnie z załącznikiem nr 6).

6. Termin składania wniosków przez kierowników komórek organizacyjnych dla podległych pracowników określa się w terminach następujących świąt i okoliczności:
 - 1) „Dzień Pracownika Samorządowego” – nagroda z tego tytułu obejmuje okres pracy od 1 listopada poprzedniego roku do 30 kwietnia danego roku;
 - 2) „11 Listopada” – nagroda z tego tytułu obejmuje okres pracy od 1 maja do 31 października danego roku.
7. Wnioski o przyznanie nagrody składa się Kierownikowi Referatu Organizacyjnego do 5 dnia miesiąca po zakończonym okresie pracy, o którym mowa w pkt. 7.
8. Stopnie i wysokość kwotową nagród określa załącznik nr 7 do regulaminu.
9. Termin wypłaty przyznanych nagród ustala się:
 - 1) z okazji „Dnia Pracownika Samorządowego” – do końca maja;
 - 2) z okazji „11 Listopada” – do końca listopada.

§ 13.

Nagroda jubileuszowa, odprawa emerytalna lub rentowa

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4) po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 6) po 45 latach pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia;
 - 2) po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia;
 - 3) po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.

ROZDZIAŁ IV

AWANSOWANIE I PRZESZEREGOWANIE PRACOWNIKÓW

§ 14.

1. Pracownik samorządowy, który wykazuje inicjatywę w pracy i sumiennie wykonuje swoje obowiązki, może zostać przeniesiony na wyższe stanowisko służbowe – awans wewnętrzny.
2. Awansowanie pracownika na wyższe stanowisko, w tym na stanowisko kierownicze, może nastąpić w wyniku pozytywnej oceny dotychczasowej pracy i predyspozycji pracownika spełniającego ponadto wymagania kwalifikacyjne określone w rozporządzeniu.
3. Awansowanie lub indywidualne przeszerogowanie pracownika (podwyższenie wynagrodzenia na danym stanowisku) ma charakter motywacyjny i może mieć miejsce w szczególności w związku:
 - 1) z pozytywną oceną okresową pracownika;
 - 2) znacznym zwiększeniem zakresu obowiązków i odpowiedzialności;
 - 3) zakończeniem pracy na czas określony i zawarciem kolejnej umowy na czas nieokreślony;
 - 4) podniesieniem kwalifikacji zawodowych związanych z wykształceniem i wykonywaną pracą.
4. Awansowanie lub indywidualne przeszerogowanie może być dokonane na wniosek Kierownika komórki organizacyjnej lub z inicjatywy Burmistrza (wzór wniosku załącznik nr 8).
5. Awansowanie, indywidualne przeszerogowanie i przenoszenie pracowników może nastąpić od pierwszego dnia miesiąca następującego po dniu, w którym do Kierownika Referatu Organizacyjnego zostaną złożone wszystkie wymagane dokumenty o ile pracodawca nie postanowi inaczej.

ROZDZIAŁ V

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 15.

Pracodawca na wniosek pracownika, zobowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz do przekazywania co miesiąc informacji na piśmie o składnikach wypłaconego wynagrodzenia oraz dokonanych potrąceniach.

§ 16.

1. W sprawach nieuregulowanych Regulaminem zastosowanie mają odpowiednie przepisy prawa pracy.
2. Przepisy Regulaminu mniej korzystne dla pracowników niż dotychczas stosowane, w tym szczególnie skutkujące obniżeniem łącznego wynagrodzenia wprowadza się w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy.

§ 17.

1. Burmistrz lub upoważniona przez niego osoba umożliwia pracownikom zapoznanie się z treścią Regulaminu a na żądanie pracownika wyjaśnia znaczenie poszczególnych przepisów.
2. Osoba ubiegająca się o zatrudnienie w Urzędzie Miasta i Gminy, przed zawarciem umowy o pracę, otrzymuje Regulamin do wglądu w celu zapoznania się z jego treścią. Fakt ten potwierdza składając odpowiednie oświadczenie, które jest załączone do akt osobowych.


BURMISTRZ
Danusz Urbański

TABELA I

Stawki miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego

	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego
Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	1700	2500
II	1720	2600
III	1740	2700
IV	1760	2800
V	1780	2900
VI	1800	3100
VII	1820	3300
VIII	1840	3400
IX	1860	3600
X	1880	3700
XI	1900	3900
XII	1920	4100
XIII	1940	4200
XIV	1960	4300
XV	1980	4400
XVI	2000	4600
XVII	2100	4900
XVIII	2200	5000
XIX	2400	5100
XX	2600	5200
XXI	2800	5800
XXII	3000	6000

TABELA II

Stawki dodatku funkcyjnego

Lp.	Stawka dodatku	Kwota dodatku funkcyjnego w złotych
1.	1	do 440
2.	2	do 660
3.	3	do 880
4.	4	do 1100
5.	5	do 1320
6.	6	do 1540
7.	7	do 1760
8.	8	do 2200
9.	9	do 2750



TABELA III
Tabela stanowisk, kategorie zaszeregowania, stawki dodatku funkcyjnego na określonych stanowiskach oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania (minimalna i maksymalna)	Stawka dodatku funkcyjnego do	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6
Dział I. Stanowiska kierownicze urzędnicze					
1.	Sekretarz gminy	XVIII-XX	8	wyższe	4
2.	Kierownik urzędu stanu cywilnego	XVII-XVIII	7	według odrębnych przepisów	
3.	Zastępca kierownika urzędu stanu cywilnego	XVI-XVII	6	wyższe ²⁾	4
4.	Kierownik referatu	XVII-XVIII	7	wyższe ²⁾	4
5.	Zastępca kierownika referatu	XVI-XVII	6	wyższe ²⁾	4
6.	Pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych	XVII-XVIII	7	według odrębnych przepisów	
7.	Rzecznik prasowy	XVI-XVII	6	wyższe ²⁾	5
Dział II. Stanowiska urzędnicze					
1.	Główny specjalista	XVI-XVII	5	wyższe ²⁾	4
2.	Starszy informatyk	XV-XVII	5	wyższe ²⁾	3
3.	Starszy geodeta	XV-XVI	-	wyższe geodezyjne i kartograficzne	3
4.	Inspektor	XV-XVI	-	wyższe ²⁾	3
5.	Starszy specjalista	XIV-XV	-	wyższe ²⁾	3
6.	Informatyk	XIV-XV	5	średnie ³⁾	3
7.	Podinspektor	XII-XIV	-	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 3
8.	Specjalista	XII-XIV	-	średnie ³⁾	3
9.	Geodeta	XII-XIV	-	wyższe geodezyjne i kartograficzne	-
10.	Samodzielny referent	XI-XII	-	średnie ³⁾	2
11.	Referent	X-XI	-	średnie ³⁾	2
12.	Młodszy referent	IX-X	-	średnie ³⁾	-

Dział III. Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	XII-XIII	-	wyższe	3
		XI-XII	-	wyższe	-
2.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	X-XI	-	średnie	3
		IX-X	-	średnie	2
		VIII-IX	-	średnie	-
3.	Pomoc administracyjna	VIII-X	-	średnie ³⁾	-
4.	Kierowca samochodu osobowego	VII-XI	-	według odrębnych przepisów	
5.	Konserwator	VIII-XI	-	zasadnicze zawodowe ⁵⁾	-
6.	Robotnik gospodarczy	V-X	-	podstawowe ⁴⁾	-
7.	Sprzątaczką	III-X	-	podstawowe ⁴⁾	-
Dział IV. Straż Miejska					
Rozdział 1. Stanowiska kierownicze urzędnicze					
1.	Komendant Straży	XV-XVIII	6	wyższe ²⁾	5
Rozdział 2. Stanowiska urzędnicze					
1.	Starszy inspektor	XII-XV	-	wyższe ²⁾	3
				średnie ³⁾	6
2.	Inspektor	XII-XV	-	wyższe ²⁾	2
				średnie ³⁾	5
3.	Młodszy inspektor	XI-XIV	-	wyższe ²⁾	-
				średnie ³⁾	3
4.	Starszy specjalista	XI-XV	-	średnie ³⁾	3
5.	Specjalista	XI-XIV	-	średnie ³⁾	3
6.	Młodszy specjalista	X-XII	-	średnie ³⁾	3
7.	Starszy strażnik	X-XIV	-	średnie ³⁾	3
8.	Strażnik	IX-XIII	-	średnie ³⁾	2
9.	Młodszy strażnik	VIII-XI	-	średnie ³⁾	1
10.	Aplikant	VII-IX	-	średnie ³⁾	-

Wyjaśnienia:

- 1) Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę uwzględniają wymagania określone w ustawie, przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy. Wymagane kwalifikacje dla pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy określają odrębne przepisy.
- 2) Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, a także wymagania określone w ustawie stosownie do opisu stanowiska.
- 3) Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- 4) Podstawowe i umiejętności wykonywania czynności.
- 5) Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

Wniosek o przyznanie dodatku specjalnego

1. Wnioskuje o przyznanie dodatku specjalnego dla Pani/a:

- jednorazowego

- na okres od do 20..... roku w wysokości

2. Podstawa złożenia wniosku:

Uzasadnienie:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Decyzja Burmistrza:

Nie przyznaje/przyznaje dodatek specjalny w wysokości zł.

.....
data i podpis wnioskującego

.....
data i podpis Burmistrza



Wniosek o przyznanie premii

1. Wnoszę o przyznanie premii dla Pani/a
za kwartał roku.
2. Podstawa złożenia wniosku (kryteria) za:
 - ☐ wzorowe, sumienne i bezstronne wypełnianie swoich obowiązków służbowych;
 - ☐ samodzielne działanie podczas wykonywania zadań;
 - ☐ terminowe i wysokiej jakości wykonanie powierzonych zadań;
 - ☐ wydajność i operatywność, stałe dążenia do uzyskania jak najlepszych wyników pracy;
 - ☐ dyspozycyjność tj. niezwłoczne wykonywanie ważnych i pilnych zadań dodatkowych;
 - ☐ dbałość o swój wizerunek zewnętrzny (wygląd zewnętrzny, ubiór) zgodnie z określonymi przez pracodawcę standardami;
 - ☐ dbałość o wizerunek urzędu, utrzymanie porządku na stanowisku pracy podczas pracy i po jej zakończeniu (zasada „czystego biurka”), godne zachowanie w miejscu pracy i poza nim;
 - ☐ przestrzeganie Regulaminu pracy, w tym ustalonego czasu pracy;
 - ☐ przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
 - ☐ poszanowanie i zabezpieczenie majątku na stanowisku pracy.
3. Proponuję przyznanie premii w wysokości%
4. Decyzja Burmistrza
Nie przyznaję premii/przyznaję premię w wysokości zł.

.....
data i podpis wnioskującego

.....
data i podpis Burmistrza



Wniosek o przyznanie nagrody Burmistrza

1. Wnioskuje o przyznanie nagrody dla Pani/a

- za okres od 1 listopada roku do 30 kwietnia roku

- za okres od 1 maja roku do 31 października roku

2. Podstawa złożenia wniosku:

1) ocena uzyskanych wyników pracy zawodowej, stopień złożoności i trudności przy realizacji zadań zaplanowanych w tabeli zadań rocznych

Uzasadnienie:

.....

.....

2) ponadprzeciętne zaangażowanie w pracę i osiągnięcie ponadprzeciętnych efektów

Uzasadnienie:

.....

.....

3) innowacje, projekty i pomysły przyczyniające się do osiągnięcia wymiernych korzyści finansowych

Uzasadnienie:

.....

.....

3. Propozycja wysokości nagrody:



I stopnia



II stopnia



III stopnia

4. Decyzja Burmistrza

Nie przyznaję nagrody/przyznaję nagrodę stopnia w wysokościzł.

.....
data i podpis wnioskującego

.....
data i podpis Burmistrza

Załącznik nr 7 do Regulaminu wynagradzania
pracowników Urzędu Miasta i Gminy Murowana Goślina
z dnia 11 grudnia 2017 r.

Stopień nagrody	Wysokość nagrody (kwota w złotych)
I	3500
II	2500
III	1500



**Wniosek o awans
na wyższe stanowisko urzędnicze/podwyższenie wynagrodzenia**

1. Wnioskuje o przyznanie awansu dla Pani/a:

- stanowiskowego -
(proponowane stanowisko)

- finansowego -
(proponowane kwota wynagrodzenia zasadniczego)

2. Podstawa złożenia wniosku:

Uzasadnienie:
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. Decyzja Burmistrza:

Nie przyznaję/przyznaję awans stanowiskowy

Nie przyznaję/przyznaję awans finansowy w wysokości

.....
data i podpis wnioskującego

.....
data i podpis Burmistrza

