

**Zarządzenie Nr 22/2009**  
**Burmistrza Miasta i Gminy Chorzele**  
**z dnia 01 kwietnia 2009 roku**

**w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych**  
**w Urzędzie Miasta i Gminy w Chorzelach**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458), Burmistrz Miasta i Gminy Chorzele zarządza, co następuje:

§ 1.

Wprowadzam zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy dla pracowników samorządowych, zatrudnionych w Urzędzie Miasta i Gminy w Chorzelach na podstawie umowy o pracę, stanowiące załącznik Nr 1 do powyższego zarządzenia.

§ 2.

Tracą moc następujące zarządzenia Burmistrza dotyczące nagradzania i premiowania pracowników urzędu:

1. Zarządzenie Nr 38/2006 Burmistrza Miasta i Gminy Chorzele z dnia 07 grudnia 2006 r. w sprawie regulaminu premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.
2. Zarządzenie Nr 80/2007 Burmistrza Miasta i Gminy Chorzele z dnia 11 grudnia 2007 r. w sprawie zmiany regulaminu premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.
3. Zarządzenie Nr 19/2008 Burmistrza Miasta i Gminy Chorzele z dnia 18 marca 2008 r. w sprawie zmiany regulaminu premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.
4. Zarządzenie Nr 41/2007 Burmistrza Miasta i Gminy Chorzele z dnia 17 lipca 2007 r. w sprawie regulaminu nagradzania pracowników Urzędu Miasta i Gminy Chorzele.

§ 3.

Wykonanie zarządzenia powierza się:

- Skarbnikowi Miasta i Gminy Chorzele,
- pracownikowi urzędu do spraw kadr

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

  
**BURMISTRZ**  
*mgr Wojciech Kobylński*

RADCA PRAWNY  
*mgr Andrzej Dziemaszkiewicz*  
nr wpisu 9L-C-704

**Regulamin wynagradzania  
pracowników samorządowych zatrudnionych  
w Urzędzie Miasta i Gminy w Chorzelach**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458), zarządzam, co następuje:

**§ 1**

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników samorządowych, zatrudnionych w Urzędzie Miasta i Gminy w Chorzelach na podstawie umowy o pracę.

**§ 2**

Ilekcć w regulaminie jest mowa o:

- 1) rozporządzeniu płacowym - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398),
- 2) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Urzędzie Miasta i Gminy w Chorzelach na podstawie umowy o pracę,

**§ 3**

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy - na podstawie art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008r., Nr 223, poz. 1458),
- 2) dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, premia oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej - na podstawie art. 36 ust. 4-6 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008r., Nr 223, poz. 1458) oraz regulaminu wynagradzania,

- 3) wynagrodzenie prowizyjne,
- 4) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 1997r., Nr 160, poz. 1080 ze zm.),
- 5) dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta - na podstawie i zasadach określonych w art.151-151(12) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.)
- 6) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy - na podstawie i zasadach określonych ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.),
- 7) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 ze zm.),
- 8) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r., Nr 31 poz. 267 ze zm.).

#### § 4

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. z 2002r., Nr 200, poz. 1679 ze zm.).
3. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania.

#### § 5

Ustala się maksymalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych

stanowiskach, określonym w tabeli stanowiącej załącznik nr 2 do rozporządzenia  
płacowego.

## § 6

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku:

1) sekretarz gminy (art. 36 ust. 4),

przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości do 160 % najniższego wynagrodzenia zasadniczego ( $1.100,00 \text{ zł} * 160 \% = 1.760,00 \text{ zł}$ ).

2. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

1) kierownik urzędu stanu cywilnego (art. 36 ust. 4),

2) kierownik referatu (art. 36 ust. 4),

3) kierownik kancelarii głównej urzędu (art. 36 ust. 4),

przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości do 140 % najniższego wynagrodzenia zasadniczego ( $1.100,00 \text{ zł} * 140 \% = 1.540,00 \text{ zł}$ ).

3. Dodatek funkcyjny wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

## § 7

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.

2. Fundusz nagród może być podwyższony przez burmistrza w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.

3. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje burmistrz.

4. Nagrody są przyznawane na koniec roku kalendarzowego a w uzasadnionych przypadkach także w trakcie roku.

5. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:

a. Wykonywanie zadań wykraczających poza normalny zakres obowiązków lub powodujących szczególne obciążenie obowiązkami, jeżeli pracownik nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu.

b. Wyróżnianie się wzorowym wykonywaniem obowiązków służbowych.

c. Wyróżnianie się wysokim poziomem wiedzy zawodowej, inicjatywą, samodzielnością i wysokim poczuciem odpowiedzialności zawodowej.

d. Harmonijność współpracy, tworzenie bardzo dobrej atmosfery zespołu pracowników poprzez wykazywanie się: uczynnością, życzliwością czy wywieraniem znacznego wpływu na łagodzenie zaistniałych konfliktów.

e. Wykazywanie aktywności i inwencji w pracy.

f. Skuteczne poszukiwanie źródeł finansowania zadań z funduszy unijnych i innych źródeł zewnętrznych.

6. Nagroda nie może zostać przyznana:

- a. Pracownikom, którzy nie przepracowali co najmniej 6 miesięcy w Urzędzie.
- b. Pracownikom, z którymi stosunek pracy zostaje rozwiązany z przyczyn leżących po ich stronie.
- c. Pracownikom, którzy przebywali na zwolnieniach lekarskich dłużej niż 30 dni łącznie w okresie półrocza po upływie którego przyznawana jest nagroda.
- d. Pracownikom, którzy w rażący sposób naruszają postanowienia regulaminu pracy.
- e. Pracownikom, na których ciąży kara upomnienia bądź nagany.
- f. Pracownikom, którzy w wyniku umyślnego działania, umyślnego zaniechania bądź niedbalstwa narazili na szkodę dobro urzędu bądź jego reputację.
- g. Pracownikom, którzy narazili dobro urzędu na szkodę, wynikłą z niezachowania tajemnicy służbowej.

7. Pracownik, któremu została przyznana nagroda, otrzymuje pismo o jej przyznaniu wraz z uzasadnieniem. Odpis pisma zamieszcza się w aktach osobowych pracownika.

8. Nagroda wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

## § 8

1. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, może być przyznany dodatek specjalny w wysokości do 20 % przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości niż wysokość określona w ust. 1.
4. Dodatek specjalny wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

## § 9

W określonych warunkach pracownikowi przysługują także inne dodatki wymienione w przepisach w tym dodatek za prowadzenie kasy zapomogowo-pożyczkowej w wysokości do 5 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

## §10

1. Pracownikom samorządowym zatrudnionym na stanowiskach urzędniczych, wykonującym czynności egzekucyjne na podstawie wydanego im upoważnienia przez Burmistrza może być przyznane dodatkowe wynagrodzenie prowizyjne za osobiste wykonywanie czynności z zakresu egzekucji administracyjnej należności pieniężnych w wysokości 5 % bezpośrednio ściągniętej kwoty należności pieniężnych.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 nie może przekraczać limitów określonych w § 5 rozporządzenia płacowego.
3. Wynagrodzenie prowizyjne wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

## § 11

W sprawach nieuregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem: Kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych i rozporządzenia płacowego.

## § 12

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu na stanowisku do spraw kadr.

## § 13

Zmiany w regulaminie wynagradzania wprowadza Burmistrz w formie pisemnej, w trybie obowiązującym dla jego wprowadzenia.

## § 14

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracowników z mocą obowiązującą od 01.04.2009 r.

**BURMISTRZ**  
  
mgr Wojciech Kobyliński  
(podpis pracodawcy)