

ZARZĄDZENIE NR 43.2019
WÓJTA GMINY WISKITKI
z dnia 18 marca 2019 r.

**w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagrodzenia Kierowników Jednostek
Organizacyjnych Gminy Wiskitki**

Na podstawie art. 39 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018r. poz. 1260 z późn. zm.) w związku z art. 33 ust. 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2019 r., poz. 506) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1. Ustalam Regulamin Wynagradzania Kierowników Jednostek Organizacyjnych Gminy Wiskitki w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Wszelkie zmiany do regulaminu wymagają formy pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

§ 3. Wykonanie zarządzenia polecam kierownikom jednostek organizacyjnych.

§ 4. Nadzór nad przestrzeganiem Regulaminu wynagradzania sprawuje Sekretarz Gminy.

§ 5. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

WÓJT GMINY

mgr Rafał Mitura

Regulamin Wynagrodzenia Kierowników Jednostek Organizacyjnych Gminy Wiskitki

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1

Regulamin wynagrodzenia kierowników jednostek organizacyjnych Gminy Wiskitki określa warunki wynagrodzenia za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą kierowników jednostek organizacyjnych:

§ 2

Ilekoć w regulaminie jest mowa o:

- 1) Pracodawcy – rozumie się przez to Wójta Gminy.
- 2) Kierownikowi – rozumie się Dyrektora, Kierownika jednostki organizacyjnej
- 3) Rozporządzeniu w sprawie zasad wynagrodzenia – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych.

§ 3

Ilekoć w niniejszym zarządzeniu mowa jest o:

- 1) **wynagrodzeniu** - rozumie się przez to wypłaty pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalentów, należnych kierownikowi z tytułu pracy świadczonej na rzecz urzędu;
- 2) **wynagrodzeniu zasadniczym/placy zasadniczej** - rozumie się przez to stawki zaszeregowania osobistego kierownika, określone w umowie o pracę i przyznane w ramach obowiązującej tabeli płac zasadniczych;
- 3) **godzinach nadliczbowych** – rozumie się przez to świadczenie pracy poza obowiązującym wymiarem;
- 4) **nagrodzie** – rozumie się przez to uznaniowy i nieroszczeniowy element wynagrodzenia o charakterze materialnym (pieniężnym lub rzeczowym), będący wyrazem uznania pracodawcy dla dokonań pracownika;
- 5) **odprawie** - rozumie się przez to jednorazowe świadczenie z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy lub w związku z przejściem na rentę lub emeryturę;
- 6) **kierownikowi** – rozumie się przez to kierownika jednostki organizacyjnej Gminy Wiskitki.

Rozdział II Zasady wynagradzania

§ 4

Składniki wynagrodzenia

1. Dla kierowników ustalane jest wynagrodzenie miesięczne brutto w zależności od wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz rodzaju wykonywanej pracy.
2. Miesięczne wynagrodzenie kierowników składa się z następujących składników:
 - 1) wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) dodatku funkcyjnego,
 - 3) dodatku za wieloletnią pracę.
3. Kierownikowi może być przyznany dodatek specjalny do wynagrodzenia na zasadach określonych w niniejszym zarządzeniu.

4. Kierownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne „trzynastka”. Zasady nabywania prawa do ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego określają odrębne przepisy (Ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej).

§ 5

Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny

Ustala się maksymalne stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego brutto:

L.p.	Stanowisko	Minimalna kategoria zaszeregowania	Maksymalna stawka wynagrodzenia zasadniczego (kwota w złotych)	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)	Wymagania Kwalifikacje ¹⁾	
					wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6	7
	Dyrektor/Kierownik Jednostki	XIX	4 700,00	1 300,00	wyższe ²⁾ lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów

²⁾ 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.

³⁾ 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.

§ 6

Dodatek za wieloletnią pracę

- Kierownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej „dodatkiem” w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
- Do okresu pracy uprawniającego do dodatku zalicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia, bez względu na formę rozwiązania stosunku pracy oraz inne okresy zatrudnienia, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
- W przypadku gdy praca w jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, prawo do dodatku za wieloletnią pracę ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
- Kierownikowi, który wykonuje pracę w urzędzie w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonania 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.
- Dodatek przysługuje kierownikowi 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 otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
- Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym kierownik 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.

§ 7

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 dłużej niż do końca roku kalendarzowego dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony, uzasadniony okolicznościami, o których mowa w ust. 1.
3. Wysokość dodatku specjalnego jest ustalana w zależności od charakteru powierzonych zadań, z tym, że w każdym przypadku kwota przyznanego pracownikowi dodatku specjalnego nie może przekroczyć 40% wynagrodzenia zasadniczego i ewentualnie przyznanego dodatku funkcyjnego tego pracownika. Wysokość dodatku specjalnego określa jest kwotowo i nie podlega przeliczeniu w przypadku wzrostu wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
4. Dodatek specjalny przysługuje w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie przepisów prawa pracy, dotyczących udzielania pracownikom zwolnień od pracy.
5. Dodatek specjalny jest proporcjonalnie zmniejszany za czas nieobecności wynikający z ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
6. Dodatek specjalny jest wliczany do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego z ubezpieczenia społecznego.
7. Przepisy dotyczące dodatku specjalnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

§ 8

Wyplata wynagrodzenia

Wyplata wynagrodzenia kierownika następuje ze środków ujętych w planie finansowym jednostki.

§ 9

Termin wypłaty wynagrodzeń oraz pozostałych należności kierownika wypłacane jest w sposób uregulowany w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących w danej jednostce.

§ 10

Odprawa

1. Kierownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przyjsciem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości :
 - 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy;
 - 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy;

- 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy.
2. Przy ustalaniu okresów pracy i innych okresów uprawniających do odprawy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę.
3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Kierownik, który otrzymał odprawę na podstawie ust. 1, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Rozdział III

§ 11

Nagrody

Kierownikowi mogą być przyznane następujące nagrody:

- 1) nagroda uznaniowa,
- 2) nagroda jubileuszowa.

§ 12

Nagroda uznaniowa

1. Kierownikowi może zostać przyznana nagroda uznaniowa za:
 - 1) wprowadzenie nowatorskich rozwiązań w zakresie działalności statutowej podległej sobie jednostki,
 - 2) osiągnięcie znacznej efektywności i jakości w realizowanych zadaniach,
 - 3) uzyskanie wysokiej oceny pracy przy ocenie rocznej,
 - 4) szczególne zaangażowanie w wykonywaniu obowiązków służbowych,
 - 5) szczególne osiągnięcia kierowanej przez niego jednostki.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje Wójt Gminy.
3. Nagroda jest wypłacana z budżetu jednostki w zależności od posiadanych środków.
4. Nagrody wymienione w ust. 1 nie otrzymują kierownicy, którzy otrzymali karę upomnienia lub karę nagany w roku kalendarzowym, w którym nagroda jest przyznana.

§ 13

Nagroda jubileuszowa

1. Kierownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa, zwana dalej „nagrodą”, w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy – 75% miesięcznego wynagrodzenia;
 - 2) po 25 latach pracy – 100% miesięcznego wynagrodzenia;
 - 3) po 30 latach pracy – 150% miesięcznego wynagrodzenia;
 - 4) po 35 latach pracy – 200 % miesięcznego wynagrodzenia;
 - 5) po 40 latach pracy – 300% miesięcznego wynagrodzenia;
 - 6) po 45 latach pracy – 400 % miesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicz 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. Kierownikowi, który wykonuje pracę w jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
4. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
5. Kierownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
6. Kierownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Nagrodę wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez kierownika prawa do tej nagrody.
8. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące kierownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla kierownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli kierownik nabył prawo do nagrody, będąc

- zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące kierownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
9. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
10. W przypadku gdy kierownik, który udokumentował swoje prawo do nagrody nabył prawo do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się mu tylko jedną nagrodę – najwyższą. Jeżeli po udokumentowaniu prawa do nagrody ma zliczony okres 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 pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
11. W przypadku ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, kierownikowi 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.

Rozdział IV

§ 14

Postanowienia końcowe

W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące, w tym w szczególności:

- 1) ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r., poz. 917 z późn. zm.),
- 2) ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1260 z późn. zm.),
- 3) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 roku w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936 z późn. zm.).

WÓJT GMINY

mgr Rafał Mitura