

ZARZĄDZENIE Nr 16/2016
Burmistrza Okonka
z dnia 15 marca 2016 r.

w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników
Urzędu Miejskiego w Okonku

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2014 r., poz. 1202 ze zm.) zarządzam, co następuje:

§1. Ustala się Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Okonku stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§2. Traci moc:

Zarządzenie Nr 22/2009 Burmistrza Okonka z dnia 30 kwietnia 2009 r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Okonku (zmienione: Zarządzeniem Nr 30/2011 Burmistrza Okonka z dnia 3 marca 2011 r., Zarządzeniem Nr 106/2011 Burmistrza Okonka z dnia 24 sierpnia 2011 r., Zarządzeniem Nr 2/2012 Burmistrza Okonka z dnia 20 stycznia 2012 r., Zarządzeniem Nr 71/2012 Burmistrza Okonka z dnia 4 września 2012 r., Zarządzeniem Nr 114/2012 Burmistrza Okonka z dnia 11 grudnia 2012 r., Zarządzeniem Nr 68/2013 Burmistrza Okonka z dnia 1 sierpnia 2013 r., Zarządzeniem Nr 72/2015 Burmistrza Okonka z dnia 15 czerwca 2015 r.).

§3. Wykonanie zarządzenia powierza się Kierownikowi Wydziału Finansowo – Budżetowego Urzędu Miejskiego w Okonku.

§4. Zarządzenie wchodzi w życie w terminie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracownikom poprzez wyłożenie do wglądu u kierowników wydziałów Urzędu Miejskiego w Okonku, wywieszenie na tablicy ogłoszeń.

BURMISTRZ OKONKA

Małgorzata Samec

REGULAMIN WYNAGRADZANIA pracowników Urzędu Miejskiego w Okonku

I. Postanowienia ogólne.

§1. 1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem określa:

- a) wymagania kwalifikacyjne pracowników i szczególne warunki wynagradzania,
- b) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
- c) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego,

2. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i powołania.

3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wykonywanego czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- a) Urzędzie - oznacza to Urząd Miejski w Okonku,
- b) Burmistrzu - oznacza to Burmistrza Okonka,
- c) pracownikowi - oznacza to osobę zatrudnioną w Urzędzie na podstawie umowy o pracę i powołania,
- d) Kierownikowi – oznacza to kierownika komórki organizacyjnej,
- e) regulaminie – oznacza Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Okonku.

II. Wymagania kwalifikacyjne i szczególne warunki wynagradzania

§3. Wprowadza się szczególne wymagania kwalifikacyjne pracowników, kategorie zaszeregowania na poszczególnych stanowiskach oraz stanowiska, na których przydzielany będzie dodatek funkcyjny, stanowiące załącznik nr 1 do regulaminu.

§4. 1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa, 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.

§5. Ustala się tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu.

III. Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród

§6. 1. W ramach planowanych środków na wynagrodzenia w Urzędzie tworzy się fundusz nagród.

2. Nagrody mogą być przyznane pracownikom Urzędu w zależności od posiadanych na ten cel środków finansowych.

3. Nagrody przyznawane w Urzędzie mają charakter motywacyjny i indywidualny.

4. Nagrody są pomniejszane za okresy absencji z wyłączeniem urlopu wypoczynkowego w proporcjonalny sposób do okresu, za jaki nagroda przysługuje. Pomniejszenie będzie następować poprzez wyliczenie stawki dziennej podstawy nagrody i pomnożenie przez liczbę dni absencji w tym okresie.

5. Wprowadza się do stosowania zróżnicowany ze względu na charakter pracy oraz zaszeregowania system nagradzania polegający na podziale pracowników na grupy:

- 1) 1 grupa – Zastępca Burmistrza, Skarbnik, Sekretarz;
- 2) 2 grupa – kierownicy komórek organizacyjnych i ich zastępcy, Komendant Straży Miejskiej;
- 3) 3 grupa – inspektorzy i informatyk;
- 4) 4 grupa – podinspektorzy, referenci i strażnicy Straży Miejskiej;
- 5) 5 grupa – stanowiska pomocnicze i obsługi.

6. Podstawę nagrody ustala Burmistrz. Podstawa ta zostanie skorygowana o współczynnik przypisany do danej grupy pracowników. Następnie otrzymana kwota podlega skorygowaniu o absencję. Odpisy absencji stanowią fundusz motywacyjny. Z tak otrzymanej wartości 15% podstawy zasila fundusz motywacyjny. O podziale środków funduszu motywacyjnego decyzję podejmuje Burmistrz, na podstawie wniosków kierowników komórek organizacyjnych, przy czym zwiększenie lub zmniejszenie może wynieść do 50 % podstawy.

7. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Burmistrz może przyznać:

- a) jednakowe kwoty nagród wszystkim pracownikom nie stosując zasad określonych w ust. 6.
- b) indywidualne nagrody za szczególne osiągnięcia na rzecz Gminy Okonek lub Urzędu.

8. Nagroda może być nie przyznana w przypadku: kary porządkowej z zastrzeżeniem ust. 9, nieusprawiedliwionej nieobecności, rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika, wyrządzenia szkody na rzecz Gminy Okonek, innych przyczyn w sposób rażąco naruszających dyscyplinę pracy.

9. Za otrzymane kary porządkowe pracownik ma potrąconą podstawę nagrody w wysokości:

- 1) kara upomnienia – 25%,
- 2) kara nagany – 50 %.

IV. Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego

§7. 1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych urzędniczych, związanych z kierowaniem zespołem, przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 przysługuje również na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w załączniku nr 1 do regulaminu przewiduje się dodatek funkcyjny.

3. Wysokość przyznanego dodatku funkcyjnego nie może być niższa niż 1% najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

4. Stawki dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 3 do regulaminu.

§8. 1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony w okresie wykonywania obowiązków, o których mowa w ust. 1.

V. Przepisy końcowe

§9. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie, zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1202 ze zm.) i Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1786).

ADMINISTRZ OKONKA

Małgorzata Samec

TABELA STANOWISK

wymagane kwalifikacje, kategorie zaszeregowania
oraz ustalenie stawek dodatku funkcyjnego na określonych stanowiskach

I Tabela

A. Stanowiska kierownicze, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowana	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego	Wykształcenie	Staż pracy ¹⁾
1	Sekretarz Miasta i Gminy	XVII – XXII	6	wyższe	4
2	Zastępca Skarbnika Miasta i Gminy	XV-XVIII	5	ekonomiczne	3
3	Kierownik Urzędu Stanu Cywilnego	XVI – XVIII	6	według odrębnych przepisów ⁴⁾	
4	Zastępca Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego	XIII – XVI	4	wyższe ²⁾	4
5	Kierownik wydziału (jednostki równorzędnej)	XV – XVIII	6	wyższe ²⁾	5
6	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	XIII - XVII	6	wyższe ²⁾	4
7	Zastępca kierownika wydziału (jednostki równorzędnej)	XIII – XVI	5	wyższe ²⁾	4

8	Główny księgowy	XV – XVIII	6	według odrębnych przepisów ⁶⁾
---	-----------------	------------	---	------------------------------------------

B. Stanowiska urzędnicze

1	Inspektor	XII-XVI	-	wyższe ²⁾	3
2	Podinspektor	X-XIV	-	średnie ³⁾	3
3	Informatyk	X-XIV	-	średnie ³⁾	3
4	Referent, Księgowy	IX-XII	-	średnie ³⁾	2
5	Młodszy referent, młodszy księgowy	VIII-XI	-	średnie ³⁾	-

C. w straży gminnej (miejskiej)

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego	Wykształcenie	Staż pracy
1	Komendant straży	XV -XVIII	6	wyższe ²⁾	5
2	Inspektor	XII-XIV	-	wyższe ²⁾	2
				średnie ³⁾	5
3	Strażnik	IX-XII	-	średnie ³⁾	2

II Tabela
Stanowiska pomocnicze i obsługi

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego	Wykształcenie	Staż pracy
1	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	XII-XIV	-	wyższe	3
		XI-XIII	-	wyższe	-
2	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	X-XII	-	średnie	3
		IX-XI	-	średnie	2
		VIII-X	-	średnie	-
3	Pomoc administracyjna	III-XII	-	średnie ³⁾	-
4	Robotnik gospodarczy	V-IX	-	podstawowe	-

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.

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⁾ Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 28 listopada 2014 r. Prawo o aktach stanu cywilnego (Dz. U. z 2014 r., poz. 1741 ze zm.).

⁵⁾ Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

⁶⁾ Zgodnie z art. 54 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. z 2013 r., poz. 885 ze zm.).

BURMISTRZ OKONKA

Małgorzata Sameć

TABELA
miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych
kategoriach zaszeregowania

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
I	1.100 - 1.700
II	1.120 - 1.800
III	1.140 - 1.900
IV	1.160 - 2.000
V	1.180 - 2.100
VI	1.200 - 2.300
VII	1.250 - 2.500
VIII	1.300 - 2.600
IX	1.350 - 2.800
X	1.400 - 2.900
XI	1.450 - 3.000
XII	1.500 - 3.100
XIII	1.600 - 3.200
XIV	1.700 - 3.500
XV	1.800 - 3.800
XVI	1.900 - 4.100
XVII	2.000 - 4.400
XVIII	2.200 - 4.700
XIX	2.400 - 5.000
XX	2.600 - 5.200
XXI	2.800 - 5.400
XXII	3.000 - 5.600

TABELA
stawek dodatku funkcyjnego

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1	do 40
2	do 60
3	do 80
4	do 100
5	do 120
6	do 140
7	do 160
8	do 200
9	do 250

BURMISTRZ OKONKA

Malgorzata Samec