

ZARZĄDZENIE NR 190/2021
WÓJTA GMINY BRENNA

z dnia 16 grudnia 2021 r.

**w sprawie wprowadzenie regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych
w Urzędzie Gminy Brenna**

Na podstawie art.77² § 1 i 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.) oraz art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2019 r., poz. 1282 ze zm.) Wójt Gminy Brenna zarządza, co następuje:

§ 1. Wprowadza się Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Gminy Brenna.

§ 2. Wykonanie zarządzenia powierza się Skarbnikowi i Sekretarzowi Gminy Brenna.

§ 3. Z dniem 31 grudnia 2021 r. traci moc Zarządzenie nr 268/2018 Wójta Gminy Brenna z dnia 17 grudnia 2018 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Gminy Brenna.

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2022 r., tj. po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez udostępnienie do wglądu w sekretariacie urzędu.

Wójt Gminy Brenna

Jerzy Pilch

Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Gminy Brenna

Rozdział 1.

Postanowienia ogólne

§ 1. Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Gminy Brenna ustala:

1. wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Gminy Brenna na podstawie umowy o pracę,

2. szczegółowe warunki wynagradzania w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,

3. szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę,

4. szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę,

5. szczegółowe warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagrody jubileuszowe pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę.

§ 2. Użyte w Regulaminie określenia oznaczają:

1. Wójt – Wójt Gminy Brenna,

2. Urząd - Urząd Gminy Brenna,

3. Pracownik - osoba zatrudniona w Urzędzie Gminy Brenna na podstawie umowy o pracę,

4. Regulamin - Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Gminy Brenna,

5. Rozporządzenie - Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 25 października 2021 r. (Dz. U. z 2020 r., poz. 1960),

6. Ustawa - ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2019 r., poz. 1282 ze zm.),

7. Najniższe wynagrodzenie zasadnicze – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerogowania, ustalone w tabeli I określonej w załączniku nr 3 do rozporządzenia.

§ 3. Regulaminu nie stosuje się do pracowników urzędu zatrudnionych na podstawie powołania oraz wyboru.

Rozdział 2.

Wymagania kwalifikacyjne

§ 4. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie, staż pracy w latach) dotyczące pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędzie na podstawie umowy o pracę, ustala się na poziomie minimalnych wymagań określonych w rozporządzeniu.

Rozdział 3.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5. 1. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa rozporządzenie.

2. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa załącznik nr 2 do niniejszego zarządzenia.

3. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę i określone jest w stawce miesięcznej poprzez ustalenie kategorii zaszerogowania i wskazanie kwoty należnej pracownikowi.

Rozdział 4.

Dodatki do wynagrodzenia zasadniczego i nagrody

§ 6. 1. Dodatek funkcyjny jest składnikiem wynagrodzenia za pracę i przyznawany jest osobom zatrudnionym na stanowiskach:

- 1) sekretarz,
- 2) naczelnik/kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej,
- 3) zastępca kierownika Urzędu Stanu Cywilnego,
- 4) pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych.

2. Dodatek funkcyjny nie może być niższy niż 10 % i wyższy niż 160 % najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

3. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień niezdolności do pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny oraz korzystania z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego.

4. Dodatek funkcyjny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby oraz do podstawy wymiaru zasiłków, wypłacanych na podstawie ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1133 ze zm.).

§ 7. 1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę wójt może przyznać dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, adekwatnie do okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.

3. Dodatek specjalny przyznaje się w kwocie nie wyższej niż 100%, łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika samorządowego.

4. Do dodatku specjalnego, stosuje się odpowiednio postanowienia § 6 pkt 3 i 4 regulaminu.

§ 8. 1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe można tworzyć fundusz nagród dla pracowników urzędu.

2. Fundusz nagród jest przeznaczony na wypłatę indywidualnych nagród dla pracowników urzędu.

3. Podstawą przyznania nagrody są szczególnie osiągnięcia w pracy zawodowej wynikające z:

- 1) wzorowego wykonywania obowiązków służbowych,
- 2) wykazywania się inicjatywą, samodzielnością i wysokim poczuciem odpowiedzialności zawodowej,
- 4) wykonywania zadań powodujących szczególne obciążenie obowiązkami, jeżeli pracownik nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu,
- 5) dyspozycyjności pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,
- 6) wykonywania zadań wykraczających poza normalny zakres obowiązków pracownika.

4. Wniosek o przyznanie nagrody sporządza sekretarz lub bezpośredni przełożony pracownika.

5. Nagroda ma charakter uznaniowy, w związku z tym pracownikowi nie przysługuje roszczenie o wypłatę nagrody pomimo złożonego wniosku o jej przyznanie.

6. Wypłata nagrody następuje niezwłocznie po jej przyznaniu, nie później jednak niż w dniu ustalonym do wypłaty wynagrodzenia za pracę.

7. Nagroda przysługuje w pełnej wysokości za okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny w związku z tym przyznanej pracownikowi nagrody nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby oraz do podstawy wymiaru zasiłków, wypłacanych na podstawie ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1133 ze zm.).

§ 9. Pracownik samorządowy ma prawo do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej oraz jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.

§ 10. W kwestiach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy oraz przepisy dotyczące pracowników samorządowych.

Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota
I	125 % kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
II	130 % kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
III	135 % kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
IV	140 % kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
V	150 % kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
VI	160 % kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
VII	175 % kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
VIII	190 % kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
IX	200 % kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
X	220 % kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
XI	235 % kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
XII	255 % kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
XIII	270 % kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
XIV	290 % kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
XV	320 % kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
XVI	350 % kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
XVII	390 % kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
XVIII	425% kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
XIX	465% kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
XX	500% kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
XXI	550% kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego
XXII	600% kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego