

ZARZĄDZENIE NR 0152/21/2007

Wójta Gminy Bojszowy z dnia 25.10.2007r.

w sprawie: przyjęcia „Regulaminu Wynagradzania” w Urzędzie Gminy Bojszowy.

Na podstawie art. 77². § 1. Kodeksu Pracy /Dz.U. z 1998 Nr 21 poz. 94 z późn. zm./ oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 sierpnia 2005r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich /Dz.U. z 2005r. Nr 146 poz. 1223 z późn. zm./

ZARZĄDZAM

1. Wprowadzić w Urzędzie Gminy Bojszowy „Regulamin Wynagradzania” stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.
2. Traci moc Załącznik Nr 2 do Zarządzenia Nr 0152/4/2002 Wójta Gminy Bojszowy z dnia 29.11.2002r. oraz Zarządzenie Nr 0152/92/2005 Wójta Gminy Bojszowy z dnia 28.11.2005r.
3. Odpowiedzialny za realizację zarządzenia – Sekretarz Gminy.
4. „Regulamin Wynagradzania” wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom.

„REGULAMIN WYNAGRADZANIA„

obowiązujący w Urzędzie Gminy Bojszowy

§ 1

1. Zakładowy Regulamin wynagradzania obejmuje wszystkich pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Gminy na podstawie umowy o pracę.

§ 2

Regulamin ustala wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą:

1. Płaca zasadnicza
2. Dodatek funkcyjny
3. Dodatek specjalny
4. Dodatek za wieloletnią pracę
5. Jednorazowa odprawa pieniężna przy przechodzeniu na emeryturę lub rentę inwalidzką
6. Odprawa pośmiertna
7. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby

§ 3

1. W Urzędzie Gminy Bojszowy tworzy się fundusz nagród dla pracowników na nagrody uznaniowe.
2. Zasady wypłacania nagród określa odrębny regulamin nagród.

§ 4

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika jest ustalane z uwzględnieniem:
 - a) kategorii zaszeregowania obowiązującego na zajmowanym stanowisku,

- b) dokonywanej indywidualnej oceny kwalifikacyjnej,
 - c) wysokości stawek płac zasadniczych pracowników na porównywalnych stanowiskach, o porównywalnych kwalifikacjach oraz rezultatach pracy.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustala:
 - dla Wójta Gminy – Rada Gminy
 - dla pozostałych pracowników - Wójt Gminy.
 3. Zmiana wysokości płacy zasadniczej może nastąpić w związku z:
 - a) zmianą stanowiska pracy,
 - b) istotną zmianą zakresu pracy na zajmowanym stanowisku,
 - c) aktualizacją stawek płac zasadniczych w tabeli płac ustalonych przez Radę Ministrów w drodze Rozporządzenia,
 - d) istotnym podniesieniem kwalifikacji pracownika z własnej inicjatywy bądź za akceptacją pracodawcy,
 4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 5

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem, radcy prawnemu oraz kierownikowi urzędu stanu cywilnego.
2. Dodatek, o którym mowa w pkt 1, przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w wykazie stanowisk pracowniczych określonych przez Radę Ministrów w drodze rozporządzenia, przewiduje się dodatek funkcyjny, z tym że maksymalna stawka tego dodatku przewidziana dla danego stanowiska jest niższa o jedną stawkę.
3. Dodatek funkcyjny nie przysługuje za dni nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 6

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracownikowi może być

przyznany dodatek specjalny na czas określony, nie dłuższy niż rok w drodze odrębnej decyzji.

2. Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony, nie dłuższy niż rok, również ze względu na charakter pracy i zakres wykonywanych zadań.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika,
4. Przepisy pkt 1-3 nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.
5. Dodatek specjalny nie przysługuje za dni nieobecności w pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 7

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy upoważniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, a także okres pracy nie zakończonej u poprzedniego pracodawcy, w części przypadającej przed datą zatrudnienia w Urzędzie Gminy.
3. Podstawą ustalenia dodatku za staż pracy są przedstawione przez pracownika świadectwa pracy i inne zaświadczenia potwierdzające okresy pracy upoważniające do dodatku.
4. Dodatek za staż pracy wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje:
 - a) od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca.
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.

§ 8

1. Pracownikowi, któremu stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:
 - a) jednomiesięcznego wynagrodzenia brutto - jeżeli ogólny staż pracy pracownika liczony jak do dodatku za wieloletnią pracę jest niższy niż 10 lat.
 - b) dwumiesięcznego wynagrodzenia brutto - jeżeli ogólny staż pracy pracownika liczony jak do dodatku za wieloletnią pracę jest dłuższy niż 10 lat.
 - c) trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto - jeżeli ogólny staż pracy pracownika liczony jak do dodatku za wieloletnią pracę jest dłuższy niż 15 lat.
 - d) sześciomiesięcznego wynagrodzenia brutto - jeżeli ogólny staż pracy pracownika liczony jak do dodatku za wieloletnią pracę jest dłuższy niż 20 lat.

§ 9

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w pkt 1, jest uzależniona od ogólnego stażu pracy pracownika /liczonego jak do dodatku stażowego/ i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - 1) małżonkowi,
 - 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny i wypłaca się osobie pełnoletniej lub uprawnionemu opiekunowi wg przepisów prawa rodzinnego i opiekuńczego.

5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w pkt 2.
6. Z odprawy potrąca się obowiązujący podatek.

§ 10

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub sprawowania opieki, pracownikowi pobierającemu zasiłek chorobowy w wysokości 80% wynagrodzenia przysługuje dodatek uzupełniający w wysokości 20% wynagrodzenia jeżeli ogólny staż pracy pracownika wynosi co najmniej 10 lat.
2. Zasiłek chorobowy za czas pobytu w szpitalu w wysokości 70% uzupełnia się dodatkiem w wysokości 30% wynagrodzenia, jeżeli ogólny staż pracy pracownika wynosi co najmniej 10 lat.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, 2 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

§ 11

1. Pracownikowi za czas podróży służbowej przysługuje dieta i inne należności określone odrębnymi przepisami.
2. Zasady korzystania z samochodów prywatnych do celów służbowych określają odrębne umowy z pracownikami.

§ 12

1. W sprawach nieuregulowanych stosuje się przepisy prawa pracy.