

REGULAMIN WY NAGRADZANIA PRACOWNIKÓW URZĘDU MIASTA I GMINY W PRABUTACH

ROZDZIAŁ I

Postanowienia ogólne

§ 1

Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania za prace i pozostałe świadczenia związane z pracą oraz warunki ich przyznawania.

§ 2

Ileć w niniejszym regulaminie jest mowa o :

1. Urzędzie - należy przez to rozumieć Urząd Miasta i Gminy Prabuty.
2. Regulaminie – należy przez to rozumieć Regulamin wynagradzania obowiązujący w urzędzie.
3. Pracodawcy – należy przez to rozumieć Burmistrza Miasta i Gminy Prabuty.
4. Pracownikach – należy przez to rozumieć wszystkie osoby zatrudnione w urzędzie na podstawie przepisów prawa pracy bez względu na charakter zawartej umowy, rodzaj wykonywanej pracy i wymiar czasu pracy.
5. Prawie pracy – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy oraz inne przepisy prawa pracy, regulujące stosunki pomiędzy pracodawcą a pracownikami.

§ 3

1. Regulamin dotyczy wszystkich pracowników urzędu z zastrzeżeniem postanowień ust. 2
2. Przepis § 8 regulaminu nie dotyczy pracowników zatrudnionych na następujących stanowiskach pracy:
 - 1) zastępcy burmistrza
 - 2) sekretarza
 - 3) skarbnika
 - 4) pełnomocnika ds. gospodarki, inwestycji, zamówień publicznych i promocji

5) pełnomocnika burmistrza ds. oświaty, kultury, sportu i współpracy z organizacjami pozarządowymi

6) kierownika urzędu stanu cywilnego

3. Zobowiązuje się kierowników zespołów do zapoznania podległych pracowników z przepisami regulaminu.

Rozdział II

Wynagrodzenie za pracę

§ 4

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska, wykształcenia oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

§ 5

Wynagrodzenie przysługuje tylko za pracę wykonaną z wyjątkiem sytuacji ujętych odrębnie w przepisach prawa pracy.

§ 6

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę, jednak nie niższe od najniższego wynagrodzenia ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.

§ 7

Zasady wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników urzędu określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 lutego 2003 roku w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostach powiatowych i urzędach marszałkowskich (Dz. U. z 2003 r. Nr 33, poz. 264 ze zm.).

§ 8

1. Płaca zasadnicza pracownika jest ustalana na podstawie następujących kryteriów:

1) kwota podstawowa – 1650 złotych

2) dodatek za wykształcenie:

a) licencjackie – 100 złotych

b) magisterskie – 200 złotych

3) dodatek za staż pracy w Urzędzie:

- a) do 5 lat – 0 złotych
- b) od 6 do 10 lat – 50 złotych
- c) od 11 do 15 lat – 100 złotych
- d) od 16 do 20 lat – 150 złotych
- e) powyżej 20 lat – 200 złotych

§ 9

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny w wysokości do 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
2. Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony jednak nie dłuższy niż rok

§ 10

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem oraz kierownikowi urzędu stanu cywilnego przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku ustala Burmistrz na podstawie art. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 lutego 2003 r. w sprawie pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich.(Dz. U. Nr 33 poz. 264 z póź. zm.)

§ 11

1. Pracownikowi może być przyznane wynagrodzenie prowizyjne za osobiste wykonywanie czynności z zakresu egzekucji administracyjnej należności pieniężnych.
2. Pracodawca określa szczegółowe warunki przyznawania wynagrodzenia prowizyjnego oraz jego wysokość.

Rozdział III

Wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych oraz z tytułu
pracy w porze nocnej.

Podróże służbowe

§ 12

1. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższe jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy.

3. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.

§ 13

1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza siedzibą Urzędu Miasta i Gminy Prabuty przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

2. Wysokość i warunki należności o których mowa w ust. 1 ustalane są na podstawie odrębnych przepisów.

Rozdział IV

Premia uznaniowa

§ 14

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz premiowy z przeznaczeniem na premie dla pracowników obsługi.

§ 15

Wysokość funduszu premiowego jest ustalana corocznie w planie finansowym.

§ 16

Fundusz premiowy jest przeznaczony na wypłatę indywidualnej premii dla pracowników w okresach miesięcznych.

§ 17

1. Podstawą przyznania premii jest pozytywna ocena pracy oraz wniosek o przyznanie premii przedłożony Burmistrzowi przez Sekretarza Miasta i Gminy.

2. Ocenę pracy pracownika dokonuje się przynajmniej raz na kwartał.

§ 18

Premię przyznaje Burmistrz do wysokości 40 % wynagrodzenia zasadniczego.

Rozdział V

Nagrody i wyróżnienia

§ 19

1. Fundusz nagród tworzy się w ramach planowanego rocznego funduszu wynagrodzeń.
2. Pracownikowi w okresie jednego roku może być przyznana nagroda za osiągnięcia w pracy zawodowej do wysokości 60 % wynagrodzenia brutto.
3. Nagrody mają charakter uznaniowy i przyznawane są przez Burmistrza .

§ 20

1. Pracownikowi przysługuje zgodnie z obowiązującymi przepisami dodatkowe wynagrodzenie roczne w wysokości 8,5 % wynagrodzenia rocznego z zastrzeżeniem pracowników o których mowa w ust. 2.
2. Przepis ust. 1 nie dotyczy pracowników zatrudnionych na następujących stanowiskach pracy:
 - a) zastępcy burmistrza
 - b) skarbnika
 - c) sekretarza

Rozdział VI

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby

§ 21

Za czas niezdolności do pracy na skutek:

1. Choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającego do 33 dni w roku kalendarzowym – pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia.
2. Wypadku w drodze do lub z pracy, choroby zawodowej lub przypadającej w czasie ciąży – w okresie, o którym mowa w ust. 1, pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.
3. Poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania tkanek i narządów - w okresie o którym mowa w ust. 1 pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.

§ 22

Wynagrodzenie o którym mowa w § 21 nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

§ 23

Za czas niezdolności do pracy o którym mowa w § 21, trwający ponad 33 dni w roku kalendarzowym przysługuje prawo do zasiłku chorobowego na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Rozdział VII

Dodatek za wieloletnią pracę i nagroda jubileuszowa

§ 24

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po 5 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 okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody, albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
4. Pracownikowi z tytułu zatrudnienia przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - a) po 20 latach pracy – 75 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - b) po 25 latach pracy – 100 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - c) po 30 latach pracy – 150 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - d) po 35 latach pracy – 200 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - e) po 40 latach pracy – 300 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - f) po 45 latach pracy – 400 % miesięcznego wynagrodzenia.

Rozdział VIII

Odprawa emerytalna i rentowa

§ 25

1. Pracownikowi, któremu stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna:
 - a) po dziesięciu latach pracy w urzędach – w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - b) po piętnastu latach pracy w urzędach – w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - c) po dwudziestu latach pracy w urzędach – w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia,

2. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Do okresu pracy w urzędach wlicza się okresy zatrudnienia w innych zakładach pracy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
4. Wynagrodzenie o którym mowa w ust. 1 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Rozdział IX

Odprawa pośmiertna

§ 26

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 odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy o której mowa w ustępie 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika i wynosi:
 - a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
 - c) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. W odniesieniu do długości okresu zatrudnienia w urzędzie § 36¹ Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

§ 27

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.

§ 28

Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny zmarłego pracownika.

§ 29

Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w § 26 ust. 2.

§ 30

Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny o których mowa w § 27, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z § 26 ust. 2 i § 29. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

Rozdział X

Świadczenia Funduszu Socjalnego

§ 31

Świadczenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych przyznawane są na podstawie regulaminu gospodarowania środkami tego funduszu.

Rozdział XI

Postanowienia końcowe

§ 32

1. Zapoznanie się z treścią regulaminu potwierdza pracownik podpisem i datą.
2. Nowo przyjęty pracownik przed przystąpieniem do pracy, zostaje zapoznany z treścią regulaminu, co potwierdza własnoręcznie podpisanym oświadczeniem, które jest składane do jego akt osobowych.
3. Każda zmiana regulaminu, wymaga pod rygorem nieważności, formy pisemnej.