

ZARZĄDZENIE NR 78/2022
WÓJTA GMINY RADOMIN
z dnia 28 listopada 2022 r.

w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Radomin

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530), art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 i poz. 1700.) i § 5 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 1960), zarządzam, co następuje:

Rozdział 1
Przepisy ogólne

§ 1. Ustala się regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Urzędzie Gminy Radomin na podstawie umowy o pracę, który określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne;
- 2) zasady i warunki wynagradzania za pracę;
- 3) świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§ 2. Ilekcrc w regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – rozumie się przez to Wójtą Gminy Radomin;
- 2) pracowniku – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Urzędzie Gminy Radomin na podstawie umowy o pracę;
- 3) ustawie - rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. – o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530);
- 4) rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 1960);
- 5) urzędzie – rozumie się przez to Urząd Gminy Radomin;
- 6) kierowniku – rozumie się przez to kierownika Referatu Urzędu Gminy Radomin;
- 7) wymagania kwalifikacyjne – rozumie się przez to poziom wykształcenia, umiejętności zawodowe, staż pracy w latach, niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach.

Rozdział 2
Wymagania kwalifikacyjne

§ 3. 1. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników określa wykaz stanowisk z uwzględnieniem podziału na stanowiska kierownicze urzędnicze, urzędnicze, pomocnicze i obsługi, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

2. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić staż pracy wymagany na danym stanowisku z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej (staż pracy) określają odrębne przepisy oraz art. 5 ust. 2 i art. 6 ust. 4 ustawy.



Rozdział 3

Wynagrodzenie za pracę

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

2. Wynagrodzenie miesięczne pracowników ustala się w oparciu o rozporządzenie i niniejszy regulamin oraz limit środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników ujętych w budżecie gminy na dany rok uchwalony przez Radę Gminy Radomin.

3. Pracownikowi przysługuje (naliczanie wg dalszych wskazań w regulaminie):

- 1) wynagrodzenie zasadnicze;
- 2) dodatek za wieloletnią pracę określony w ustawie;
- 3) nagroda jubileuszowa określona w ustawie;
- 4) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy określona w ustawie;
- 5) dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

4. Zasady przyznawania i wypłacania wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego, dodatku specjalnego, nagród, premii oraz wynagrodzenia prowizyjnego określone zostały w niniejszym regulaminie.

5. 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.

6. Ustala się tabelę stanowisk pracowniczych i kategorie zaszeregowania wskazujące minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego, stanowiący załącznik nr 2 do niniejszego zarządzenia.

7. Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników określa załącznik nr 3 do niniejszego zarządzenia.

8. Wynagrodzenie zasadnicze dla każdego pracownika ustalane jest w umowie o pracę poprzez podanie kategorii zaszeregowania i kwoty wynagrodzenia należnej pracownikowi.

9. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.

10. Sposób i termin wypłaty wynagrodzeń określony jest w Regulaminie Pracy Urzędu Gminy Radomin.

Rozdział 4

Dodatek funkcyjny

§ 5. 1. Dodatek funkcyjny jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, a jego wysokość uzależniona jest od zakresu obowiązków oraz stopnia złożoności lub odpowiedzialności powierzonych zadań dodatkowych.

2. Dodatek funkcyjny przysługuje na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem.

3. Wykaz stanowisk, na których przysługuje dodatek funkcyjny wraz z zaszeregowaniem do stawki dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 2 do niniejszego zarządzenia.

4. Wysokość maksymalnych stawek dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 4 do niniejszego zarządzenia.

Rozdział 5

Dodatek specjalny

§ 6. 1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.

2. Podstawę przyznania dodatku specjalnego stanowi decyzja pracodawcy określająca wysokość oraz czas, na który dodatek został przyznany.

3. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i może być przyznany w kwocie wynoszącej co najmniej 5% i nie więcej niż 80% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika, któremu dodatek przyznano.
4. Przepisy dotyczące dodatku specjalnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

Rozdział 6

Nagrody

- § 7. 1.** W ramach planowanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników.
2. Fundusz nagród obejmuje co najmniej 3% planowanej wielkości środków na wynagrodzenia dla pracowników.
 3. Fundusz nagród pozostaje w dyspozycji pracodawcy.
 4. Decyzję z sprawie przyznania i wysokości nagród podejmuje pracodawca.
 5. Przy przyznawaniu nagród uwzględnia się w szczególności:
 - 1) rzetelne i terminowe wykonywanie obowiązków służbowych;
 - 2) samodzielne wykonywanie zadań;
 - 3) kwalifikacje zawodowe i wiedzę fachową;
 - 4) przejawianie inicjatywy w zakresie poprawy organizacji pracy;
 - 5) wykonywanie dodatkowych zadań, przekraczających ustalony zakres obowiązków.
 6. Nagroda może być przyznana pracownikowi w ciągu całego roku.
 7. Nagrody mają charakter uznaniowy i pracownikom nie przysługuje roszczenie o ich przyznanie.

Rozdział 7

Premia

- § 8. 1.** W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia można utworzyć fundusz premiowy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi urzędu.
2. Premia ma charakter indywidualny i jest przyznawana za terminowe i jakościowo bez zastrzeżeń wykonywanie dodatkowych wyznaczonych zadań.
 3. Wysokość indywidualnej premii wypłacanej z funduszu premiowego nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
 4. Decyzję o uruchomieniu funduszu premiowego podejmuje pracodawca.
 5. Premia może być przyznana za wykonywanie dodatkowych zadań wykraczających poza zakres obowiązków i czynności zleconych przez przełożonego.
 6. Premię wypłaca się nie później niż w następnym miesiącu po wykonaniu zadań premiowych.
 7. Wypłata premii następuje w terminie wypłaty wynagrodzeń, przy czym wniosek premiowy winien być złożony do 20 dnia miesiąca, w którym ma nastąpić wypłata premii.
 8. Decyzję o przyznaniu premii i jej wysokości podejmuje pracodawca.
 9. Decyzja o przyznaniu premii oraz jej wysokość uzależniona jest od oceny pracy pracownika, której dokonuje bezpośredni przełożony.
 10. Podstawę oceny wyników pracy stanowią w szczególności:
 - 1) jakość pracy – ocena pracy dokonana przez przełożonego oraz uwagi osób korzystających ze świadczonej pracy;
 - 2) terminowość pracy – terminowe wykonywanie przez pracownika powierzonych zadań;
 - 3) przestrzeganie porządku i dyscypliny pracy;
 - 4) przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.



Rozdział 8

Wynagrodzenie prowizyjne

§ 9.1. Pracownikom zatrudnionym przy egzekucji sum należnych Gminie może zostać przyznane wynagrodzenie prowizyjne za osobiste wykonywanie czynności z zakresu egzekucji administracyjnej należności pieniężnych.

2. Wynagrodzenie prowizyjne jest obliczane od bezpośrednio ściągniętej kwoty należności pieniężnych, objętych jednym tytułem wykonawczym, wypłacane jest w wysokości 10% ściągniętej kwoty i nie może przekraczać dwukrotnej wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

3. Miesięczne wynagrodzenie prowizyjne nie może przekraczać pięciokrotnej wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

4. Wynagrodzenie prowizyjne wypłaca się w okresach miesięcznych, w terminie wypłaty wynagrodzenia.

Rozdział 9

Postanowienia końcowe

§ 10. Traci moc zarządzenie Nr 41/2018 Wójta Gminy Radomin z dnia 6 grudnia 2018 r. w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Radomin, zmienione zarządzeniem Nr 45/2021 Wójta Gminy Radomin z dnia 6 października 2021 r.

§ 11. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

§ 12. Każdy pracownik zostaje zapoznany z niniejszym regulaminem. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 5 do regulaminu.

§ 13. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem zastosowanie mają przepisy ustawy oraz rozporządzenia.

§ 14. Regulamin jest dostępny w sekretariacie Urzędu Gminy Radomin.

§ 15. Wykonanie zarządzenia powierzam Sekretarzowi Gminy i Skarbnikowi Gminy.

§ 16. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.



Załącznik nr 1
do Zarządzenia Nr 78/2022
Wójta Gminy Radomin
z dnia 28 listopada 2022 r.

Wykaz stanowisk z uwzględnieniem podziału na stanowiska kierownicze urzędnicze, urzędnicze, pomocnicze i obsługi oraz szczegółowe wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
		wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	1
Stanowiska kierownicze urzędnicze			
1	Sekretarz	wyższe ²⁾	4
2	Kierownik urzędu stanu cywilnego	według odrębnych przepisów	
3	Zastępca Skarbnika Gminy	wyższe ²⁾ lub poddyplomowe ekonomiczne	3
4	Główny księgowy	według odrębnych przepisów	
5	Kierownik Referatu	wyższe ²⁾	4
Stanowiska urzędnicze			
1	Radca prawny	według odrębnych przepisów	
2	Główny specjalista	wyższe ²⁾	4
3	Starszy inspektor	wyższe ²⁾	4
4	Informatyk urzędu	wyższe ²⁾	4
5	Inspektor	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	3 5
6	Podinspektor	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 3
7	Geodeta	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 3
8	Specjalista	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 3
9	Referent, księgowy	średnie ³⁾	2
10	Archiwista	średnie ³⁾	2
11	Młodszy referent, młodszy księgowy	średnie ³⁾	-
12	Specjalista ds. bhp	według odrębnych przepisów	
13	Pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych	według odrębnych przepisów	
14	Inspektor ochrony danych	według odrębnych przepisów	
Stanowiska pomocnicze i obsługi			
1	Sekretarka	średnie ³⁾	-
2	Telefonistka	podstawowe ⁵⁾	-
3	Pomoc administracyjna	średnie ³⁾	-
4	Sprzątaczką	podstawowe ⁵⁾	-
5	Goniec	podstawowe ⁵⁾	-
6	Konserwator	zasadnicze ⁴⁾	-

7	Dozorca	podstawowe ⁵⁾	-
8	Zaopatrzeniowiec	średnie ³⁾	2
9	Robotnik gospodarczy	podstawowe ⁵⁾	-
10	Palacz c.o.	zasadnicze ⁴⁾	-
		podstawowe ⁵⁾	-
Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych			
1	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	wyższe ²⁾	3 (od XII kat.), - (od XI kat.)
2	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	średnie ³⁾	3 (od X kat.), 2 (od IX kat.), - (od VIII kat.)

¹⁾ Minimalne 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, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia, uwzględniają wymagania określone w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530), przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 tej ustawy.

²⁾ Wykształcenie wyższe - rozumie się przez to ukończenie studiów potwierdzone dyplomem, o którym mowa w art. 77 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r. poz. 574 ze zm.), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

³⁾ Wykształcenie średnie - rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082 ze zm.), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

⁴⁾ Wykształcenie zasadnicze - rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.

⁵⁾ Wykształcenie podstawowe - rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.

Załącznik nr 2
do Zarządzenia Nr 78/2022
Wójta Gminy Radomin
z dnia 28 listopada 2022 r.

Tabela stanowisk pracowniczych i kategorie zaszeregowania wskazujące minimalny i maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego

Lp.	Stanowisko	Kategorie zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do
Stanowiska kierownicze urzędnicze			
1	Sekretarz Gminy	XVII - XXII	7
2	Kierownik Urzędu Stanu Cywilnego	XVI - XX	4
3	Zastępca Skarbnika Gminy	XV - XXI	4
4	Główny księgowy	XV - XX	4
5	Kierownik Referatu	XIII - XIX	4
Stanowiska urzędnicze			
1	Radca prawny	XIII - XVIII	-
2	Główny specjalista	XII - XVII	-
3	Starszy inspektor	XII - XVII	-
4	Informatyk urzędu	XII - XVI	-
5	Inspektor	XII - XVI	-
6	Podinspektor	X - XV	-
7	Geodeta	X - XV	-
8	Specjalista	X - XV	-
9	Referent, księgowy	IX - XII	-
10	Archiwista	IX - XII	-
11	Młodszy referent, młodszy księgowy	VIII - XI	-
12	Specjalista ds. bhp	XI - XV	-
13	Pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych	XIII - XVI	-
14	Inspektor ochrony danych	XIII - XVI	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi			
1	Sekretarka	IX - XII	-
2	Telefonistka	V - VIII	-
3	Pomoc administracyjna	III - X	-
4	Sprzątaczką	III - IX	-
5	Goniec	II - V	-
6	Konserwator	IX - XI	-



7	Dozorca	IV - IX	-
8	Zaopatrzeniowiec	VIII - XII	-
9	Robotnik gospodarczy	V - IX	-
10	Palacz c.o.	IX - XI	-
Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych			
1	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	XII - XIV	-
		XI - XIII	-
2	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	X - XII	-
		IX - XI	-
		VIII - X	-

*Załącznik nr 3
do Zarządzenia Nr 78/2022
Wójta Gminy Radomin
z dnia 28 listopada 2022 r.*

Tabela minimalnego i maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszergowania	Kwota w złotych
I	2150 – 3100
II	2200 – 3200
III	2250 – 3300
IV	2300 – 3700
V	2350 – 3900
VI	2400 – 4100
VII	2450 – 4300
VIII	2500 – 4500
IX	2550 – 4700
X	2600 – 4900
XI	2650 – 5100
XII	2700 – 5300
XIII	2750 – 5500
XIV	2800 – 5700
XV	2850 – 5900
XVI	2900 – 6100
XVII	2950 – 6300
XVIII	3000 – 6700
XIX	3100 – 7100
XX	3200 – 7500
XXI	3400 – 7900
XXII	3600 – 8500



Załącznik nr 4
do Zarządzenia Nr 78/2022
Wójta Gminy Radomin
z dnia 28 listopada 2022 r.

Tabela stawek dodatku funkcyjnego

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	760
2	860
3	1060
4	1300
5	1500
6	1760
7	2500



*Załącznik nr 5
do Zarządzenia Nr 78/2022
Wójta Gminy Radomin
z dnia 28 listopada 2022 r.*

Radomin, dnia

.....
/imię i nazwisko/

O Ś W I A D C Z E N I E

Oświadczam, że zapoznałem /am/ się z treścią Zarządzenia Nr 78/2022 Wójta Gminy Radomin z dnia 28 listopada r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Radomin.

.....
/podpis pracownika/



