

Załącznik
do Zarządzenia Burmistrza Miasta
Nr 0151/ 626 /09 z dnia 16 czerwca 2009r

REGULAMIN WYNAGRADZANIA KIEROWNIKÓW
MIEJSKICH JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH

I.PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1

Regulamin wynagradzania zwany dalej regulaminem określa:

- 1/wymagania kwalifikacyjne pracowników,
- 2/szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- 3/warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
- 4/warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego,
- 5/warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego.

§ 2

Ilekcioć w regulaminie wynagradzania jest mowa o:

- ustawie - rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r o pracownikach samorządowych (Dz.U z 2008 r Nr 223 poz.1458)
- rozporządzeniu – rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U z 2009 Nr 50 poz. 398)
- burmistrzowi - rozumie się przez to Burmistrza Miasta Łędziny
- kierownika jednostki organizacyjnej – należy przez to rozumieć dyrektora /kierownika jednostki organizacyjnej utworzonej przez Gminę Łędziny w celu realizacji jej zadań, nie wchodzącej w skład Urzędu Miasta Łędziny i nie będącej spółką prawa handlowego.
- najniższemu wynagrodzeniu zasadniczemu - rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerogowania określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia.

§ 3

Przed dopuszczeniem do pracy kierownik jednostki organizacyjnej zostaje zapoznany z regulaminem przez Kierownika Referatu Kadr i Organizacji .Oświadczenie kierownika jednostki organizacyjnej o zapoznaniu się z regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych .

II.SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA

§ 4

1.Kierownikowi jednostki organizacyjnej przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

2. Suma stałych składników wynagrodzenia nie może przekroczyć maksymalnego wynagrodzenia miesięcznego ustalonego Zarządzeniem Burmistrza Miasta Łęczyny w sprawie ustalenia maksymalnego wynagrodzenia kierowników i zastępców kierowników jednostek budżetowych Gminy Łęczyny.

3. Wynagrodzenie wypłacane jest raz w miesiącu z dołu w terminie do ostatniego dnia każdego miesiąca na rachunek bankowy, wskazany przez pracownika, bądź w kasie jednostki budżetowej.

4. Kierownikowi jednostki organizacyjnej zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

1. Wymagania kwalifikacyjne

§ 5

Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne kierowników jednostek organizacyjnych określają odrębne przepisy lub rozporządzenie.

2. Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6

1. Kierownikowi jednostki organizacyjnej przysługuje wynagrodzenie zasadnicze stosowne do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji zawodowych.

2. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego kierowników jednostek organizacyjnych określa rozporządzenie.

3. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego wynosi 5 000,- zł (słownie: pięć tysięcy złotych), co odpowiada XIX kategorii szeregowania.

4. Decyzję o zastosowaniu dla kierownika jednostki organizacyjnej stawki osobistego szeregowania podejmuje burmistrz.

III. DODATKI DO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

1. Dodatek funkcyjny

§ 7

1. Kierownikom jednostek organizacyjnych przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek funkcyjny przyznaje i jego wartość określa Burmistrz, przy czym maksymalna wysokość dodatku dla kierowników jednostek organizacyjnych wynosi 2000,00 zł (słownie: dwatysiąc złotych).

3. Dodatek ten może być przyznany czasowo w sytuacji zastępstwa osoby o której mowa w ust 1 pracownikowi zastępującemu, pod warunkiem realizowania zadań kierownika jednostki organizacyjnej przez okres co najmniej miesiąca.

4. Dodatek funkcyjny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.

5. Dodatek funkcyjny nie przysługuje za okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, pobierania świadczeń przysługujących w okresie niezdolności do pracy na podstawie art. 92 §1 ustawy z dn. 26.06.1974r. kodeks

pracy (dodatek jest pomniejszany proporcjonalnie o liczbę dni nieobecności wymienionych w pkt 5).

2.Dodatek specjalny

§ 8

1.Kierownikowi jednostki organizacyjnej z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może być przyznany dodatek specjalny, w kwocie nie przekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika .

2.Wysokość dodatku jest ustalana przez burmistrza z uwzględnieniem ilości powierzonych dodatkowych obowiązków oraz potrzebnych do ich wykonywania kwalifikacji .

3.Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.

4.Dodatek specjalny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

5.Dodatek specjalny nie przysługuje za okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, pobierania świadczeń przysługujących w okresie niezdolności do pracy na podstawie art. 92 §1 ustawy z dn. 26.06.1974 r. kodeks pracy (dodatek jest pomniejszany proporcjonalnie o liczbę dni nieobecności wymienionych w pkt 5).

3.Dodatek za wieloletnią pracę

§ 9

1.Kierownikowi jednostki organizacyjnej 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 uprawniających do dodatku 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. Dodatek wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym kierownik jednostki organizacyjnej nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;

- za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

4. Dodatek przysługuje kierownikowi jednostki organizacyjnej za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

IV. WARUNKI PRYZNAWANIA ORAZ WARUNKI I SPOSÓB WYPŁACANIA PREMII ORAZ NAGRÓD

1. Premia

§ 10

1. Kierownikowi jednostki organizacyjnej może zostać przyznana premia miesięczna, zwaną dalej premią.
2. Premia ma charakter motywacyjny i stanowi stały składnik wynagrodzenia miesięcznego.
3. Z wnioskami premiowymi dla kierujących miejskimi jednostkami organizacyjnymi występują główni księgowi tych jednostek.
4. Wnioski premiowe, sporządzone według wzoru stanowiącego załącznik Nr 1 do niniejszego regulaminu, powinny być przekazywane do burmistrza do ostatniego dnia miesiąca za który premia jest proponowana.
5. Złożone wnioski premiowe zatwierdza burmistrz.
6. Podstawą naliczania premii jest stawka wynagrodzenia zasadniczego pomniejszona za okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, pobierania świadczeń przysługujących w okresie niezdolności do pracy na podstawie art. 92 §1 kodeksu
7. Premia może być przyznana do wysokości 50 % wynagrodzenia zasadniczego.
8. Oceny wyników pracy zawodowej dokonuje burmistrz biorąc pod uwagę zarządzanie jednostką w miesiącu, za który przyznaje się premię.
9. Premia jest wypłacana o ile miejska jednostka organizacyjna posiada zabezpieczone środki w planie finansowym na dany rok.
10. Potwierdzenia posiadania środków główny księgowy dokonuje na druku wniosku premiowego.
11. Premia nie przysługuje za okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, pobierania świadczeń przysługujących w okresie niezdolności do pracy na podstawie art. 92 §1 ustawy z dn. 26.06.1974 r. kodeks pracy (premia jest pomniejszana proporcjonalnie o liczbę dni nieobecności wymienionych w pkt 11)

2. Nagroda

§ 11

1. W ramach posiadanych w jednostce organizacyjnej środków na wynagrodzenia kierownikowi tej jednostki może być przyznana nagroda.
2. Nagrodę dla kierownika jednostki organizacyjnej przyznaje burmistrz każdorazowo określając jej wysokość.
3. Przyznając nagrodę burmistrz bierze pod uwagę następujące kryteria:
 - 1) zaangażowanie w pracę,
 - 2) poziom wykonywania zadań wynikających z zakresu czynności,
 - 3) przejawianie inicjatywy i samodzielność,
 - 4) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
 - 5) stopień znajomości regulacji prawnych na zajmowanym stanowisku,
 - 6) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, samodoskonalenie zawodowe,
 - 7) przestrzeganie zasad współżycia społecznego oraz zachowanie uprzejmości w kontaktach ze zwierzchnikami, współpracownikami, interesantami.

4. Nagroda nie może być przyznana kierownikowi jednostki organizacyjnej, u którego w okresie 3 miesięcy poprzedzających przyznanie nagrody stwierdzono:

- 1) przewlekłość prowadzonych spraw,
- 2) naruszenie dyscypliny pracy,
- 3) kary dyscyplinarne lub porządkowe,
- 4) stwierdzenia zasadności skargi na kierownika

5. Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej jest nagrodą uznaniową, a kierownikowi jednostki organizacyjnej nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

6. Wysokość poszczególnej nagrody ustala się do wysokości miesięcznego wynagrodzenia brutto.

7. Podstawę do obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w miesiącu poprzedzającym miesiąc wypłaty nagrody (bez zmniejszeń o okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, pobierania świadczeń przysługujących w okresie niezdolności do pracy na podstawie art. 92 §1 kodeksu pracy). Nagrody nie są zmniejszane za okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, pobierania świadczeń przysługujących w okresie niezdolności do pracy na podstawie art. 92 §1 ustawy z dn. 26.06.1974r. kodeksu pracy.

8. Przyznanie nagrody, jej wysokość mają charakter uznaniowy i z tego tytułu nie przysługują pracownikowi żadne roszczenia.

3. Nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy

§ 12

1) Nagroda jubileuszowa zwana dalej „nagrodą” przysługuje w wysokości:

- po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego
- po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego
- po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego
- po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego
- po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego
- po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.

2) Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, zwana dalej “odprawą” przysługuje w wysokości :

- po 10 latach pracy - w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia
- po 15 latach pracy - w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia
- po 20 latach pracy - w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

3) Wynagrodzenie o którym mowa w ust 1 i 2 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy .

4) Do okresów pracy uprawniających do nagrody i odprawy 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.

5) Jeżeli praca w jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

6) Pracownikowi, który wykonuje pracę w jednostce, w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu - do dnia rozpoczęcia tego

urlopu.

7) Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.

8) W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

9) Pracownikowi, który wykonuje pracę w jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

10) Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

11) Nagrodę wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

12) Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.

13) Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

14) W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

15) Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.

16) Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 15, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

17) Przepisy ust. 15 i 16 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

18) Odprawa wypłacana jest w dniu ustania stosunku pracy.

V. DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE

§13

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach .

V.PRZEPISY KOŃCOWE

1.W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem zastosowanie znajdują przepisy ustawy , rozporządzenia oraz kodeksu pracy i innych przepisów prawa pracy .

2.Zmiana treści regulaminu może nastąpić w formie pisemnej , w tym samym trybie co jego ustanowienie .

WNIOSEK PREMIOWY

1. Imię i nazwisko:

.....

2. Nazwa jednostki:

.....

3. Stanowisko:

.....

4. Premia za miesiąc:

.....

5. Proponowana wysokość premii: %.

6. Potwierdzenie faktu zabezpieczenia środków finansowych przez głównego księgowego
miejskiej jednostki organizacyjnej:

.....

Data:

/podpis i pieczęć/

Akceptacja wniosku przez Burmistrza Miasta Łęczyny

Data:

/podpis i pieczęć/

Uwaga

*Suma stałych składników wynagrodzenia nie może przekroczyć maksymalnego wynagrodzenia miesięcznego
ustalonego w Zarządzeniu Burmistrza Miasta Łęczyny SK 0151 / 510 /09 z 29 stycznia 2009 r w sprawie
ustalenia maksymalnego miesięcznego wynagrodzenia kierowników i zastępców kierowników jednostek
budżetowych Gminy Łęczyny*