

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
pracowników samorządowych zatrudnionych
w Związku Gmin Dolnej Odry**

Regulamin niniejszy sporządzono w oparciu o:

1. ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U z 1998 r., Nr 21, poz. 94 ze zm.),
2. ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458),
3. ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz. U. z 2005 r., Nr 31, poz. 267 ze zm.),
4. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398),

I

PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1

Regulamin wynagradzania zwany dalej regulaminem określa:

- a) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
- b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- c) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego,
- d) warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę oraz za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej,
- e) szczegółowe warunki ustalania i wypłacania nagród jubileuszowych oraz odprawy emerytalnej i rentowej,

§ 2

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) ustawie - rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych
- 2) Związku - rozumie się przez to Związek Gmin Dolnej Odry,
- 3) pracodawcy - rozumie się przez to Związek Gmin Dolnej Odry reprezentowany przez Przewodniczącego Zarządu,
- 4) pracownikowi - rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Związku Gmin Dolnej Odry na podstawie umowy o pracę,
- 5) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym - rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii szaseregowania, określone w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego, której mowa w § 3 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych,
- 6) rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania - rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych,
- 7) minimalnym wynagrodzeniu za pracę - rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie przysługujące pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy ustalone na podstawie

W

J-1

ustawy z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, ogłaszane w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polski "Monitor Polski" w drodze obwieszenia Prezesa Rady Ministrów w terminie do dnia 15 września każdego roku.

§ 3

Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych w Związku Gmin Dolnej Odry na podstawie umowy o pracę, z zastrzeżeniem § 4.

§ 4

Postanowienia Regulaminu nie mają zastosowania do pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru, powołania i mianowania, jak również do pracowników zarządzających Związkiem w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 kodeksu pracy.

§ 5

Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy Regulaminem. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu zostaje dołączone do akt osobowych.

II

WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 6

Wprowadza się szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników zgodnie z załącznikiem nr 3 do Regulaminu.

III

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 7

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Podstawą ustalania wynagrodzenia pracownika są:
 - 1) wykaz stanowisk urzędniczych i minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego, które są określone w Załączniku Nr 3 do Regulaminu.
 - 2) tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego, która jest określona w Załączniku Nr 1 do Regulaminu,
 - 3) tabela stawek dodatku funkcyjnego która jest określona w Załączniku Nr 2 do Regulaminu,
3. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej(staż p racy) określają odrębne przepisy.



§8

Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

§9



1. Gdy minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w § 8, ulegnie podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, nastąpi bezzwłoczna aktualizacja wysokości wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi w formie pisemnej do poziomu nie niższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.
3. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 10

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem,
2. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w załączniku nr 3 do Regulaminu przewiduje się możliwość przyznania tego dodatku, z tym że maksymalna stawka tego dodatku jest niższa o jedną stawkę,
3. Wartość procentową stawek dodatku funkcyjnego określa załącznik Nr 2 do Regulaminu,
4. Dodatek funkcyjny przyznaje się na czas wykonywania pracy na stanowisku, o którym mowa w § 10 ust. 1 i 2 Regulaminu.
5. Pracownikowi przysługuje tylko jeden dodatek funkcyjny, a w razie zbiegu tytułów do dwóch lub więcej dodatków funkcyjnych, przysługuje dodatek wyższy.
6. Prawo do dodatku funkcyjnego powstaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło powierzenie stanowiska o, którym mowa w § 10 ust. 1 i 2, a jeżeli powierzenie nastąpiło pierwszego dnia miesiąca - od tego dnia.
7. Pracownik, któremu powierzono stanowisko, o którym mowa w § 10 ust. 1 i 2, na czas określony traci prawo do dodatku funkcyjnego z upływem tego okresu.
8. Dodatek funkcyjny nie przysługuje w okresie nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
9. Decyzję o przyznaniu dodatku funkcyjnego podejmuje Przewodniczący Zarządu Związku w formie pisemnej.

Warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego

§ 11

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny na czas określony.
 2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż rok, a w indywidualnych przypadkach także na czas nieokreślony.
- 
- 

3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w, kwocie nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika
4. Dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości niż 40%, w szczególności tytułu pozyskania środków w ramach funduszy zewnętrznych, przygotowania i realizacji projektu oraz jego rozliczenia.
5. Decyzję o przyznaniu dodatku specjalnego podejmuje Przewodniczący Zarządu Związku w formie pisemnej.

§ 12

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

IV

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 13

1. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy: ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.
2. Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym regulaminem, co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest włączane do jego akt osobowych.
3. Integralną częścią Regulaminu stanowią Załączniki Nr 1,2 oraz Nr 3.
4. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracownikom na tablicy ogłoszeń w siedzibie Związku.

Przewodniczący Zarządu
Związku Gmin Dolnej Odry
Adam Fedorowicz

14/

Załącznik 1

Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego pracowników Związku.

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
I	1500- 2000
II	1700- 2500
III	2300- 3000
IV	2250 -4000
V	3300 -4500
VI	4250 -5000
VII	4500 -6800

M

727

Załącznik Nr 2

Tabela stawek dodatku funkcyjnego.

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1	40
2	70
3	100
4	140
5	180
6	220
7	250

112

For

Załącznik Nr 3

Wykaz stanowisk pracowniczych

stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagane kwalifikacje	Wymagany staż pracy
Kierownik Biura	VI-VII	4-7	Wyższe	5
Główny Księgowy- Skarbnik Związku	V-VII	3-6	Wyższe	5
Główny Specjalista	III-VI	1-5	Wyższe	3
Inspektor	II-VI	-	Średnie	2
Podinspektor	I-V	-	Średnie	0