

**WÓJT GMINY  
MAŁA WIEŚ**

**ZARZĄDZENIE NR 119/2022**

**Wójta Gminy Mała Wieś**  
z dnia 30 grudnia 2022 roku

**w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Mała Wieś**

Na podstawie art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 559 z późn. zm.), art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530 z późn. zm.) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 z późn. zm.)

**zarządzam, co następuje:**

- § 1. Wprowadzam Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Mała Wieś, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.
- § 2. Traci moc Zarządzenie Nr 97/2021 Wójta Gminy Mała Wieś z dnia 30 grudnia 2021 roku w sprawie „Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Mała Wieś”
- § 3. Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Gminy i Skarbnikowi Gminy.
- § 4. Zarządzenie należy podać do wiadomości pracownikom.
- § 5. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą obowiązującą po upływie 14 dni od dnia podania jego treści do wiadomości pracowników.

**WÓJT GMINY  
Mała Wieś**

*Zygmunt Wojnarowski*

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA**  
**dla pracowników zatrudnionych w Urzędzie Gminy Mała Wieś**

art. 1

1. Regulamin wynagradzania tworzy się w jednostce na podstawie:
  - 1) art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510),
  - 2) Ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530),
  - 3) Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 z późn. zm.).
2. Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.
3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
  - 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie,
  - 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r. (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530)
  - 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 z późn. zm.)
  - 4) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Urzędzie Gminy Mała Wieś na podstawie umowy o pracę,
  - 5) pracodawcy – rozumie się przez to Wójta Gminy Mała Wieś,
  - 6) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,
  - 7) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207).

art. 2

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę,
- 3) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy,
- 4) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 5) wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta,
- 6) nagroda jubileuszowa,
- 7) nagroda z funduszu nagród oraz nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- 8) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- 9) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- 10) odprawa pośmiertna.

art. 3

Ustala się:

1. Tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego (zał. Nr 1),
2. Tabelę wymagań kwalifikacyjnych (zał. Nr 2).

art. 4

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207).
3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
4. Stawki minimalnych i maksymalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania.

art. 5

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

- 1) Zastępcy Wójta,
- 2) Skarbnik Gminy,
- 3) Sekretarz Gminy,
- 4) Kierownik USC,
- 5) Zastępca Skarbnika Gminy,
- 6) Główny księgowy,
- 7) Kierownik Referatu.

– przysługuje dodatek funkcyjny.

art. 6

1. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt 7 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę.
2. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1, pkt 8 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa.
3. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt 9 i art.38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

art. 7

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Tryb i zasady wypłaty dodatku, o którym mowa w ust. 1 określa ustawa Kodeks Pracy.

art. 8

1. Pracownikowi z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może być przyznany dodatek specjalny na czas określony, nie dłuższy niż rok.
2. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

art. 9

Dodatek funkcyjny i dodatek specjalny jest proporcjonalnie zmniejszany za czas nieobecności pracownika w pracy spowodowanej absencją chorobową.

art. 10

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Tryb i zasady naliczania i wypłaty odprawy określa ustawa Kodeks Pracy.

art. 11

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników należy się odprawa pieniężna (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969).

art. 12

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1 % planowanego osobowego funduszu płac z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez Wójta w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje Wójt.
4. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Pracownika Samorządowego lub innej ważnej okazji.
5. Kryteria przyznawania nagród:
  - a) wzorowe wypełnianie obowiązków,
  - b) złożoność realizowanych zadań,
  - c) terminowe wykonywanie zadań,
  - d) wykazywanie inicjatywy w pracy,
  - e) przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy i ochrony przeciwpożarowej,
  - f) podnoszenie kwalifikacji zawodowych na stanowiskach pracy,
  - g) przestrzeganie zasad etyki zawodowej, dbanie o dobry wizerunek urzędu.

art. 13

1. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.
3. Zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy ustawy Kodeks Pracy.

art. 14

Zasady wynagradzania za pracę w niedziele i święta określają przepisy ustawy Kodeks Pracy.

art. 15

Zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 1732).

art. 16

Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego określonego ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872).

art. 17

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje 27-go dnia każdego miesiąca za dany miesiąc, przelewem na konto wskazane przez pracownika. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Indywidualne wynagrodzenie pracownika jest objęte tajemnicą służbową i podlega ujawnieniu jedynie w przypadku gdy przepis prawa powszechnie obowiązującego tak stanowi lub na żądanie uprawnionego organu.

art. 18

W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, przepisy ustawy Kodeks Pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

art. 19

1. Regulamin może być zmieniany w formie aneksów w trybie właściwym dla jego uchwalenia.
2. Aneksy zaczynają obowiązywać w terminach i po podaniu ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty dla regulaminów wynagradzania.

art. 20

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 od dnia ogłoszenia.
2. Regulamin jest do wglądu w miejscu ogólnie dostępnym dla pracowników /kadry/.

art. 21

Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

WÓJT GMINY  
Mała Wieś

*Zygmunt Wojnarowski*

Tabela wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w zł	Maksymalna kwota w zł
I	2150	2900
II	2200	3000
III	2250	3200
IV	2300	3400
V	2350	3600
VI	2400	3800
VII	2450	4100
VIII	2500	4200
IX	2550	4400
X	2600	4600
XI	2650	4800
XII	2700	4900
XIII	2750	5000
XIV	2800	5100
XV	2850	5300
XVI	2900	5600
XVII	2950	6300
XVIII	3000	6800
XIX	3100	7000
XX	3200	7300
XXI	3400	7600
XXII	3600	8000

WÓJT GMINY

Mała Wieś

  
Zygmunt Wojnarowski



## Wykaz stanowisk pracowników administracji i obsługi

Lp.	stanowisko	kategoria zaszeregowania	maksymalna stawka dodatku funkcyjnego /kwota złotych/	minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
<b>Stanowiska kierownicze urzędnicze</b>					
1.	sekretarz gminy	XVII-XX	2500	wyższe	4
2.	zastępca skarbnika gminy	XV-XIX	2000	wyższe ekonomiczne lub podyplomowe ekonomiczne	3
3.	główny księgowy	XV- XVII	1500	według odrębnych przepisów	
4.	kierownik USC	XVI-XVIII	1500	według odrębnych przepisów	
5.	kierownik referatu	XIII-XVIII	2000	wyższe	4
<b>Stanowiska urzędnicze</b>					
1.	starszy inspektor	XII-XVII	-	wyższe	4
2.	inspektor	XII-XVI	-	wyższe	3
3.	podinspektor, informatyk	X-XV	-	wyższe	-
				średnie	3
4.	specjalista	X-XIV	-	średnie	3
5.	samodzielny referent	IX-XIII	-	średnie	2

6.	referent	IX-XII	-	średnie	2
	księgowy				
7.	młodszy referent	VIII-X	-	średnie	-
	młodszy księgowy				
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>					
1.	pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	XII-XIV	-	wyższe	3
		XI-XIII	-	wyższe	-
2.	pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	X-XIII	-	średnie	3
		IX-XII	-	średnie	2
		VIII-X	-	średnie	-
3.	sekretarka	IX-XII	-	średnie	-
4.	pomoc administracyjna	III-VII	-	średnie	-
5.	kierowca autobusu	X-XII	-	według odrębnych przepisów	
6.	konserwator	IX-XI		zasadnicze	-
7.	kierowca samochodu osobowego, ciągnika	VII-IX	-	według odrębnych przepisów	
8.	robotnik gospodarczy	V-VIII	-	podstawowe	-
9.	woźny	IV-VIII	-	podstawowe	-
10.	sprzątaczką	III-VI	-	podstawowe	-

WÓJT GMINY

Mala Wieś

Zygmunt Wojnarowski