

ZARZĄDZENIE Nr 136/2022

Burmistrza Gminy i Miasta Węgliniec
z dnia 30 grudnia 2022r.

w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania Dyrektorów, Kierowników jednostek organizacyjnych Gminy i Miasta Węgliniec nie posiadających osobowości prawnej i ich zastępców oraz ustalenie maksymalnego ich wynagrodzenia miesięcznego i innych świadczeń pieniężnych.

Na podstawie art.30 ust. 2 pkt 5, art. 33 ust. 5 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (t. j. z 2022r. poz. 559 z późn. zm.) w związku z art. 7 pkt.1 i art. 39 ust.3 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. z 2022r. poz. 530 z późn. zm.) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021r. poz. 1960) i § 20 ust.2 lit. b Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Gminy i Miasta w Węglińcu

Zarządzam, co następuje:

§ 1.

Niniejszym zarządzeniem ustala się regulamin wynagradzania dyrektorów, kierowników jednostek organizacyjnych Gminy i Miasta Węgliniec nie posiadających osobowości prawnej i ich zastępców, o ile przepisy prawa przewidują utworzenie stanowiska zastępcy dyrektora, zastępcy kierownika w danej jednostce, do których stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w:

- a) Miejsko -Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Węglińcu,
- b) Miejskim Żłobku Publicznym im. Kubusia Puchatka w Węglińcu,
- c) Zakładzie Usług Komunalnych w Węglińcu

w brzmieniu określonym w załączniku nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

1. Regulamin określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne,
 - 2) szczegółowe warunki wynagradzania za pracę, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego,
 - 3) warunki oraz sposób przyznawania i wypłacania dodatków funkcyjnych, specjalnych oraz innych dodatków,
 - 4) warunki przyznawania, sposób wypłacania nagród oraz nagrody jubileuszowej.
2. Przez maksymalne miesięczne wynagrodzenie dyrektorów, kierowników i ich zastępców, o których mowa w **ust.1.pkt.2**, rozumie się sumę przypadających do wypłaty w danym miesiącu składników wynagrodzenia o charakterze stałym, bądź okresowym w tym:
- a. wynagrodzenia zasadniczego,
 - b. dodatku za wieloletnią pracę,
 - c. dodatku funkcyjnego,
 - d. innych dodatków wypłacanych, co do zasady miesięcznie lub w innych regularnych okresach.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w **ust. 2 pkt. d** nie obejmuje wynagrodzenia dyrektorów, kierowników jednostek organizacyjnych Gminy i Miasta Węgliniec nie posiadających osobowości prawnej i ich zastępców przyznanego za realizację projektów unijnych i systemowych, bądź za pełnienie funkcji kierownika lub koordynatora projektów finansowanych ze środków zewnętrznych.

§ 3.

Wynagrodzenie miesięczne dyrektorów, kierowników jednostek organizacyjnych i ich zastępców, o których mowa w § 2 niniejszego zarządzenia ustala Burmistrz Gminy i Miasta Węgliniec biorąc pod uwagę wielkość jednostki i zakres statutowych zadań.

§ 4

Wszelkie zmiany Regulaminu wynagradzania wymagają formy pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

§ 5

Traci moc zarządzenie nr 33/2022 Burmistrza Gminy i Miasta Węgliniec z dnia 29 marca 2022r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania Dyrektorów, Kierowników jednostek organizacyjnych Gminy i Miasta Węgliniec nie posiadających osobowości prawnej i ich zastępców oraz ustalenie maksymalnego ich wynagrodzenia miesięcznego i innych świadczeń pieniężnych.

§ 6

Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Gminy i Miasta Węgliniec .

§ 7.

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 01 stycznia 2023r.
2. Dyrektorzy, kierownicy podległych jednostek organizacyjnych i ich zastępcy określani w § 1 lit. a-c niniejszego zarządzenia obowiązani są niezwłocznie zapoznać się z treścią niniejszego regulaminu wynagradzania potwierdzając ten fakt oświadczeniem, stanowiącym **załącznik nr 2** niniejszego zarządzenia, które umieszcza się w ich aktach osobowych.

Burmistrz
Gminy i Miasta Węgliniec

Mariusz Wieczorek

REGULAMIN WYNAGRADZANIA DYREKTORÓW, KIEROWNIKÓW JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH GMINY I MIASTA WĘGLINIEC NIE POSIADAJĄCYCH OSOBOWOŚCI PRAWNEJ I ICH ZASTĘPCÓW

WSTĘP

§ 1

1. Postanowienia niniejszego regulaminu dotyczą dyrektorów, kierowników jednostek nie posiadających osobowości prawnej zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w jednostkach organizacyjnych Gminy i Miasta Węgliniec wyszczególnionych poniżej:
 - a) **Miejsko -Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Węglińcu;**
 - b) **Miejskiego Żłobka Publicznego im. Kubusia Puchatka w Węglińcu;**
 - c) **Zakładu Usług Komunalnych w Węglińcu.**
2. Postanowienia niniejszego regulaminu dotyczą zastępców dyrektorów i zastępców kierowników jednostek nie posiadających osobowości prawnej, jeśli przepisy prawa przewidują utworzenie takiego stanowiska w danej jednostce organizacyjnej, o której mowa w ust. 1 pkt a-c.

§ 2

- 1.Regulamin wynagradzania dyrektorów, kierowników jednostek organizacyjnych Gminy i Miasta Węgliniec nie posiadających osobowości prawnej i ich zastępców, zwany dalej regulaminem, określa:
 - 1) wymagania kwalifikacyjne,
 - 2) szczegółowe warunki wynagradzania za pracę, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego,
 - 3) warunki oraz sposób przyznawania i wypłacania dodatków funkcyjnych, specjalnych oraz innych dodatków,
 - 4) warunki przyznawania i sposób wypłacania nagród oraz nagrody jubileuszowej.
3. Przed dopuszczeniem do pracy w jednostce organizacyjnej nowo zatrudniony dyrektor, kierownik i jego zastępca powinien zaznajomić się z treścią niniejszego regulaminu wynagradzania.
4. Oświadczenie dyrektora, kierownika i zastępcy danej jednostki organizacyjnej, o której mowa w § 1 ust. 1 pkt. a-c o zapoznaniu się z treścią niniejszego regulaminu zostaje dołączone do jego akt osobowych.

ROZDZIAŁ I - POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 3

Ilekroć w regulaminie wynagradzania, zwanym dalej Regulaminie mowa jest o:

- 1) **Regulaminie**- należy przez to rozumieć Regulamin wynagradzania dyrektorów i kierowników jednostek organizacyjnych Gminy i Miasta Węgliniec nie posiadających osobowości prawnej;
- 2) **Pracodawcy** – rozumie się przez to Burmistrza Gminy i Miasta lub osoby upoważnione do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, w szczególności do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami określonymi w § 1 ust. 1 pkt a-c;
- 3) **Pracowniku** – rozumie się osobę zatrudnioną na stanowisku dyrektora, kierownika, zastępcy dyrektora, zastępcy kierownika na podstawie umowy o pracę w jednostce, o której mowa w § 1 ust. 1 pkt a-c;
- 4) **Kierowniku** – rozumie się dyrektora i kierownika jednostki organizacyjnej Gminy i Miasta Węgliniec nie posiadających osobowości prawnej, tj.: kierownika Miejsko -Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Węglińcu, dyrektora Miejskiego Żłobka Publicznego im. Kubusia Puchatka w Węglińcu, dyrektora Zakładu Usług Komunalnych w Węglińcu.
- 5) **Zastępcy** - rozumie się zastępcę dyrektora, zastępcę kierownika jednostki organizacyjnej Gminy i Miasta Węgliniec nie posiadających osobowości prawnej, jeśli przepisy prawa przewidują utworzenie takiego stanowiska w danej jednostce organizacyjnej Gminy i Miasta Węgliniec.
- 6) **Rozporządzeniu** - rozumie się przez to rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych;
- 7) **Ustawie** –oznacza to ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022r. poz. 530 z późn. zm.)

ROZDZIAŁ II – WYNAGRODZENIE MINIMALNE

§ 4

1. Wynagrodzenie uzyskane przez dyrektora, kierownika, jego zastępcę za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie przysługujące pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu, ogłaszane w Monitorze Polskim w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów w terminie do 15 września każdego roku.
2. Minimalną wysokość wynagrodzenia zasadniczego dyrektora, kierownika i jego zastępcy określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 poz. 1960)
3. Jeżeli wynagrodzenie dyrektora, kierownika czy jego zastępcy jest niższe od minimalnego wynagrodzenia ogłaszanego w Monitorze Polskim w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca, łącznie z wynagrodzeniem.
4. Wynagrodzenie dyrektorowi, kierownikowi i jego zastępcy przysługuje za pracę faktycznie przez niego wykonaną.

5. Za czas niewykonywania pracy dyrektor, kierownik i jego zastępca zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy ustawa o pracownikach samorządowych i przepisy prawa pracy tak stanowią.

ROZDZIAŁ III - WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 5

1. Wprowadza się **Tabele nr 1** określającą minimalny i maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w podległych jednostkach organizacyjnych wyszczególnionych w § 1 ust. 1 pkt a-c, według poszczególnych kategorii zaszeregowania, stanowiącą **załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu**.
2. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne kierowników i ich zastępców tj. wykształcenie, umiejętności zawodowe, staż pracy w latach wraz z minimalną i maksymalną kategorią zaszeregowania oraz poziom wynagradzania zasadniczego w złotych określa poniższa **TABELA nr 2**:

TABELA NR 2: Wykaz stanowisk kierowniczych z wymaganiami kwalifikacyjnymi i kategorią zaszeregowania wraz poziomem wynagrodzenia zasadniczego w złotych

L.p	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania i poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych		Wymagania kwalifikacyjne 1)	
		minimalna	maksymalna	Wykształcenie	Staż pracy w latach
1	2	3	4	5	6
Wszystkie jednostki organizacyjne					
1	Dyrektor / kierownik jednostki	XIX 3.100,00	XXII 6.300,00	Wyższe ²⁾ lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2	Zastępca dyrektora (kierownika) jednostki	XVII 2950,00	XIX 5.150,00	Wyższe ²⁾	5
Żłobki i kluby dziecięce					
3	Dyrektor żłobka, kierownik klubu dziecięcego	XVIII 3.000,00	XX 5.600,00	Wg. odrębnych przepisów	
4	Dyrektor zespołu żłobków, dyrektor klubów dziecięcych	XIX 3.100,00	XXII 6.300,00	Wg. odrębnych przepisów	

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 załączniku określone w ustawie z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022r. poz. 530, z późn. zm.), 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 2018r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021r. poz. 478, z późn. zm.), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

3. W szczególnych przypadkach wymagania kwalifikacyjne wymienione w ust.2, poz. 5 i 6 Tabeli nr 2 mogą zostać obniżone, nie mogą jednak być niższe niż minimalne wymagania określone w Rozporządzeniu.
4. Zatrudnianie na poszczególne stanowiska osób niespełniających minimalnych wymagań kwalifikacyjnych może nastąpić tylko w wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych przypadkach, w szczególności jeśli w procesie otwartego i konkurencyjnego naboru nie zgłosił się żaden zainteresowany, albo zgłaszający się zainteresowany nie dawał rękojmi należytego wykonania powierzonych obowiązków.
5. Osoba zatrudniana na zastępstwo w związku z usprawiedliwioną nieobecnością kierownika i jego zastępcy powinna mieć kwalifikacje umożliwiające realizację zadań osoby zastępowanej.

ROZDZIAŁ IV - SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

§ 6

1. Kierownikowi i jego zastępcy przysługuje wynagrodzenie miesięczne stosowne do zajmowanego stanowiska, posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz rodzaju wykonywanej pracy.
2. Przez miesięczne wynagrodzenie kierownika i jego zastępcy rozumie się sumę przypadających do wypłaty w danym miesiącu składników wynagrodzenia o charakterze stałym, bądź okresowym, w tym:
 - 1) **wynagrodzenia zasadniczego;**
 - 2) **dodatku funkcyjnego;**
 - 3) **dodatku za wieloletnią pracę;**
3. Oprócz miesięcznego wynagrodzenia, o których mowa w ust. 2, kierownikowi oraz jego zastępcy przysługują inne świadczenia pieniężne związane z pracą i wypłacane, co do zasady miesięcznie lub w innych regularnych okresach, t. j.:
 - 1) **dodatek specjalny;**
 - 2) **nagrody uznaniowe;**
 - 3) **nagroda jubileuszowa;**
 - 4) **jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub na rentę z tytułu niezdolności do pracy;**
 - 5) **dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach;**
4. Decyzję o zastosowaniu dla danego kierownika i jego zastępcy wysokości wynagrodzenia zasadniczego brutto podejmuje jego Pracodawca.
5. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje ustaleniem wynagrodzenia zasadniczego w wysokości odpowiedniej do ustalonego w umowie o pracę wymiaru czasu pracy.

§ 7

MAKSYMALNE KWOTY WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO I DODATKU FUNKCYJNEGO

1. Ustala się kierownikom i ich zastępcom maksymalne kwoty miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego brutto wg. **TABELI nr 3**, w brzmieniu :

TABELA NR 3: Maksymalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego w złotych.

L.p.	Stanowisko	Kwota maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Kwota maksymalnego dodatku funkcyjnego w złotych	Wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor/ Kierownik Jednostki	6.300,00 (słownie: sześć tysięcy trzysta złotych 00/100)	2.000,00 (słownie: dwa tysiące złotych 00/100)	Wyższe² lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2	Zastępca Dyrektora (kierownika) jednostki	5.150,00 (słownie: pięć tysięcy sto pięćdziesiąt złotych 00/100)	1.100,00 (słownie: jeden tysiąc sto złotych 00/100)	Wyższe²	5
3	Dyrektor żłobka, kierownik klubu dziecięcego	5.600,00 (słownie: pięć tysięcy sześćset złotych 00/100)	1.500,00 (słownie: jeden tysiąc pięćset złotych 00/100)	według odrębnych przepisów	
4	Dyrektor zespołu żłobków/ dyrektor klubów dziecięcych	6.300,00 (słownie: Sześć tysięcy trzysta złotych 00/100)	2.000,00 (słownie: dwa tysiące złotych 00/100)	według odrębnych przepisów	

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 załączniku określone w ustawie z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022r. poz. 530, z późn. zm.), 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 2018r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021r. poz. 478, z późn. zm.), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

2. Maksymalne miesięczne wynagrodzenie brutto określone w § 6 ust. 2 dla kierowników wyszczególnionych w § 5 ust.2 Tabeli nr 2 wg l.p. 1 i 4 nie może przekraczać kwoty **9.600,00 zł brutto** (słownie: dziewięć tysięcy sześćset złotych 00/100), a dla kierowników wyszczególnionych w § 5 ust.2 Tabeli nr 2 l.p. 3 nie może przekraczać kwoty **8.250,00 zł brutto** (słownie: osiem tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych 00/100). Natomiast zastępca dyrektora (kierownika) jednostki, o którym mowa w § 5 ust.2 Tabeli nr 2 wg l.p. 2 nie może przekraczać kwoty **7.300,00 zł brutto** (słownie: siedem tysięcy trzysta złotych 00/100).
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2 nie obejmuje wynagrodzenia kierowników i ich zastępców przyznanego za realizację projektów unijnych i systemowych, bądź za pełnienie funkcji kierownika lub koordynatora projektów finansowanych ze środków zewnętrznych.

§ 8 DODATEK FUNKCYJNY

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych związanych z kierowaniem zespołem, jednostki organizacyjnej Gminy i Miasta Węglińiec.
2. Dodatek funkcyjny jest fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia za pracę kierownika.
3. Maksymalną wysokość dodatku funkcyjnego określa **poz.4 w Tabeli nr 3** przedstawiona w **§ 7 ust. 1** niniejszego regulaminu.
4. Decyzję o wysokości dodatku funkcyjnego podejmuje jego Pracodawca w odniesieniu do kierowników i ich zastępców uwzględniając:

- 1) Stopień samodzielności organizacyjnej jednostki;**
- 2) Wielkość jednostki i liczbę zatrudnionych pracowników;**
- 3) Zakres działania jednostki;**
- 4) Stopień trudności i złożoności wykonywanych prac.**

4. Dodatek funkcyjny przysługuje kierownikowi i jego zastępcy za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem zdrowym (2 dni w roku kalendarzowym), natomiast nie przysługuje on za dni własnej absencji chorobowej, nieobecności w pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem chorym lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Wysokość dodatku funkcyjnego naliczana jest przez Wydział Usług Wspólnych i Rozwoju Urzędu Gminy i Miasta w Węglińcu dla kierownika Miejsko- Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Węglińcu i dyrektora Miejskiego Żłobka Publicznego im Kubusia Puchatka w Węglińcu oraz przez pracownika ds. kadr lub główną księgową Zakładu Usług Komunalnych w Węglińcu dla dyrektora Zakładu Usług Komunalnych w Węglińcu i jego zastępcy proporcjonalnie do ilości godzin przepracowanych w danym miesiącu i wypłacana wraz z wynagrodzeniem zasadniczym, określonym w § 6 ust. 2.

§ 9 DODATEK ZA WIELOLETNIĄ PRACĘ

1. Kierownikowi i jego zastępcy przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej „dodatkiem” po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 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 dodatku zalicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia, bez względu na formę rozwiązania stosunku pracy oraz inne okresy zatrudnienia, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W przypadku, gdy praca w jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, prawo do dodatku za wieloletnią pracę ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Kierownikom i ich zastępcom, którzy wykonują pracę w jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez swych Pracodawców 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.

5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje kierownikowi i jego zastępcy za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) poczynwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

ROZDZIAŁ V – ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 10

DODATEK SPECJALNY

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań kierownikowi i jego zastępcy może być przyznany dodatek specjalny, w wysokości adekwatnej do wynagrodzenia za wypełnianie tych dodatkowych obowiązków lub zadań, z uwzględnieniem ich ilości oraz potrzebnych do ich wykonywania kwalifikacji w kwocie **nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.**
2. Decyzję o przyznaniu dodatku specjalnego podejmuje Pracodawca z własnej inicjatywy lub na podstawie wniosku, którego wzór stanowi **załącznik nr 2 niniejszego regulaminu.**
3. Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony, nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w ust. 1 i nie dłuższy niż 1 rok.
4. Dodatek specjalny przysługuje kierownikowi również za czas urlopu wypoczynkowego.
5. Dodatek specjalny **przysługuje** kierownikowi i jego zastępcy za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem zdrowym (2 dni w roku kalendarzowym), natomiast **nie przysługuje** za dni własnej absencji chorobowej, nieobecności w pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem chorym lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Wypłata dodatku specjalnego będzie dokonana w formie rozliczenia w sposób proporcjonalny do okresu faktycznie wykonanej pracy i wypłacona w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę w miesiącu powierzenia dodatkowych zadań kierownikowi lub w miesiącu następnym- w terminie do 10 dni po upływie miesiąca, za który został dodatek przyznany, zawsze po uzyskaniu pisemnego potwierdzenia o wykonaniu powierzonych zadań.
8. Wzór pisemnego potwierdzenia o wykonaniu powierzonych zadań stanowi **załącznik nr 3 niniejszego regulaminu.**
9. Wypłata dodatku specjalnego za miesiąc **XII (grudzień)** będzie dokonana w formie rozliczenia w sposób proporcjonalny do okresu faktycznie wykonanej pracy i wypłacona w ostatnim dniu grudnia, o ile dzień ten jest dniem pracy. Jeżeli ustalony dzień wypłaty dodatku specjalnego w miesiącu grudniu jest dniem wolnym od pracy, wypłatę dodatku specjalnego wypłaca się w dniu poprzedzającym.

10. Wykonanie powierzonych obowiązków przez kierownika i jego zastępcy winien potwierdzić pisemnie jego Pracodawca lub osoba wnioskująca o zwiększenie zakresu obowiązków.

§ 11

NAGRODY UZNANIOWE

1. W ramach utworzonego funduszu płac w danej jednostce organizacyjnej Gminy i Miasta Węglińca kierownikowi i jego zastępcy, który przepracował w jednostce, o której mowa § 1 ust.1 pkt. a- c co najmniej **6 miesięcy** może być przyznana nagroda uznaniowa za szczególne osiągnięcia w pracy, zwana dalej „nagrodą”.
2. Na przyznanie nagrody kierownikowi i jego zastępcy nie wpływają okresy pobierania przez niego wynagrodzenia za okres choroby, jak również zasiłku chorobowego.
3. Decyzję o przyznaniu nagrody kierownikowi i jego zastępcy podejmuje jego Pracodawca z własnej inicjatywy lub po rozpatrzeniu umotywowanego wniosku Zastępcy Burmistrza, Sekretarza, Skarbnika, bądź Kierownika Wydziału pełniącego nadzór nad daną jednostką organizacyjną, o której mowa § 1 ust.1 pkt. a- c przy kontrasygnacie Głównej Księgowej danej jednostki organizacyjnej lub Głównej Księgowej Wydziału Usług Wspólnych i Rozwoju Urzędu Gminy i Miasta w Węglińcu, stanowiącego **załącznik nr 2 niniejszego regulaminu**.
4. Nagroda uznaniowa może być przyznana w szczególności za:
 - 1) *wprowadzenie nowatorskich rozwiązań w zakresie działalności statutowej podległej sobie jednostki;*
 - 2) *osiąganie znacznej efektywności i jakości w realizowanych zadaniach;*
 - 3) *gospodarne, efektywne, skuteczne i terminowe wykonywanie zadań jednostki;*
 - 4) *szczególne zaangażowanie w wykonywaniu obowiązków służbowych;*
 - 5) *w uznaniu osiągnięć kierowanej przez niego jednostki.*
5. Wysokość nagrody indywidualnej przyznanej za osiągnięcia w pracy zawodowej ustala się w szczególności w oparciu o:
 - a) *ocenę uzyskanych wyników w pracy zawodowej;*
 - b) *stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań;*
 - c) *dyspozycyjność kierownika podczas wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem jego obowiązków;*
 - d) *wykonywaniem dodatkowych poleceń, czynności z zakresu zadań danej jednostki organizacyjnej przekraczających podstawowy zakres obowiązków.*
6. Nagrody wymienione w ust. 1, 6 i 7 nie otrzymują kierownicy i ich zastępcy, na których w roku kalendarzowym, w którym nagroda jest przyznana **nałożono karę porządkową, taką jak: kara upomnienia lub kara nagany**- wówczas kierownik traci prawo do tej nagrody.
7. Nagrody uznaniowe mogą być wypłacane w miarę posiadanych na ten cel środków finansowych, w terminach następujących świąt i okoliczności:
 - a. *Dzień Pracownika Samorządowego (27 maja),*
 - b. *Dzień Pracownika Socjalnego (21 listopada)*
 - c. *Dzień Pracownika Komunalnego (10 maja)*
 - d. *za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej (w każdym czasie),*
 - e. *na koniec roku kalendarzowego.*

8.W szczególnie uzasadnionych przypadkach Pracodawca może przyznać nagrody specjalne w innych terminach, niż określone w ust.7.

9. Ze względu na uznaniową formę nagrody, kierownikowi i jego zastępcy nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

§ 12

NAGRODA JUBILEUSZOWA

1. Kierownikowi i jego zastępcy przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- 1) po 20 latach pracy - **75 %** wynagrodzenia miesięcznego;
- 2) po 25 latach pracy - **100 %** wynagrodzenia miesięcznego;
- 3) po 30 latach pracy - **150 %** wynagrodzenia miesięcznego;
- 4) po 35 latach pracy - **200 %** wynagrodzenia miesięcznego;
- 5) po 40 latach pracy - **300 %** wynagrodzenia miesięcznego;
- 6) po 45 latach pracy - **400 %** wynagrodzenia miesięcznego.

2. Kierownik i jego zastępca nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

3. Wypłata nagrody jubileuszowej przez Pracodawcę następuje bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.

4. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.

5. Podstawę do obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące kierownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

6.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 jubileuszowej brakuje **mniej niż 12 miesięcy**, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

7. Kierownik i jego zastępca, który udokumentował okres zatrudnienia uprawniający do wypłaty w danym dniu nagrody jubileuszowej, a był uprawniony do nagrody jubileuszowej wyższego stopnia lub w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do wypłaty wyższej nagrody jubileuszowej - nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

§ 13

Kierownikom i ich zastępcom poza wynagrodzeniem określonym niniejszym regulaminem, przysługują również świadczenia pieniężne związane z pracą – w oparciu o powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy i inne wynikające z odrębnych przepisów.

§ 14

DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE

1.Kierownikowi i jego zastępcy przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

2. Zasady nabywania prawa do ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego określają odrębne przepisy .

- 3 Wypłata dodatkowego wynagrodzenia rocznego kierownika i jego zastępcy następuje ze środków własnych jednostki, o której mowa § 1 ust.1 pkt. a- c.
4. Termin wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego kierownika i jego zastępcy określone są w odrębnych przepisach, o których mowa w ust. 2 i wypłacane w sposób uregulowany w danej jednostce, o której mowa § 1 ust.1 pkt. a- c.

ROZDZIAŁ VI – INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 15

1. Pracownikowi przysługują inne świadczenia pieniężne związane z niezdolnością do pracy wskutek:
 - a. Choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną- trwającej łącznie **do 33 dni w roku kalendarzowym, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 lat- trwającej 14 dni w ciągu roku kalendarzowego** – pracownik zachowuje prawo do **80%** wynagrodzenia. Czternastodniowy okres wypłaty za czas choroby ma zastosowanie od następnego roku kalendarzowego, w którym osoba będąca pracownikiem ukończyła 50 rok życia.
 - b. Wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży – **w okresie wskazanym w pkt. a.** – pracownik zachowuje prawo do **100%** wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca się za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy;
3. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1 trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej dłużej niż 14 dni w roku kalendarzowym pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych odrębnych przepisach;
4. Postanowienia ust. 1 i 3 dotyczące pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności do pracy przypadającej po roku, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

§ 16

Kierownikowi i jego zastępcy, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie chorób zawodowych przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach, a także odszkodowanie od pracodawcy za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych lub wartości pieniężnych.

§ 17

Poza wymienionymi w § 6-16 dyrektorom, kierownikom i ich zastępcom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, inne świadczenia pieniężne:

- a. z tytułu odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- b. z tytułu odprawy w związku z przejściem na emeryturę,

- c. z tytułu odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa,
- d. z tytułu odprawy po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie,
- e. zwrot kosztów delegacji służbowych wg zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej,

§ 18

Za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie obliczane na zasadach i warunkach określonych w odrębnych przepisach.

ROZDZIAŁ VII – SPOSÓB I TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ I POZOSTAŁYCH NALEŻNOŚCI PRACOWNICZYCH

§ 19

1. Wypłata wynagrodzenia miesięcznego kierownika i jego zastępcy następuje ze środków własnych danej jednostki wyszczególnionej w § 1 niniejszego regulaminu.
2. Naliczenie i wypłata wynagrodzenia kierownika Miejsko- Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Węglińcu i Dyrektora Miejskiego Żłobka Publicznego im. Kubusia Puchatka w Węglińcu następuje z udziałem Wydziału Usług Wspólnych i Rozwoju Urzędu Gminy i Miasta w Węglińcu, a Dyrektora Zakładu Usług Komunalnych w Węglińcu i jego zastępcy przy udziale pracownika ds. kadr lub Głównej Księgowej Zakładu Usług Komunalnych w Węglińcu na konto bankowe kierownika, po uzyskaniu jego pisemnej zgody.
3. Wypłatę wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.
4. Wypłata wynagrodzenia następuje w godzinach pracy jednostki.
5. Termin wypłaty wynagrodzenia miesięcznego oraz innych świadczeń pieniężnych i należności wynikających ze stosunku pracy kierownika i jego zastępcy wypłacane jest w sposób uregulowany w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujący w danej jednostce.
6. Jeżeli, ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
7. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana w sposób uregulowany w przepisach obowiązujących danej jednostki. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
8. Pracodawca na wniosek kierownika i jego zastępcy obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

ROZDZIAŁ VIII – POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 20

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się przepisy: ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, Kodeksu pracy oraz inne właściwe przepisy powszechnie obowiązujące.

§ 21

Kierownicy i ich zastępcy, którzy nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez nich w dniu wejścia w życie niniejszego regulaminu, mogą być nadal zatrudniani na tych stanowiskach.

§ 22

1. Niniejszy regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 01 stycznia 2023r.

2. Niniejszy regulamin podaje się do wiadomości Kierownika i jego zastępcy poprzez wręczenie mu odpisu jego treści.

3. Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

Załącznik Nr 1: do
REGULAMINU WYNAGRADZANIA DYREKTORÓW,
KIEROWNIKÓW JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH
GMINY I MIASTA WĘGLINIEC
NIE POSIADAJĄCYCH OSOBOWOŚCI PRAWNEJ
I ICH ZASTĘPCÓW ORAZ USTALENIE MAKSYMALNEGO ICH WYNAGRODZENIA
MIESIĘCZNEGO I INNYCH ŚWIADCZEŃ PIENIĘŻNYCH

TABELA 1: Minimalny i maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w podległych jednostkach organizacyjnych nie posiadających osobowości prawnej według poszczególnych kategorii zaszeregowania

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota wynagrodzenia zasadniczego ustalona w Rozporządzeniu	Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego przyjęta w Urzędzie Gminy i Miasta w Węglińcu
	Kwota w złotych	
I	2150	2350
II	2200	2500
III	2250	2550
IV	2300	2650
V	2350	2750
VI	2400	2850
VII	2450	2950
VIII	2500	3150
IX	2550	3250
X	2600	3350
XI	2650	3550
XII	2700	3750
XIII	2750	3950
XIV	2800	4150
XV	2850	4350
XVI	2900	4500
XVII	2950	4700
XVIII	3000	4800
XIX	3100	5150
XX	3200	5600
XXI	3400	5900
XXII	3600	6300

Uzasadnienie **

Na przyznanie nagrody/ dodatku specjalnego *data i podpis*

(Podpis Pracownika Wydziału Społeczno-Administracyjnego)

Zakład Usług Komunalnych
ul. Partyzantów 8
59-940 Węgliniec

*Uzupełnić dane miesiąca/ okresu

(** Podpis Pracodawcy/ Przełożonego/ Wnioskodawcy)

Adnotacja Wydziału Usług Wspólnych i Rozwoju oraz Wydziału Społeczno-Administracyjnego Urzędu Gminy i Miasta w Węglińcu (pracownika prowadzącego akta osobowe dyrektora/kierownika podległych jednostek organizacyjnych) na podstawie kart urlopowych, otrzymanych absencji chorobowych oraz innych dokumentów potwierdzających nieobecność pracownika.

Pracownik _____
w okresie _____

w dniach

** przebywał / nie przebywał na absencji chorobowej, świadczeniu rehabilitacyjnym, urlopie bezpłatnym, i innej **usprawiedliwionej/ nieusprawiedliwionej nieobecności.

** niepotrzebne skreślić

(Podpis Pracownika Wydziału Społeczno-Administracyjnego)

(Podpis Głównej Księgowej Zakładu Usług Komunalnych w Węglińcu)

Załącznik Nr 2 do Zarządzenia Nr 136/2022
Burmistrza Gminy i Miasta Węgliniec
z dnia 30 grudnia 2022 r.

Węgliniec, dnia r.

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(dokładne stanowisko)

.....
(nazwa i adres jednostki organizacyjnej)

.....

.....

O Ś W I A D C Z E N I E

Oświadczam, że w dniu zapoznałam/ -łem się z treścią zarządzenia nr 136/2022 Burmistrza Gminy i Miasta Węgliniec z dnia 30 grudnia 2022r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania Dyrektorów, Kierowników jednostek organizacyjnych Gminy i Miasta Węgliniec i ich zastępców nie posiadających osobowości prawnej oraz ustalenia maksymalnego ich wynagrodzenia miesięcznego i innych świadczeń pieniężnych.

.....
(podpis pracownika)