

ZARZĄDZENIE Nr *24*.../2009

STAROSTY PISKIEGO

z dnia *30.06*...2009r.

**w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników
w Starostwie Powiatowym w Pisz**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U z 2008r. Nr 223, poz. 1458) i § 5 ust. 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U z 2009r. Nr 50, poz. 398) **zarządzam, co następuje:**

§1

Ustala się w załączniku do niniejszego zarządzenia, Regulamin Wynagradzania Pracowników Starostwa Powiatowego w Pisz.

§2

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom.

§3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

STAROSTA
Powiatu Pisz
mgr Andrzej Nowicki

RADCA PRAWNY

mgr Mieczysław Kogowski

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW STAROSTWA POWIATOWEGO w Pisz**

Rozdział 1

Przepisy ogólne

§1

Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§2

Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych w Starostwie Powiatowym w Pisz na podstawie umowy o pracę.

§3

Przed dopuszczeniem do pracy, nowo zatrudniony pracownik zaznajamia się w Wydziale Organizacyjnym z niniejszym Regulaminem. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§4

1. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – rozumie się przez to Starostwo Powiatowe w Pisz,
- 2) pracowniku – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Starostwie Powiatowym w Pisz na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
- 3) rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. Nr 50, poz. 398)

2. Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec wszystkich pracowników pracodawcy wykonuje Starosta Piski.

Rozdział 2

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

Wynagrodzenie zasadnicze

§5

1. W Starostwie Powiatowym w Pisz obowiązuje czasowy system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników kategorii zaszeregowania, maksymalnych stawek wynagradzania zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego.

2. Podstawą ustalania zaszeregowania pracownika są tabele stanowiące załączniki od Nr 3 do Nr 7 niniejszego Regulaminu; minimalne wynagrodzenie zasadnicze ustalone jest w rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania.

3. Tabela minimalnych i maksymalnych stawek miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego stanowi załącznik Nr 1 do niniejszego Regulaminu.

§6

1. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszerzgowania podejmuje pracodawca.

2. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy oraz art. 5 ust. 2 i art. 6 ust. 4 ustawy z 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U z 2008r. Nr 223, poz. 1458).

3. Pracownikowi, który w okresie zatrudnienia ukończył studia magisterskie i otrzymał dyplom ukończenia tych studiów, zwiększa się stawkę wynagrodzenia zasadniczego o kwotę 150 zł., począwszy od miesiąca następującego po miesiącu, w którym przedstawił pracodawcy ten dyplom.

§7

Dodatek funkcyjny

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w tabeli nr VIII, stanowiącej załącznik Nr 8 do niniejszego Regulaminu, przewiduje się dodatek funkcyjny.

3. Tabela stawek dodatku funkcyjnego stanowi załącznik Nr 2 do niniejszego Regulaminu.

4. Przepisy dotyczące dodatku funkcyjnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych, obsługi, asystentów i doradców.

§8

Dodatek specjalny

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracodawca może przyznać pracownikowi, na czas określony nie dłuższy niż rok, dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przyznawany w kwocie nie przekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika lub w kwocie nie przekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego w wypadku gdy pracownik nie ma przyznanego dodatku funkcyjnego.

3. Przepisy dotyczące dodatku specjalnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych, obsługi, asystentów i doradców.

4. Dodatek specjalny przyznaje pracownikowi pracodawca z własnej inicjatywy lub na wniosek naczelnika komórki organizacyjnej.

5. Wniosek o przyznanie pracownikowi dodatku specjalnego powinien zawierać informację określającą:

- a) zakres zwiększonych obowiązków służbowych lub powierzonych dodatkowych zadań,
- b) okres, na jaki dodatek specjalny ma być przyznany.

6. Dodatek specjalny przyznaje się pracownikowi od pierwszego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zwiększenie obowiązków służbowych lub powierzeniu dodatkowych zadań, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpi zmiana warunków jego przyznania.

7. Dodatek specjalny przyznany pracownikowi może zostać cofnięty przez pracodawcę z własnej inicjatywy albo na wniosek właściwego naczelnika komórki organizacyjnej, w przypadku nie wykonania lub nienależytego wykonania powierzonych lub zwiększonych obowiązków służbowych lub dodatkowych zadań.

§9

Dodatki funkcyjny i specjalny:

- a) wypłacane są w pełnej wysokości w przypadku przepracowania przez pracownika pełnego okresu pracy oraz za okres nieobecności spowodowanej urlopem wypoczynkowym,
- b) pomniejszane są o 1/30 za każdy dzień nieobecności pracownika w pracy, spowodowanej niezdolnością do pracy z powodu choroby bądź konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które przysługują pracownikom wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego,
- c) pomniejszane są w sposób określony w §12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy ... (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.) za przepracowanie części miesiąca, jeżeli pracownik w tym miesiącu był nieobecny w pracy z innych przyczyn niż nieobecność w pracy spowodowana chorobą, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia,

§10

Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika 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.

§11

1. Jeżeli wynagrodzenie pracownika jest niższe od minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w § 9, pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca, łącznie z wynagrodzeniem.

2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.

3. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§12

Pracownikowi przysługuje także:

- 1) dodatek za wieloletnią pracę,

2) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, według zasad określonych w Kodeksie pracy,

3) dodatkowe wynagrodzenie za każdą dodatkową godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

4) nagrody i premie.

§13

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości określonej w art. 38 ust. 1 ustawy z 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. W przypadku gdy praca w Starostwie Powiatowym w Piszcu stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Starostwie Powiatowym w Piszcu 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.

5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

6. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca.

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

Nagrody i premie:

1. Pracownik, w ramach posiadanych przez pracodawcę środków na wynagrodzenia, może otrzymać nagrody i premie, według zasad ustalonych w odrębnych regulaminach.

Rozdział 3

ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ

§14

Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą, tj.

1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,

2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237(1) Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń,

3) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa,

4) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym przepisie,

5) dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie przepisów o tym wynagrodzeniu,

6) odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę w wysokości określonej w § 14 niniejszego Regulaminu,

7) nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w § 15 niniejszego Regulaminu.

§15

Odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości określonej w art. 38 ust. 3 ustawy z 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych.

2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej 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.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

§16

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w art. 38 ust. 2 ustawy z 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych.

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

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

4. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

5. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

6. Wypłata nagrody następuje z urzędu, tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.

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

8. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownik, 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.

10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

11. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 1, 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 upływie 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.

12. Przepisy ust. 10 i 11 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

Rozdział 4

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§17

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracowników poprzez przekazanie do poszczególnych komórek organizacyjnych Starostwa Powiatowego w Pisz.

§18

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

§19

W sprawach nie uregulowanych w Regulaminie, stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych oraz kodeksu pracy.

STAROSTA
Powiatu Pisz
mgr Andrzej Nowicki

RADCA PRAWNY

[Signature]

PRZEWODNICZĄCY
Związku Zawodowego Pracowników
Starostwa Powiatowego w Pisz

Dariusz Rakowski
nr. 9.005

TABELA I

Minimalne i maksymalne stawki

Miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego

Lp.	Kategoria zaszeregowania	Minimalna i maksymalna kwota w złotych
1.	I	od 1.100 do 1.450
2.	II	od 1.120 do 1.500
3.	III	od 1.140 do 1.560
4.	IV	od 1.160 do 1.630
5.	V	od 1.180 do 1.700
6.	VI	od 1.200 do 1.850
7.	VII	od 1.250 do 2.000
8.	VIII	od 1.300 do 2.150
9.	IX	od 1.350 do 2.600
10.	X	od 1.400 do 2.750
11.	XI	od 1.450 do 2.900
12.	XII	od 1.500 do 3.100
13.	XIII	od 1.600 do 3.300
14.	XIV	od 1.700 do 3.500
15.	XV	od 1.800 do 3.800
16.	XVI	od 1.900 do 4.100
17.	XVII	od 2.000 do 4.600
18.	XVIII	od 2.200 do 4.900
19.	XIX	od 2.400 do 5.300

TABELA II

Stawki dodatku funkcyjnego

Lp.	Stawka dodatku	Procent najniższego wynagrodzenia z tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników Starostwa
1.	1	do 40
2.	2	do 60
3.	3	do 80
4.	4	do 100
5.	5	do 120
6.	6	do 140
7.	7	do 160
8.	8	do 200

TABELA III

Kierownicze stanowiska urzędnicze

Lp.	Stanowisko	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1.	Sekretarz powiatu	XVII - XVIII	wyższe	4
2.	Geodeta powiatowy	XV - XIX	według odrębnych przepisów	
3.	Powiatowy rzecznik konsumentów	XV - XVIII	wyższe	5
4.	Naczelnik wydziału	XV - XVIII	wyższe odpowiadające specjalizacji danego wydziału lub wyższe ogólne: ekonomiczne, prawnicze, administracyjne i dodatkowo podyplomowe kierunkowe	5
	Audytor wewnętrzny		według odrębnych przepisów	
5.	Zastępca głównego księgowego	XIV - XV	wyższe ekonomiczne lub podyplomowe ekonomiczne	3
6.	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	XIII – XVIII	wyższe	4

Załącznik Nr 4**do Regulaminu Wynagradzania****TABELA IV****Stanowiska urzędnicze**

Lp.	Stanowisko	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1.	Główny specjalista	XII - XVI	wyższe	4
2.	Inspektor	XII - XVI	wyższe	3
3.	Starszy specjalista	XI - XV	wyższe	3
4.	Starszy informatyk	X - XIV		
	Podinspektor		wyższe	-
	Informatyk		średnie	3
5.	Samodzielny referent	IX - XII	średnie	2
6.	Referent kasjer księgowy	IX - X	średnie	2
7.	Młodszy referent	VIII - IX	średnie	-

Załącznik Nr 5**do Regulaminu Wynagradzania****TABELA V****Stanowiska pomocnicze**

Lp.	Stanowisko	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1.	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	XII	wyższe	3
		XI	wyższe	-
2.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	X	średnie	3
		IX	średnie	2
		VIII	średnie	-
3.	Pomoc administracyjno – biurowa	III	średnie	-
4.	Archiwista	VII	średnie	-
5.	Goniec	II	podstawowe	-
6.	Robotnik gospodarczy	V	podstawowe	-

Załącznik Nr 6

do Regulaminu Wynagradzania

TABELA VI

Stanowiska obsługi

Lp.	Stanowisko	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1.	Kierowca samochodu osobowego	VII – VIII	według odrębnych przepisów	
2.	Sprzątaczką	III - IV	podstawowe	-
3.	Konserwator	VIII - IX	zasadnicze zawodowe	3

Załącznik Nr 7

do Regulaminu Wynagradzania

TABELA VII

Stanowiska doradców i asystentów

Lp.	Stanowisko	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1.	Asystent	XI – XIII	średnie	-
2.	Doradca	XVII	wyższe	5

Załącznik Nr 8

do Regulaminu Wynagradzania

TABELA VIII

**Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego
dla stanowisk, o których mowa w § 7 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania**

Lp.	Stanowisko	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego
1.	Sekretarz	5
2.	Naczelnik	4
3.	Powiatowy rzecznik konsumentów	3
4.	Geodeta powiatowy	5
5.	Zastępca głównego księgowego	3
6.	Audytor wewnętrzny	4
7.	Główny specjalista	2