

ZASADY WYNAGRADZANIA I AWANSOWANIA PRACOWNIKÓW

§ 1.

Podstawowymi aktami prawnymi regulującymi zasady wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Głuszycy jest „Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych w Urzędzie Miejskim w Głuszycy” ustalony Zarządzeniem Nr 100/09 Burmistrza Miasta Głuszycy z dnia 15 czerwca 2009r, wraz ze zmianami wprowadzonymi Zarządzeniem Nr 143/09 Burmistrza Miasta Głuszycy z dnia 31 lipca 2009 r., Zarządzeniem Nr 214/09 Burmistrza Głuszycy z dnia 9 grudnia 2009 r. - zwany dalej regulaminem wynagradzania oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398) – zwany dalej rozporządzeniem.

§ 2

Niniejsze „Zasady wynagradzania i awansowania pracowników” określają wewnętrzną politykę wynagradzania i awansowania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Głuszycy oraz stanowią zapewnienie stosowania jednolitych zasad w tym zakresie.

§ 3

1. Przy ustalaniu wynagrodzeń pracowników stosuje się przepisy art.18^{3c} § 1 Kodeksu pracy – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.) stanowiące, że pracownikom przysługuje prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości oraz art. 78 § 1 wymagające różnicowania wynagrodzeń w zależności od rodzaju, ilości i jakości pracy oraz potrzebnych do tego kwalifikacji.
2. Zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458) – pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowanie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
3. Zgodnie z art. 36 ust. 2, 4-6 ustawy, o której mowa w ust.2 pracownikowi samorządowemu obligatoryjnie przysługuje : wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnia pracę, nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne, a fakultatywne: dodatek funkcyjny, dodatek specjalny oraz nagroda.

§ 4

Wynagrodzenie pracowników (zarówno w zakresie składników obligatoryjnych jak i fakultatywnych) są ustalone i kształtowane na podstawie i zgodnie z regulaminem wynagradzania i rozporządzeniem oraz stosownie do posiadanych środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia z uwzględnieniem postanowień § 3.

§ 5

1. W ramach posiadanych środków finansowych na podwyżki dla pracowników w danym roku kalendarzowym, Burmistrz podejmuje decyzje o wprowadzeniu podwyżek dla pracowników Urzędu.
2. Regulacją płac objęci zostają wszyscy pracownicy, którzy nie otrzymali w okresie ostatniego roku kary regulaminowej.
3. Regulacje płac przyznawane mogą być nie częściej niż raz w roku, przy czym mogą nimi być objęci pracownicy, którzy:
 - 1) otrzymali w ramach oceny kwalifikacyjnej za okres ostatnich 2 lat notę bardzo dobrą lub dobrą,
 - 2) podjęli się realizacji istotnie rozszerzonego zakresu obowiązków lub zakresu o znacząco większym poziomie złożoności,
 - 3) wykazali się postępowaniem w doskonaleniu kwalifikacji zawodowych.
2. Termin wprowadzenia podwyżek oraz ustalenie kwoty przeznaczonej na podwyżki zależy od uznania Burmistrza.

§ 6

1. Pracownik może być awansowany płacowo (podwyżka) w ramach przyznanej i posiadanej już kategorii zaszeregowania lub wraz z przyznaniem mu wyższej kategorii zaszeregowania.
2. Pracownik może otrzymać awans stanowiskowy (tj. zmiana stanowiska). Awans stanowiskowy winien łączyć się z awansem płacowym wraz z przyznaniem wyższej kategorii zaszeregowania.
3. Awansowanie pracownika może odbywać się nie częściej niż co 2 lata z wyjątkiem szczególnych sytuacji podyktowanych potrzebami Urzędu.
4. Kandydaci do awansowania powinni spełniać następujące warunki:
 - 1) wykazać się szczególnymi osiągnięciami na dotychczasowym stanowisku pracy,
 - 2) posiadać wiedzę, umiejętności, predyspozycje i doświadczenie niezbędne do realizacji zadań na stanowisku, do awansowania na które są kandydatami,
 - 3) otrzymali dwukrotnie z rzędu co najmniej dobrą okresową ocenę,
 - 4) postępowaniem w doskonaleniu zawodowym w ramach samokształcenia, szkoleń, kursów, studiów, studiów podyplomowych.
 - 5) proponowany awans pracownika powinien być zgodny z jego indywidualnym programem rozwoju,
5. Decyzję o awansie pracownika podejmuje jednoosobowo Burmistrz na podstawie pisemnych opinii wydanych przez: kierownika referatu, w którym dotychczas zatrudniony był pracownik, osobę nadzorującą dany pion organizacyjny oraz Sekretarza Gminy.

6. Osoby rozpoczynające pracę po raz pierwszy na danym stanowisku obejmującym zakres obowiązków, zatrudniane są na minimalnym poziomie wynagrodzenia zasadniczego w ramach danej kategorii zaszeregowania.
7. W szczególnie uzasadnionych przypadkach osoba rozpoczynająca pracę na stanowisku obejmującym zakres obowiązków, może zostać zatrudniona na wyższym poziomie wynagrodzenia zasadniczego w ramach danej kategorii zaszeregowania.
8. Awansowanie w ramach grupy stanowisk oraz pomiędzy grupami stanowisk następuje po spełnieniu warunków określonych w § 6 ust.4. i przy wystąpieniu określonych potrzeb Urzędu. Potrzeby Urzędu wynikać mogą ze zwiększenia zakresu zadań, poziomu złożoności, zmian struktury organizacyjnej Urzędu, atestacji..
9. Każdorazowy awans może mieć miejsce o jedną kategorię zaszeregowania lub o jedno stanowisko wyżej w stosunku do zajmowanego.

§ 7

Wszelkie decyzje dotyczące wynagradzania i awansowania, a w szczególności dotyczące płacy zasadniczej, dodatku funkcyjnego, dodatku specjalnego, nagrody pieniężnej, awansu płacowego i stanowiskowego, podejmuje Burmistrz na zaopiniowany przez Sekretarza Gminy pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika, a w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach samodzielnych, na wniosek Sekretarza Gminy.

§ 8

Spełnienie wymogów określonych w § 5 pkt.3 przez pracownika nie rodzi roszczeń o pozytywne rozpatrzenie wniosku o awans płacowy czy stanowiskowy.

§ 9

W materiałach analitycznych opracowywanych przez stanowisko ds. pracowniczych w Referacie Organizacyjnym i Spraw Obywatelskich związanych z wynagrodzeniem oraz awansowaniem pracowników winny być ujęte wszystkie składniki wynagradzania pracowników, a w szczególności wszelkie dodatki, bez względu na ich rodzaj, czy czas na jaki zostały przyznane.

§ 10

Burmistrz każdy wniosek z zakresu wynagradzania i awansowania rozpatruje indywidualnie i w szczególnie uzasadnionych przypadkach może odstąpić od wymagań określonych w niniejszych zasadach wynagradzania oraz awansowania.