

Zarządzenie Nr OR.0050.1.314.2023
Burmistrza Rogoźna
z dnia 15 grudnia 2023 r.

w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Rogoźnie

Na podstawie art. 39 ust. 1,2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 530) w związku z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych oraz Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadzam „Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Rogoźnie”, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc:

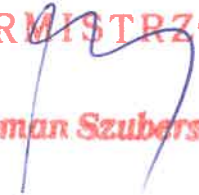
- Zarządzenie Nr OR.0050.1.203.2021 Burmistrza Rogoźna z dnia 17 listopada 2021 r. w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Rogoźnie;
- Zarządzenie Nr OR.0050.1.139.2022 Burmistrza Rogoźna z dnia 20 lipca 2022 r. w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Rogoźnie;
- Zarządzenie Nr OR.0050.1.119.2023 Burmistrza Rogoźna z dnia 24 maja 2023 r. w sprawie zmiany regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Rogoźnie.

§ 3

Wykonanie zarządzenia powierzam Sekretarzowi Gminy Rogoźno.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie tekstu Regulaminu na zakładowej tablicy ogłoszeń.

BURMISTRZ

mgr Roman Szuberski

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW URZĘDU MIEJSKIGO W ROGOŹNIE

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1

Ilekcroć w regulaminie jest mowa o:

- a) ustawie - rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530),
- b) rozporządzeniu - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r., w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz.U z 2021 r. poz. 1960) oraz Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
- c) przepisach prawa pracy - rozumie się przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz aktów wykonawczych do ustawy,
- d) pracodawcy - oznacza to Urząd Miejski w Rogoźnie - bądź w zależności od kontekstu - osobę zarządzającą Urzędem Miejskim w Rogoźnie albo inną osobę wyznaczoną do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- e) pracownikowi - oznacza to osobę zatrudnioną w Urzędzie Miejskim w Rogoźnie w ramach stosunku pracy, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
- f) wynagrodzeniu zasadniczym - oznacza to wynagrodzenie wynikające z indywidualnej przyznanej danemu pracownikowi w umowie o pracę stawki i kategorii miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

§ 2

Regulamin określa warunki wynagradzania pracowników, zasady przyznawania dodatkowych składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą.

§ 3

1. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, w tym:
 - 1) dodatek funkcyjny,
 - 2) dodatek specjalny,
 - 3) dodatek za wieloletnią pracę,
 - 4) nagroda,
 - 5) nagroda jubileuszowa,
 - 6) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 7) dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej,
 - 8) dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta,
 - 9) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

2. Pracownikowi przysługują również inne świadczenia związane z pracą, w tym:

- 1) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- 2) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
- 3) odprawa pośmiertna.

Rozdział II

Wynagrodzenie i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Indywidualne wynagrodzenie pracownika na danym stanowisku ustala pracodawca. Podstawą ustalania wynagrodzenia pracownika są tabele stanowiące załączniki do Regulaminu.
3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.
4. Jeżeli wynagrodzenie jest niższe od minimalnego wynagrodzenia pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca łącznie z wynagrodzeniem.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w oparciu o „Tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego” stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.
3. Wykaz stanowisk pracowniczych, kategorii zaszeregowania i minimalnych wymagań kwalifikacyjnych do wykonywania pracy określa załącznik nr 2 do Regulaminu.

Dodatek funkcyjny

§ 6

1. Dodatek funkcyjny ustala się w oparciu o „Tabelę stawek dodatku funkcyjnego” stanowiącą załącznik nr 3 do Regulaminu.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa lub pełnienia obowiązków na stanowiskach, o których mowa w ust. 2
4. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy w skutek choroby lub konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego lub wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy.
5. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami dodatek jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.

6. Dodatek funkcyjny jest wypłacany pracownikowi jak wynagrodzenie zasadnicze, w terminie wypłaty wynagrodzenia.

Dodatek specjalny

§ 7

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie przekraczający 1 roku, może być również przyznany w okresie wykonywania obowiązków nieobecnego pracownika (powyżej 1 miesiąca).
3. Podstawę przyznania dodatku, o którym mowa stanowi pisemna decyzja Burmistrza Rogoźna, podejmowana z własnej inicjatywy, bądź na wniosek bezpośredniego przełożonego.
4. Dodatek specjalny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego lub wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy.
5. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami dodatek jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.
6. Dodatek specjalny jest wypłacany pracownikowi jak wynagrodzenie zasadnicze, w terminie wypłaty wynagrodzenia.

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 8

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje 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 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 okresy pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany pracownikowi samorządowemu 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 roku;
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego lub z tytułu niezdolności do pracy.

Nagroda

§ 9

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony na dany rok kalendarzowy, fundusz nagród, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej w wysokości 3 % rocznego funduszu płac.
2. Nagrody mogą być przyznawane w szczególności za:
 - a) wykonywanie dodatkowych zadań, wykraczających poza zakres czynności podstawowych obowiązków wynikających z umowy o pracę, za które nie otrzymuje dodatku specjalnego,
 - b) przejaw inicjatywy i samodzielności w stosowaniu rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań,
 - c) wprowadzanie nowych rozwiązań podwyższających jakość pracy i usług świadczonych dla mieszkańców,
 - d) systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
 - e) pozyskiwanie dodatkowych środków pozabudżetowych, przeznaczonych na potrzeby rozwoju gminy,
 - f) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych.
3. Decyzje o przyznaniu nagrody podejmuje Burmistrz Rogoźna z własnej inicjatywy bądź na wyraźny, umotywowany wniosek kierownika wydziału, w którym zatrudniony jest pracownik.
4. O wysokości nagród decyduje Burmistrz Rogoźna.
5. Nagrody będą wypłacane wypłacone pracownikowi samorządowemu w terminie wypłaty wynagrodzenia lub decyzją Burmistrza Rogoźna w terminie przez niego wyznaczonym.
6. O otrzymaniu nagrody, pracownik powiadomiony jest odrębnym pismem, odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych.

Nagroda Jubileuszowa

§ 10

1. Wysokość nagrody jubileuszowej została uregulowana w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 530). Określa się ją procentowo w stosunku do wysokości wynagrodzenia i jest ona uzależniona od okresu zatrudnienia. Stawka nagrody wzrasta co 5 lat i może osiągnąć od 75% wynagrodzenia po 20 latach pracy do maksymalnie 400% miesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu 45 lat.
2. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
 - po 20 latach pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - po 25 latach pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - po 30 latach pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - po 35 latach pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - po 40 latach pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - po 45 latach pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
3. Podstawę obliczania nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. W przypadku gdy pracownik nabył prawo

do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące mu w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

4. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
5. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi samorządowemu, 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.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 11

1. W przypadku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w razie wyboru przez pracownika wypłaty wynagrodzenia w trybie art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych, wypłaca się je w sposób następujący:
 - 1) za każdą godzinę pracy przysługuje 100% stawki godzinowej normalnego wynagrodzenia, jako wynagrodzenia normalnego za pracę, plus
 - 2) za każdą godzinę pracy dodatek w wysokości:
 - a) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedzielę i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym do rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - b) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określonym w pkt. a).
2. Dodatek w wysokości 100% przysługuje za każdą godzinę pracy ponad wymiar czasu pracy ustalony dla pracownika na okres rozliczeniowy zgodnie z art. 130 Kodeksu pracy, chyba, że przekroczenie ustalonego wymiaru czasu pracy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje już prawo do dodatku, o którym mowa w ust. 1 pkt. 2 albo w wyniku pracy za święto lub niedzielę, za którą pracownikowi nie udzielono dnia wolnego.
3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia składników wynagrodzenia, określonych w ust. 1 i 2, obejmuje wynagrodzenie zasadnicze pracownika.
4. Wykorzystania czasu wolnego za wypracowane nadgodziny przez pracownika, następuje w danym okresie rozliczeniowym.

Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej

§ 12

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje za każdą godzinę takiej pracy dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej

§ 13

Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery

budżetowej (t.j. Dz. U. z 2023 poz. 1690).

Rozdział 3 Świadczenia związane z pracą

Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

§ 14

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa. Wysokość odprawy określa art. 38 ust. 3 tej ustawy o pracownikach samorządowych, stanowiąc, że odpowiada ona:
 - dwumiesięcznemu wynagrodzeniu - po 10 latach pracy,
 - trzymiesięcznemu wynagrodzeniu - po 15 latach pracy,
 - sześciomiesięcznemu wynagrodzeniu - po 20 latach pracy.
2. Do ustalenia wysokości odprawy wykorzystuje się zasady obowiązujące przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (art. 38 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych). Określa je rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy

§ 15

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.) przysługuje odprawa pieniężna.

Odprawa pośmiertna

§ 16

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. Zasady ustalania i wypłaty odprawy pośmiertnej określają przepisy prawa pracy.

Postanowienia końcowe

§ 17

W sprawach nie uregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, ustawy, rozporządzenia oraz inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

BURMISTRZ

mgr Roman Szuberski

Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania.

Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagradzania zasadniczego.

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego (zł)	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego (zł)
I	3300	4200
II	3350	4300
III	3400	4400
IV	3450	4600
V	3500	4700
VI	3550	4900
VII	3600	5000
VIII	3650	5300
IX	3700	5600
X	3800	5900
XI	3900	6100
XII	4000	6400
XIII	4100	6700
XIV	4200	7000
XV	4300	7400
XVI	4400	7800
XVII	4600	8200
XVIII	4800	8600
XIX	5000	9000
XX	5200	9400

BURMISTRZ[®]

mgr Roman Szuberski

Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania.

Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach.

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	5	6
I. Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1	Sekretarz gminy	XVII	wyższe ²⁾	4
2	Zastępca skarbnika gminy	XV	wyższe ²⁾ lub podyplomowe ekonomiczne	3
3	Kierownik urzędu stanu cywilnego	XVI	wg odrębnych przepisów	
4	Zastępca kierownika urzędu stanu cywilnego	XIV	wg odrębnych przepisów	
5	Kierownik wydziału	XV	wyższe ²⁾	5
	Główny księgowy, audytor wewnętrzny		wg odrębnych przepisów	
6	Kierownik referatu, zastępca kierownika wydziału	XIII	wyższe ²⁾	4
Stanowiska urzędnicze				
1	Radca prawny	XIII	wg odrębnych przepisów	
2	Główny specjalista, Starszy inspektor, Informatyk urzędu	XIII	wyższe ²⁾	4
3	Inspektor, Starszy informatyk, Starszy księgowy, Starszy specjalista	XI	wyższe ²⁾	3
			średnie ³⁾	5
4	Starszy archiwista, Specjalista, Podinspektor, Informatyk	X	wyższe ²⁾	-
			średnie ³⁾	3
5	Samodzielny referent	X	wyższe ²⁾	1
			średnie ³⁾	4
6	Starszy Referent, Księgowy	IX	wyższe ²⁾	-
			średnie ³⁾	2
7	Kasjer, Referent	VIII	średnie ³⁾	1
8	Archiwista, Młodszy księgowy, Młodszy referent	VII	średnie ³⁾	-

Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1	Sekretarka	VII	średnie ³⁾	-
2	Kierownik kancelarii: głównej, tajnej, kierownik centrali telefonicznej, kancelarii	VIII	średnie ³⁾	3
3	Konserwator	V	zasadnicze ⁴⁾	-
4	Starszy robotnik, pomoc administracyjna	IV	zasadnicze ⁴⁾	-
5	Robotnik	II	podstawowe ⁵⁾	-
6	Goniec	II	podstawowe ⁵⁾	-
Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych				
1	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	XII	wyższe ²⁾	4
		XI	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	3 5
		X	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	2 4
2	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	IX	średnie ³⁾	3
		VIII	średnie ³⁾	2
		VII	średnie ³⁾	-
II. Stanowiska w Staży Miejskiej				
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1	Komendant straży	XV	wyższe ²⁾	5
2	Zastępca komendanta	XIV	wyższe ²⁾	4
Stanowiska urzędnicze				
1	Starszy inspektor	XIII	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	3 6
2	Inspektor	XII	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	2 5
3	Starszy specjalista	XII	średnie ³⁾	5
4	Młodszy inspektor	XI	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 3
5	Specjalista	XI	średnie ³⁾	4
6	Młodszy specjalista, Starszy strażnik	X	średnie ³⁾	3
7	Strażnik	IX	średnie ³⁾	2
8	Młodszy strażnik	VIII	średnie ³⁾	1
9	Aplikant	VII	średnie ³⁾	-

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 ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530), 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 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2023 r. poz. 742 i 1088), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

- ³⁾ Wykształcenie średnie - rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 900), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- ⁴⁾ Wykształcenie zasadnicze - rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.
- ⁵⁾ Wykształcenie podstawowe - rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.
- ⁶⁾ Według Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego Rady Europy.
- ⁷⁾ Szkoleń mających na celu pozyskanie wiedzy, umiejętności i kompetencji umożliwiających wykonywanie pracy w środowisku międzynarodowym w ramach programu szkoleń, o którym mowa w art. 8 ust. 1 lit. a (iii) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz.Urz. UE L 107 z 22.04.2016, str. 1, z późn. zm.).

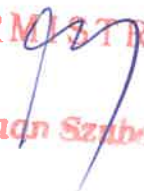
BURMISTRZ©

mgr Roman Szuberski

Załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania.

Tabela stawek dodatku funkcyjnego.

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	440
2	660
3	880
4	1100
5	1320
6	1540
7	1760
8	2200
9	2750

BURMISTRZ

mgr Roman Szuberek

