

Zarządzenie nr 80/25
Wójta Gminy Hyżne
z dnia 24 czerwca 2025 r.

w sprawie Regulaminu wynagradzania dyrektorów, kierowników w samorządowych jednostkach organizacyjnych Gminy Hyżne

Na podstawie art. 39 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1135) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 1638 z późn. zm.) w zawiązku z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 30 maja 2025 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 702), **zarządzam co następuje:**

§ 1

Ustalam Regulamin Wynagradzania dyrektorów, kierowników w samorządowych jednostkach organizacyjnych, stanowiący **załącznik nr 1** do Zarządzenia.

§ 2

Traci moc Zarządzenie Nr 331/18 Wójta Gminy Hyżne z dnia 1 marca 2018 r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania dyrektorów, kierowników w samorządowych jednostkach organizacyjnych Gminy Hyżne z późniejszymi zmianami.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

WÓJT GMINY

Bartłomiej Kuchta

Regulamin

Wynagradzania dyrektorów, kierowników w samorządowych jednostkach organizacyjnych Gminy Hyżne

Rozdział I

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:

- Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Hyżnem,
- Gminnym Zespołem Ekonomiczno-Administracyjnym Szkół w Hyżnem,
- Zakładzie Usług Komunalnych w Hyżnem.

§ 3

Przed dopuszczeniem do pracy nowo zatrudniony pracownik zapoznaje się w Dziale Kadr z niniejszym Regulaminem.

Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych. Wzór oświadczenia stanowi **załącznik nr 3** do Regulaminu.

§ 4

Ilekcioć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) Pracodawcy – rozumie się przez to Wójta Gminy Hyżne;
- 2) Kierownikowi – rozumie się przez to Dyrektora, Kierownika jednostki organizacyjnej;
- 3) Rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych

wydane na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1135).

§ 5

Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za jednostki organizacyjne dla dyrektorów, kierowników wykonuje Wójt.

§ 6

Dyrektor, kierownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi świadczonej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy, określonej w umowie o pracę, nie niższej jednak od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§ 7

1. Dyrektorowi, kierownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.
2. Dyrektorowi, kierownikowi może zostać przyznany dodatek funkcyjny.
3. Dyrektorowi, kierownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny.
4. Dyrektorowi, kierownikowi za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej może zostać przyznana nagroda.
5. Dyrektorowi, kierownikowi przysługują inne świadczenia związane z pracą.
6. Dyrektorowi, kierownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
7. Zasady przyznawania i wysokość dodatków, premii oraz nagród i świadczeń, o których mowa w ust. 1-6, zostały określone w dalszych postanowieniach niniejszego regulaminu.

§ 8

Dyrektorowi, kierownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Rozdział II

SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 9

1. Dyrektorowi, kierownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze ustalone przez Wójta Gminy, zgodne z zajmowanym stanowiskiem i zaszeregowaniem tego stanowiska do odpowiedniej kategorii wynagrodzenia.
2. Ustala się wykaz stanowisk dyrektora jednostki, kierownika jednostki oraz ich zastępców, wymagania kwalifikacyjne, minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego i wykaz stawek dodatku funkcyjnego, które są określone w załącznikach do regulaminu wynagradzania.
3. Ustala się:
 - a) tabelę stanowisk w samorządowych jednostkach organizacyjnych, która jest określona w **załączniku nr 1** do niniejszego Regulaminu wynagradzania,
 - b) tabelę minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego, która jest określona w **załączniku nr 2** do niniejszego Regulaminu wynagradzania.

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 10

1. Dyrektorowi, kierownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę 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 okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego:
 - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyżej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu za dni, za 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 wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Jeżeli praca w jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
6. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w jednostce 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.

Nagroda jubileuszowa

§ 11

1. Nagroda jubileuszowa przysługuje pracownikowi samorządowemu w wysokości:
 - a) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - b) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - c) po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - d) po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - e) po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - f) po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego;
2. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej 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. Pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
4. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
5. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
6. Pracownik samorządowy jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Pracownikom samorządowym nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
8. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
9. Podstawę obliczenia 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.

10. Jeżeli pracownik samorządowy nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
11. 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.
12. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
13. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 12, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej 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.
14. Przepis ust. 12 i 13 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

Odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę

§ 12

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi samorządowemu przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - a) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia;
 - b) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia;
 - c) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia;
2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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. Pracownikom samorządowym jednorazową odprawę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wypłacana jest w dniu ustania stosunku pracy.

Dodatek funkcyjny

§ 13

1. Dyrektorom, kierownikom oraz ich zastępcom przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny przyznaje i określa jego wysokość Wójt Gminy Hyżne.
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.
4. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć maksymalnej wysokości dodatku funkcyjnego przewidzianego dla Wójta Gminy Hyżne.

Dodatek specjalny

§ 14

1. Dodatek specjalny przyznawany jest na czas nie dłuższy niż jeden rok lub okres krótszy, ze względu na zakres wykonywanych dodatkowych zadań i charakter pracy.
2. Dodatek specjalny może być przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności (zastępstwo pracownika przebywającego na zasiłku chorobowym, urlopie macierzyńskim lub z powodu innych przyczyn trwających dłużej niż jeden miesiąc).
3. Dodatek specjalny ma charakter uznaniowy i powinien spełniać funkcję motywacyjną. Jego przyznanie uzależnia się od charakteru, złożoności i efektywności pracy pracownika na powierzonym mu stanowisku pracy.
4. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi, który:
 - a) wykonuje szczególnie trudny zakres zadań wymagający dużej fachowości, koncepcyjności i dyspozycyjności;
 - b) osiąga znaczące efekty w realizacji powierzonych mu zadań (np. poprzez umiejętne wykorzystywanie wiedzy zawodowej, zdolności organizatorsko-kierowniczych, podejmowanie inicjatywy w zakresie nowych rozwiązań usprawniających funkcjonowanie administracji samorządowej);
 - c) jego praca polega na częstym kontakcie ze stronami, ich obsługą i przygotowaniem projektów skomplikowanych rozstrzygnięć w indywidualnych sprawach.
5. Dodatek specjalny jest ustalony w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenie w kwocie nieprzekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
6. Dodatek specjalny jest wypłacany za okres świadczenia pracy (pomniejszany jest za czas nieprzepracowany: choroba, opieka nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny).
7. Dodatek specjalny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.
8. Decyzję o przyznaniu, obniżeniu lub pozbawieniu dodatku specjalnego podejmuje Wójt Gminy Hyżne.

Nagrody

§ 15

1. W ramach posiadanych środków finansowych na wynagrodzenia Wójt Gminy Hyżne może postanowić o przeznaczeniu ich części na fundusz nagród dla dyrektorów, kierowników do wysokości 10% środków zaplanowanych na wynagrodzenia.
2. Fundusz nagród w danym roku budżetowym może być zwiększony o środki zaoszczędzone (z powodu urlopu macierzyńskiego, chorobowego i innych przyczyn).
3. Funduszem nagród dysponuje Wójt Gminy Hyżne, który przyznaje nagrody pieniężne z własnej inicjatywy.
4. Przy przyznawaniu nagród z funduszu nagród nie będą uwzględniani pracownicy samorządowi, którzy w danym roku budżetowym:
 - a) otrzymali karę porządkową upomnienia lub nagany;
 - b) spożywali alkohol lub środki działające podobnie do alkoholu na terenie jednostki lub stawiali się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu;
 - c) dopuścili się zagarnięcia mienia jednostki lub działali na jej szkodę tj. w szczególności uszkodzili z własnej winy wyposażenie, narzędzia, maszyny, pojazdy;
 - d) opuścili pracę lub stanowisko pracy bez usprawiedliwienia;
 - e) dopuścili się nieuzasadnionej odmowy wykonania polecenia służbowego.
5. Pracownikowi samorządowemu nie przysługuje możliwość złożenia odwołania:
 - a) w przypadku nieuwzględnienia jego osoby przy przyznawaniu nagród z funduszu nagród;
 - b) dotyczącego wysokości przyznanej nagrody z funduszu nagród.
6. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje Wójt Gminy Hyżne.
7. Nagrody mogą być przyznawane w ciągu całego roku.

Świadczenia związane z pracą

§ 16

Pracownikowi samorządowemu, poza wynagrodzeniem zasadniczym i dodatkami, oraz nagrodami przysługują również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy;
- 2) świadczenia za czas niewykonywania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy;
- 3) odprawa w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn określonych w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników;
- 4) odprawa pośmiertna;
- 5) świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- 6) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych;
- 7) dodatkowe wynagrodzenie roczne.

§ 17

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwający łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwający łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia do 80% wynagrodzenia.
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w ust. 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca się za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:
 - 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego;
 - 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwający łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwający łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
5. Przepisy ust. 1 pkt 1 i ust. 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.
6. Z zachowaniem zasad wskazanych w ust. 1-4 pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego – pomniejszonego za czas niezdolności do pracy.

§ 18

1. Za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.
2. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przysługuje pracownikowi wyłącznie za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 19

1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 570) przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 tej ustawy.
2. Odprawa przysługuje w wysokości:
 - a) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik przepracował w jednostce mniej niż 2 lata;
 - b) dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik przepracował w jednostce od 2 lat do 8 lat;
 - c) trzymiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik przepracował w jednostce ponad 8 lat.
3. Odprawę ustala się według zasad obowiązujących przy obliczeniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
4. Odprawę wypłaca się w dniu, w którym upływa okres wypowiedzenia umowy o pracę.

§ 20

1. W przypadku śmierci pracownika, podczas stosunku pracy lub w okresie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku chorobowego, rodzinie zmarłego pracownika przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika w jednostce i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat;
3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - 1) małżonkowi;
 - 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny zmarłego pracownika.
5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w ust. 2.
6. Odprawa pośmiertna nie przysługuje, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest równe lub

wyższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z ust. 2 i 5. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

§ 21

Pracownikowi samorządowemu, który uległ wypadkowi przy pracy, przysługuje od pracodawcy odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych.

§ 22

1. Pracownikowi samorządowemu wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.
2. Pracownikowi samorządowemu przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej przewidziane w rozporządzeniach Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługującej pracownikowi zatrudnionemu w samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju i poza granicami kraju.

§ 23

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne zgodnie z przepisami ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 560).
2. Pracownik nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.
3. Jeżeli pracownik nie przepracował całego roku kalendarzowego, nabywa on prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego proporcjonalnie do okresu przepracowanego, lecz musi być on zatrudniony co najmniej 6 miesięcy.
4. Pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadku:
 - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 2 dni;
 - 2) jeżeli stawił się do pracy lub przebywa w niej w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu;
 - 3) gdy zostanie mu wymierzona kara dyscyplinarna wydalenia z pracy;
 - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Rozdział III

SPOSÓB I TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ

§ 24

1. Wynagrodzenie wypłaca się z dołu, tj. 28 – go dnia każdego miesiąca. Jeżeli w danym dniu przypada dzień wolny od pracy wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
2. Pracodawca ma obowiązek do udostępnienia pracownikowi do wglądu, jego dokumentacji płacowej.
3. Wypłata następuje przelewem na konto, bankowe wskazane przez pracownika na piśmie lub do rąk własnych na wniosek złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Rozdział IV

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 30

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

§ 31

Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej.

WÓJT GMINY
Bartłomiej Kuchta

Tabela 1

Tabela stanowisk, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę w samorządowych jednostkach organizacyjnych.

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1.	Dyrektor jednostki	XVIII	wyższe ² lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2.	Kierownik jednostki	XVIII	wyższe ² lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
3.	Zastępca dyrektora jednostki	XVII	wyższe ²	5
4.	Zastępca kierownika jednostki	XVII	wyższe ²	5

² wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, a także wymagania określone w ustawie stosownie do opisu stanowiska.

TABELA 2

Tabela minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, ustalonego w kategoriach zaszeregowania.

KATEGORIA ZASZEREGOWANIA	MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH
I	4666
II	4680
III	4700
IV	4720
V	4740
VI	4760
VII	4780
VIII	4800
IX	4820
X	4840
XI	4870
XII	4940
XIII	5040
XIV	5150
XV	5250
XVI	5460
XVII	5670
XVIII	5880
XIX	6200
XX	6510