

Zarządzenie Nr KN.0152-23/05
Burmistrza Miasta i Gminy Łomianki
z dnia ...12. maja 2005 r.

w sprawie zatwierdzenia zasad wynagradzania pracowników
Pracowni Planowania Przestrzennego

Na podstawie art. 30 ust. 1 oraz 2 pkt 2 w związku z art. 11a ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001 roku Nr 142, póź. 1591 z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

§1

Zatwierdzam Zasady Wynagradzania Pracowników Pracowni Planowania Przestrzennego, o zatwierdzenie których wystąpił z wnioskiem Kierownik Pracowni.

§2

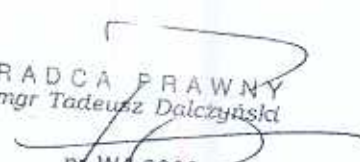
Wykonanie zarządzenia powierza się Kierownikowi Pracowni Planowania Przestrzennego.

§3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem...1. maja 2005.....

Burmistrz Miasta i Gminy Łomianki


Łucjan Sokółowski


RADCA PRAWNY
mgr Tadeusz Dalczyński

nr WA 3809

ZASADY WYNAGRADZANIA

PRACOWNIKÓW PRACOWNI PLANOWANIA PRZESTRZENNEGO

Spis treści:

- Ogólne zasady wynagradzania
- Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego – Załącznik nr 1
- Tabela stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników – Załącznik nr 2
- Tabela stawek dodatku funkcyjnego – Załącznik nr 3
- Zakładowy Regulamin Premiowania – Załącznik nr 4



ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW PRACOWNI PLANOWANIA PRZESTRZENNEGO

Na podstawie § 16 Statutu Pracowni Planowania Przestrzennego stanowiącego załącznik nr 1 do Uchwały Rady Miejskiej w Łomiankach nr XXX/197/2005 z dnia 29 marca 2005 roku w związku z art. 30 ust. 1, ust. 2 pkt 2 Ustawy o samorządzie gminnym ustaliam zasady wynagradzania dla pracowników w/w pracowni.

I. Przepisy wstępne

§1.

Zasady wynagradzania określają warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracowników Pracowni Planowania Przestrzennego, po uwzględnieniu sytuacji finansowej jednostki i wielkości środków na wynagrodzenia.

§2.

Ilekroć w Zasadach Wynagradzania jest mowa o:

1. przepisach prawa pracy - rozumie się przez to przepisy kodeksu pracy oraz przepisy wydane na jego podstawie,
2. pracodawcy - rozumie się Pracownię Planowania Przestrzennego reprezentowaną przez Kierownika,
3. pracownikowi - rozumie się przez to wszelkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę,
4. najniższym wynagrodzeniu - rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie zasadnicze w kraju.

II. Wynagrodzenie za pracę

§3.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu oraz ilości i jakości świadczonej pracy.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeżeli przepisy prawa tak stanowią.

§4.

Pracownicy otrzymują wynagrodzenie według stawek miesięcznych.

§5.

1. Z tytułu świadczenia pracy w Pracowni Planowania Przestrzennego pracownikom przysługuje:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze - wynikające z przyznanej kategorii zaszeregowania
 - 2) premia
 - 3) dodatki i inne świadczenia związane z pracą.

§6.

1. Wynagrodzenie pracowników ustala się na podstawie:

- 1) Tabeli miesięcznych stawek wynagradzania zasadniczego - Załącznik nr 1
- 2) Tabeli stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników - Załącznik nr 2
- 3) Tabeli stawek dodatku funkcyjnego - Załącznik nr 3

§7.

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy, z przeznaczeniem na premie dla pracowników.
1. Wysokość funduszu premiowego oraz zasady przyznawania i wypłacania premii określa zakładowy regulamin premiowania stanowiący załącznik nr 4 do niniejszych zasad wynagradzania.

§8.

Pracownicy mają prawo do otrzymywania następujących dodatków:

- 1) dodatek funkcyjny dla pracowników na stanowisku kierowniczym lub samodzielny
- 2) dodatek stażowy

III. Świadczenia pieniężne związane z pracą.

§9.

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

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 kodeksu pracy i w wymiarze określonym w tych artykułach oraz w przepisach regulujących 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 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) jednorazowa odprawa pieniężna pracownika przechodzącego na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, zwana dalej odprawą, stanowi wysokość:
 - a) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po 10 latach pracy,
 - b) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po 15 latach pracy,
 - c) sześciomiesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy.
- Do okresów pracy uprawniających do dodatku i odprawy wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy od którego zależą uprawnienia pracownicze.
- 5) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 kodeksu pracy w wysokości określonej w tym artykule
 - 6) nagroda jubileuszowa, stanowi:
 - a) 75% wynagrodzenia miesięcznego po 20 latach pracy,
 - b) 100% wynagrodzenia miesięcznego po 25 latach pracy,
 - c) 150% wynagrodzenia miesięcznego po 30 latach pracy,
 - d) 200% wynagrodzenia miesięcznego po 35 latach pracy,
 - e) 300% wynagrodzenia miesięcznego po 40 latach pracy,

f) 400% wynagrodzenia miesięcznego po 45 latach pracy,

IV. Wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych.

§10.

Wynagrodzenie pracowników wypłacane jest 27 dnia każdego miesiąca za każdy przepracowany miesiąc.

§11.

Przy wprowadzaniu Zasad Wynagradzania dopuszcza się możliwość obniżenia kategorii zaszerogowania z zachowaniem dotychczasowego stanowiska bez konieczności dokonania wypowiedzenia, o ile nowe, ustalone łączne wynagrodzenie za pracę nie będzie niższe od wynagrodzenia dotychczasowego z uwzględnieniem składników otrzymywanych na warunkach dotychczasowych w porównywalnym czasie pracy.

V. Przepisy końcowe.

§12.

W sprawach nie uregulowanych niniejszymi zasadami stosuje się przepisy kodeksu pracy.

§13.

Zmiany do zasad wynagradzania wprowadza się w trybie określonym dla jego ustalania w formie aneksu.

§14.

Powyższe zasady wynagradzania zostały utworzone w oparciu o Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 lipca 2000r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. 61 poz. 708 z późn. Zmianami)

§15.

Zasady wynagradzania wchodzi w życie 1 maja 2005 r.

§15.

Zasady wynagradzania są do wglądu u Kierownika Pracowni Planowania Przestrzennego.



RADCA PRAWNY
mgr Tadeusz Dalczyński
nr-WA 3809



TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Wartość 1 pkt-u - 7 zł.

Kategoria zaszeregowania	Liczba punktów	Kwota w złotych
I	najniższe wynagrodzenie zasadnicze - 20	849-989
II	21-35	996-1094
III	36-50	1101-1199
IV	51-65	1206-1304
V	66-80	1311-1409
VI	81-95	1416-1514
VII	96-110	1521-1619
VIII	111-125	1626-1724
IX	126-140	1731-1829
X	141-160	1836-1969
XI	161-180	1976-2109
XII	181-200	2116-2249
XIII	201-220	2256-2389
XIV	221-240	2396-2529
XV	241-260	2536-2669
XVI	261-280	2676-2809
XVII	281-300	2816-2949
XVIII	301-320	2956-3089
XIX	321-340	3096-3229
XX	341-365	3236-3404
XXI	366-390	3411-3579
XXII	391-415	3596-3754
XXIII	416-445	3761-3964





**TABELA STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ
KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie	staż
1.	2.	3.	4.	5.	6.
1	Dyrektor PPP	XX-XXIII	9	wyższe	7
2	z-ca Dyrektora	XIX-XXII	8	wyższe	5
3	Generalny projektant	XVII-XXI	7	wyższe	5
4	Główny projektant	XV-XVI	5	wyższe	5
5	Starszy specjalista, Starszy projektant	X-XV	-	wyższe	5
6	Projektant, Informatyk	IX-XIV	-	wyższe	4
				średnie	5
7	Plastyk	XI-XIII	-	wyższe	5
8	Samodzielny referent	VII-XIII	-	wyższe	2
				średnie	4
9	Starszy asystent	XI-XIV	-	wyższe	2
				średnie	5
10	Asystent	VIII-XIII	-	wyższe	1
				średnie	3
11	Sekretarka	IV-IX	-	średnie	-




STAWKA DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia	Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego w złotych
1	do 35	297.15
2	do 50	424.50
3	do 65	551.85
4	do 80	679.20
5	do 95	806.55
6	do 110	933.90
7	do 125	1061.25
8	do 150	1273.50
9	do 175	1485.75



REGULAMIN PREMIOWANIA
Pracowników zatrudnionych w Pracowni Planowania
Przestrzennego

§1.

W ramach środków przewidzianych na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości do 20% wynagrodzeń zasadniczych pracowników.

§2.

Fundusz premiowy może być powiększony w ramach zaoszczędzonych kwot z funduszu wynagrodzeń. W przypadku grożących przekroczeniem funduszu wynagrodzeń, kwoty przeznaczone na wypłatę premii mogą być zmniejszone lub wypłata premii może być wstrzymana, w przypadku wystąpienia trudności finansowych Pracowni Planowania Przestrzennego.

§3.

Wypłacana pracownikom premia w wysokości do 50% ma charakter premii uznaniowej i wypłacana jest miesięcznie w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.

§4.

Uprawnionymi do otrzymania premii są wszyscy pracownicy Pracowni (w tym Kierownik), zatrudnieni na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych, którzy spełniają określone dla nich warunki uzyskania premii.

§5.

Warunkiem przyznania premii uznaniowej jest:

- terminowe i właściwe pod względem jakości wykonywanie zadań wynikających z zakresu czynności oraz zadań zleconych przez przełożonego, wchodzących w zakres obowiązków pracownika,
- oszczędności i racjonalne wykorzystywanie materiałów, narzędzi i sprzętu,
- przestrzeganie dyscypliny pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy i innych zarządzeń związanych z wykonywaną pracą,
- terminowa realizacja sprawozdań oraz realizacja zadań dodatkowych dotyczących działalności Pracowni.

§6.

Premia uznaniowa jest wypłacana pracownikom, jeżeli w danym miesiącu nie wpłyną do Kierownika wnioski o zmniejszenie lub pozbawienie premii, złożony przez przełożonego pracownika danej komórki organizacyjnej.

§7.

Pracownik może być częściowo lub całkowicie pozbawiony premii w przypadku:

- nie spełniania któregośkolwiek z warunków określonych w §5,
- wykonywania innych prac niż zlecone, w zakresie prac zleconych przez kierownictwo,
- uchylania się od okresowych badań kontrolnych o stanie zdrowia i



obowiązkowego szkolenia,

- spóźnia się do pracy 3 i więcej razy w miesiącu,

Pracownik traci prawo do premii w całości, jeżeli:

- przystąpił do pracy w stanie nietrzeźwym, spożywał alkohol w miejscu pracy lub w czasie pracy lub tolerował takie przypadki przez podległych pracowników,
- opuścił bez usprawiedliwienia dzień pracy,
- w sposób zawiniony spowodował wypadek przy pracy lub naraził Pracownika na straty.

§8.

1. Wniosek bezpośredniego przełożonego o zmniejszeniu lub pozbawieniu premii pracownika zaakceptowany przez Kierownika powinien być podany na piśmie do wiadomości pracownika.
2. Każdy pracownik ma prawo odwołać się od decyzji Kierownika Pracowni w sprawie potrącenia premii w terminie 7 dni od daty otrzymania zawiadomienia.
3. Kierownik Pracowni w ciągu 14 dni od wpływu odwołania podtrzymuje swoją decyzję lub przychyłając się do odwołania, uchyla ją bądź zmienia.
4. Decyzja Kierownika jest ostateczna.

§9.

Pozostały fundusz premiowy oraz nie wykorzystany limit wynagrodzeń osobowych Kierownik Pracowni może przeznaczyć na wypłatę dodatkowej podwyższonej premii oraz na nagrody dla pracowników.

§10.

Premia może ulec podwyższeniu za:

- wykonywanie w terminie i należyście jakościowo zwiększonych zadań,
- szczególne zaangażowanie w pracy na rzecz jednostki,
- w razie powierzenia pracownikowi dodatkowych zadań, usunięcia defektów i awarii wykonywanych w godzinach nadliczbowych,
- za uzyskanie oszczędności materiałów, paliw i energii,
- za zapobieganie zniszczeniu lub kradzieży mienia jednostki (Pracowni).

Wniosek w sprawie podwyższenia premii dla pracowników składa bezpośredni przełożony. Decyzję o wypłaceniu dodatkowej premii podejmuje Kierownik jednostki budżetowej.

§11.

Regulamin obowiązuje od 1 czerwca 2005 roku.

p.o. Kierownika Pracowni Planowania Przestrzennego


mgr inż. architekt Radomir Wnorowski

