**ZARZĄDZENIE NR 127/2019
BURMISTZRA MIASTA MRĄGOWO**

**z dnia 11 grudnia 2019 r.**

**w sprawie**: ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Urzędu Miejskiego
 w Mrągowie

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019, poz. 1282 z późn. zm.)

**zarządzam, co następuje:**

**§ 1.**

Ustala się w załączniku do niniejszego Zarządzenia Regulamin Wynagradzania Pracowników Urzędu Miejskiego w Mrągowie.

**§ 2.**

Wykonanie Zarządzenia polecam Kierownikowi Referatu Organizacyjno – Prawnego.

**§ 3.**

Nadzór nad przestrzeganiem Regulaminu Wynagradzania sprawuje Sekretarz Miasta.

**§ 4.**

Traci moc Zarządzenie nr23/2019 Burmistrza Miasta Mrągowo z dnia 25 lutego 2019 r.
w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Urzędu Miejskiego
w Mrągowie.

**§ 5.**

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracowników
i wywieszenie na tablicy ogłoszeń w Urzędzie Miejskim w Mrągowie.

 Burmistrz Miasta

Stanisław Bułajewski

 Załącznik do Zarządzenia Nr 127/2019

 Burmistrza Miasta Mrągowo

 z dnia 11 grudnia 2019 r.

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA**

**PRACOWNIKÓW URZĘDU MIEJSKIEGO W MRĄGOWIE**

**Przepisy ogólne**

**§ 1.**

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

**§ 2.**

1. Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miejskim
w Mrągowie na podstawie umowy o pracę.
2. Niniejszy Regulamin jest aktualizowany co najmniej raz na rok.

**§ 3.**

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

**§ 4.**

Regulamin wynagradzania pracowników określa w szczególności:

1. wymagania kwalifikacyjne pracowników,
2. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
3. warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego,
4. warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa.

**§ 5.**

Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

1. Burmistrzu – rozumie się przez to Burmistrza Miasta Mrągowo,
2. Pracodawcy – rozumie się przez to Urząd Miejski w Mrągowie,
3. Urzędzie – rozumie się przez to Urząd Miejski w Mrągowie,
4. Pracowniku – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Urzędzie Miejskim na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
5. Ustawie – rozumie się ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych,
6. Rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia
15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

**Wymagania kwalifikacyjne**

**§ 6.**

1. Wprowadza się szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników zgodnie
z Załącznikiem Nr 1 do Regulaminu.
2. W zakresie nieuregulowanym w niniejszym Regulaminie mają zastosowanie minimalne wymagania kwalifikacyjne określone przepisami Ustawy i Rozporządzenia.
3. 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.

**Szczegółowe warunki wynagrodzenia**

**§ 7.**

W Urzędzie obowiązuje czasowy system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników kategorii zaszeregowania, stawek wynagrodzenia zasadniczego, a także, w zależności od stanowisk, dodatku funkcyjnego, dodatku specjalnego lub premii.

**§ 8.**

Decyzję o ustaleniu dla danego pracownika kategorii zaszeregowania i stawki wynagrodzenia podejmuje Burmistrz z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego.

**§ 9.**

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikowi przysługuje:
3. wynagrodzenie zasadnicze,
4. dodatek za wieloletnią pracę,
5. nagroda jubileuszowa,
6. jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę
z tytułu niezdolności do pracy,
7. dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na zasadach określonych w odrębnych przepisach,
8. należność z tytułu odbytej podróży służbowej,
9. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
10. dodatek funkcyjny – dla stanowisk określonych w niniejszym Regulaminie,
11. premia, dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.
12. Pracownikowi może zostać przyznanie dodatkowe wynagrodzenie w tytułu:
13. dodatku specjalnego,
14. nagrody.

**§ 10.**

Ustala się minimalne i maksymalne stawki miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego pracowników w poszczególnych kategoriach zaszeregowania, określone w Załączniku Nr 2 do Regulaminu.

**§ 11.**

Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości i na zasadach określonych w Ustawie
i Rozporządzeniu.

**§ 12.**

Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości i na zasadach określonych
w Ustawie i Rozporządzeniu.

**§ 13.**

Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości określonej w Ustawie i Rozporządzeniu.

**§ 14.**

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

**Podróże służbowe**

**§ 15.**

Pracownikowi samorządowemu wykonującemu, na polecenie przełożonego, zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy przysługuje dieta oraz zwrot kosztów na zasadach okreslonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży słuzbowej.

**§ 16.**

1. Na pisemny wniosek pracownika, zawierający oświadczenie o ubezpieczeniu pojazdu
w zakresie OC i NW, stanowiący zalacznik nr 5 do Regulaminu, pracodawca może wyrazić zgodę na przejazd w podróży krajowej lub podróży zagranicznej samochodem osobowym, motocyklem lub motorowerem niebędącycm własnościa pracodawcy.
2. Ustala się stawki za jeden kilometr przebiegu pojzadu nie będącycego własnością pracodawcy w wysokości:
3. 0,2607 zł – dla samochodu o pojemności skokowej silnika do 900 m3,
4. 0,4179 zł – dla samochodu o pojemnści skokowej silnika powyżej 900 m3,
5. 0,2302 zł – dla motocykla,
6. 0,1382 zł – dla motoroweru.
7. Zwrot kosztów przejazdu pracownika w podróży krajowej lub zagranicznej samochodem osobowym, motorem lub motorowerem niebędącym własnością pracodawcy następuje na podstawie wypełnionego polecenia wyjazdu służbowego i stanowi iloczyn przejechanych kilometrów oraz stawki za kilometr określonej w ust. 2.

**§ 17.**

* + - 1. Na wniosek pracownika pracodawca może wyrazic zgodę na używanie samochodu osobowego, motoru lub motoroweru niebędącego własnościa pracodawcy do jazd loklnych na terenie miasta Mrągowa.
			2. Ustala się miesięczny limit kilometrów na jazdy lokalne w wysokosci 300 km.
			3. Ustala się stawki za jeden kilometr przebiegu stosowane przy zwrocie kosztów używania samochodu osobowego, motoru lub motoroweru niebedącego własnościa pracodawcy
			w wysokości dla:
1. samochodu osobowego o pojemności skokowej silnika do 900 cm3 – 0,5214 zł,
2. samochodu osobowego o pojemności skokowej silinka powyżej 900 cm3 – 0,8358 zł
3. motocykla – 0,2302 zł
4. motoroweru – 0,1382 zł
5. Zwrot kosztów używania przez pracownika w celach służbowych samochodu osobowego, motoru lub motoroweru niebędącego własnościa pracodawcy następuje na podstawie umowy cywilnopranej, której wzór stanowi załacznik nr 6 do Regulaminu, zgodnie
z przepisami rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania co celów słuzbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebedacych własnościa pracodawcy.

**Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego**

**§ 18.**

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 Załączniku Nr 4 do niniejszego Regulaminu, przewiduje się dodatek funkcyjny.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego dla osób kierujących zespołem zależy od liczby podległych pracowników i stopnia trudności powierzonych zadań.
4. O wysokości dodatku funkcyjnego decyduje Burmistrz.
5. Tabela stawek dodatku funkcyjnego stanowi Załącznik Nr 3 do niniejszego Regulaminu.
6. Przepisy dotyczące dodatku funkcyjnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach obsługi.

**§ 19.**

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych, lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności, lub odpowiedzialności, pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony, nie dłuższy niż rok.
3. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia
i przyznawany kwotowo w wysokości nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek specjalny może być przyznawany w wyższej wysokości, nieprzekraczającej 90 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika, z tytuł pozyskiwania środków w ramach funduszy zewnętrznych, realizacji projektu oraz jego rozliczania, a także w związku z realizacją zadań zleconych (np. wybory).
5. Dodatek specjalny przyznaje Burmistrz na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika, koordynatora zadania lub z własnej inicjatywy.
6. Dodatek specjalny ulega pomniejszeniu, wg odrębnych przepisów, proporcjonalnieza okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy (np. zwolnienia chorobowe).

**Zasady awansowania pracowników**

**§ 20.**

Awansowanie pracownika może odbywać się w dwóch formach:

1. awansu poziomego, związanego z przeniesieniem pracownika na stanowisko hierarchicznie wyższe w tej samej grupie stanowisk, np. przejście ze stanowiska referenta na stanowisko podinspektora, następnie na stanowisko inspektora itd., jeżeli dla danego etatu przewidziano takie stanowisko;
2. awansu pionowego, związanego z przeniesieniem pracownika ze stanowiska urzędniczego na wolne kierownicze stanowisko urzędnicze, (np. przejścia ze stanowiska inspektora na stanowisko kierownika referatu).

**§ 21.**

Warunkami do otrzymania awansu są:

1. wakat na stanowisku i występowanie potrzeby jego obsadzenia;
2. wysoka ocena pracy na stanowisku dotychczas zajmowanym przez pracownika;
3. spełnianie przez pracownika wymogów kompetencyjnych przewidzianych dla nowego stanowiska.

**§ 22.**

* + - 1. Pracownik może uzyskać awans poziomy wówczas, gdy wykazuje się wysoką jakością pracy, samodzielnym wykonywaniem zadań, umiejętnością współpracy z interesantami
			i innymi podmiotami, rzetelnie i terminowo wykonuje swoje obowiązku, godnie zachowuje się w miejscu pracy, a także posiada kwalifikacje przewidziane dla danego stanowiska.
			2. Pracownik, który może uzyskać awans pionowy oprócz spełniania kryteriów wymienionych w ust. 1, powinien wykazać się kreatywnością oraz właściwą postawą etyczną, być nastawionym na ciągły rozwój zawodowy, posiadać umiejętności kierowania zespołem pracowników oraz efektywnego zarządzania.

**§ 23.**

Nie można awansować pracownika, który:

1. podczas ostatniej okresowej oceny pracowników uzyskał ocenę negatywną;
2. w okresie ostatnich 12 miesięcy otrzymał karę porządkową;
3. nie przepracował  3 lat, od dnia zatrudnienia w Urzędzie na czas nieokreślony;
4. jest zatrudniony na czas określony.

**§ 24.**

* + - 1. Decyzję o awansowaniu pracowników podejmuje Burmistrz z własnej inicjatywy lub na wniosek.
			2. O awans na wolne stanowiska kierowników komórek organizacyjnych wnioskują odpowiednio Zastępca Burmistrza lub Sekretarz Miasta sprawujący nadzór nad tymi komórkami, natomiast dla pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych wnioskują ich kierownicy.

**§ 25.**

Awans uzależniony jest od ilości posiadanych wolnych etatów w Urzędzie albo w wyniku utworzenia nowej komórki organizacyjnej.

W przypadku wyodrębnienia referatu z  komórki organizacyjnej, na którą nałożone zostały  do realizacji nowe zadania, kierownik tej komórki obowiązany jest do przedłożenia Sekretarzowi Miasta, najpóźniej na miesiąc przed planowanym wprowadzeniem zmiany, propozycji ilości etatów i określenia stanowisk wraz z uzasadnieniem.

**Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród i premi**

**§ 26.**

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia (oszczędności), może być utworzony na dany rok kalendarzowy fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników.
2. Nagrody pieniężne przydziela pracownikom Burmistrz, w uzgodnieniu z bezpośrednim przełożonym pracownika
3. Nagrody mogą zostać przyznane, w związku ze szczególnymi okolicznościami, takimi jak:
	1. Dzień Pracownika Samorządowego (27 maja),
	2. Dzień Strażnika Gminnego (29 sierpnia)
	3. za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
	4. na koniec roku kalendarzowego.
4. Nagroda pieniężna może być przyznana w szczególności za:
5. szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
6. wykonywanie dodatkowych obowiązków służbowych za osoby nieobecne lub powierzenie dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności,
7. efektywne gospodarowanie przyznanymi środkami finansowymi na stanowisku pracy,
8. działania usprawniające pracę na zajmowanym stanowisku, w tym podnoszenie kwalifikacji
9. Nagroda może być przyznana pracownikowi kończącemu studia wyższe i podyplomowe pod warunkiem, że ukończył on te studia z wynikiem pozytywnym i posiada co najmniej 2 – letni staż pracy w Urzędzie, a kierunek ukończonych studiów jest zgodny z zakresem obowiązków na zajmowanym stanowisku.
10. Nagrody mają charakter uznaniowy i pracownikowi nie przysługuje roszczenie o ich przyznanie, ani o ich wysokość.

**§ 27.**

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach obsługi przysługuje premia regulaminowa.
2. Premia regulaminowa nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

**§ 28.**

1. Wysokość funduszu premiowego wynosi 20% wynagrodzeń zasadniczych pracowników obsługi.
2. Fundusz premiowy może być zwiększony o zaoszczędzone środki na wynagrodzeniach pracowników obsługi.

**§ 29.**

Ustala się wysokość premii indywidualnej od 5% do 30% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

**§ 30.**

Wysokość premii indywidualnej ustala Burmistrz na wniosek Kierownika Referatu Organizacyjno – Prawnego.

**§ 31.**

Przy przyznawaniu premii i ustalaniu jej wysokości uwzględnia się w szczególności:

1. wykonywanie prac dodatkowych za osoby nieobecne,
2. jakość i stopień wykonania powierzonych zadań wynikający z zakresu czynności,
3. wykonywanie innych doraźnych czynności nieujętych w zakresie czynności,
4. oszczędne, racjonalne i gospodarne użytkowanie sprzętu, maszyn, urządzeń i środków czystości,

**§ 32.**

Pracownik zostanie pozbawiony premii w całości za:

1. odmowę wykonania polecenia służbowego,
2. wnoszenie, spożywanie napojów alkoholowych na terenie zakładu pracy,
3. nieprzestrzeganie przepisów bhp i p/pożarowych,
4. nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy,
5. w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
6. dłuższą niż 5 dni nieobecność w pracy z tytułu zwolnień chorobowych (nie dotyczy zwolnień związanych z wypadkami przy pracy z wyjątkiem wypadków zaistniałych
z winy pracownika lub pobytu w szpitalu).

**§ 33.**

Pracownik może w ciągu 3 dni od daty otrzymania decyzji o pozbawieniu premii wnieść sprzeciw do Burmistrza, który rozpatrzy odwołanie w ciągu 7 dni i podejmie ostateczną decyzję.

**Postanowienia końcowe**

**§ 34.**

Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

**§ 35.**

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

Niniejszy Regulamin wraz z załącznikami został uzgodniony z przedstawicielem pracowników.

……………………………………………….

(podpis przedstawiciela pracowników)

Sporządziła:

Barbara Gabrychowicz- Olchowik

 Załącznik Nr 1

do Regulaminu Wynagradzania

 Pracowników Urzędu Miejskiego

w Mrągowie

**WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE, KATEGORIE ZASZEREGOWANIA ORAZ MINIMALNE I MAKSYMALNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NA OKREŚLONYCH STANOWISKACH.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Lp. | Stanowisko | Minimalnyi maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego | Minimalne wymaganiakwalifikacyjne |
| Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe | Staż pracyw latach |
| **I. STANOWISKA KIEROWNICZE URZĘDNICZE** |
| 1. | Sekretarz Miasta | XVII-XX2100 – 5200 | Wyższe2) | 4 |
| 2. | Zastępca Skarbnika | XV-XVIII1980 – 4800 | Wyższe ekonomiczne lub podyplomowe ekonomiczne | 3 |
| 3. | Rzecznik Prasowy  | XV-XVIII1980 - 4800 | Wyższe2) | 5 |
| 4. | Kierownik Urzędu Stanu Cywilnego | XVI-XVIII2000 – 4800 | Według odrębnych przepisów |
| 5. | Zastępca Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego | XIII-XVI1940 – 4400 | Według odrębnych przepisów |
| 6. | Kierownik Referatu | XIII-XVIII1940 – 4800 | Wyższe2) | 4 |
| 7. | Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych | XIII-XVIII1940– 4800 | Według odrębnych przepisów |
| 8. | Audytor wewnętrzny | XV-XVIII1980 – 4800 | Według odrębnych przepisów |
| **II. STANOWISKA URZĘDNICZE** |
| 2. | Główny specjalista | XII-XVIII1920 – 4800 | Wyższe2) | 4 |
| 3. | Starszy inspektor | XII - XVII1920 – 4600 | Wyższe2) | 4 |
| 4. | Inspektor | XII-XVI1920 – 4400 | Wyższe2)Średnie3) | 35 |
| 5. | Starszy specjalista  | XI –XV1900 - 4200 | Wyższe2) | 3 |
| 6. | Specjalista  | X-XIV1880 – 4000 | Wyższe2)Średnie3) | -3 |
| 7. | Podinspektor | X-XIII1880 – 3800 | Wyższe2)Średnie3) | -3 |
| 8. | Referent, kasjer, księgowy | IX-XI1860 – 3400 | Średnie3) | 2 |
| 9. | Młodszy referent,Młodszy księgowy | VIII-X1840 – 3200 | Średnie3) | - |
| 10. | Informatyk urzędu  | XII - XVIII1920 – 4800 | Wyższe2) | 4 |
| 11. | Starszy informatyk | XI-XVI1900 – 4400 | Wyższe2) | 3 |
| 12. | Informatyk  | X – XIV1880 - 4000 | Wyższe2)Średnie3) | -3 |
| **III. STANOWISKA POMOCNICZE I OBSŁUGI** |
| 1. | Pomoc administracyjna  | III- VIII1740 - 3000 | Średnie3) | - |
| 2. | Konserwator | VIII-IX1840-3100 | Zasadnicze4) | - |
| 3. | Kierowca samochodu osobowego | VII-VIII1820 – 3000 | Według odrębnych przepisów |
| 4. | Robotnik gospodarczy | V-VII1780 – 2800 | Podstawowe5) | - |
| 5. | Sprzątaczka |  III-VII1740 – 2800 | Podstawowe5) | - |
| 6. | Goniec |  II-VI1720 – 2700 | Podstawowe5) | - |
| **IV.** **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-XIII1920 – 3800 | Wyższe2) | 3 |
| XI-XII1900 – 3600 | Wyższe2) | - |
| 2. | Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych | X-XI1880 – 3400 | Średnie3) | 3 |
| IX-X1860 – 3200 | Średnie3) | 2 |
| VIII-IX1840 – 3100 | Średnie3) | - |

**V. STANOWISKA W STRAŻY MIEJSKIEJ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Lp. | Stanowisko | Minimalnyi maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego | Minimalne wymaganiakwalifikacyjne |
| Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe | Staż pracy (w latach) |
| **1. STANOWISKA KIEROWNICZE URZĘDNICZE** |
| 1. | Komendant Straży Miejskiej | XV-XVIII1980 – 4800 | Wyższe2) | 5 |
| 2. | Zastępca Komendanta Straży Miejskiej | XIV-XVII1960 – 4600 | Wyższe2) | 4 |
| **2. STANOWISKA URZĘDNICZE** |
| 1. | Starszy Inspektor | XII-XVI1920 – 4400 | Wyższe2)Średnie3) | 36 |
| 2. | Inspektor | XII-XV1920 – 4200 | Wyższe2)Średnie3) | 25 |
| 3. | Młodszy Inspektor | XI-XIV1900 – 4000 | Wyższe2)Średnie3) | -3 |
| 4. | Starszy Strażnik | X-XIV1880 – 4000 | Średnie3) | 3 |
| 5. | Strażnik | IX-XIII1860 – 3800 | Średnie3) | 2 |
| 6. | Młodszy Strażnik | VIII-XII1840 – 3600 | Średnie3) | 1 |
| 7. | Aplikant | VII-VIII1820 – 3000 | Średnie3) | - |

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, przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

2) Wykształcenie wyższe - rozumie się przez to studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym, o odpowiednim kierunku 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, 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.

 Załącznik Nr 2

do Regulaminu Wynagradzania

 Pracowników Urzędu Miejskiego

w Mrągowie

**MINIMALNE I MAKSYMALNE MIESIĘCZNE KWOTY WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Lp.** | **Kategoria zaszeregowania** | **Minimalna i maksymalna****kwota w złotych** |
| 1. | I | 1700 - 2500 |
| 2. | II | 1720 - 2500 |
| 3. | III | 1740 - 2500 |
| 4. | IV | 1760 - 2500 |
| 5. | V | 1780 - 2600 |
| 6. | VI | 1800 - 2700 |
| 7. | VII | 1820 - 2800 |
| 8. | VIII | 1840 - 3000 |
| 9. | IX | 1860 - 3100 |
| 10. | X | 1880 - 3200 |
| 11. | XI | 1900 - 3400 |
| 12. | XII | 1920 - 3600 |
| 13. | XIII | 1940 - 3800 |
| 14. | XIV | 1960 - 4000 |
| 15. | XV | 1980 - 4200 |
| 16. | XVI | 2000 - 4400 |
| 17. | XVII | 2100 - 4600 |
| 18. | XVIII | 2200 - 4800 |
| 19. | XIX | 2400 - 5000 |
| 20. | XX | 2600 - 5200 |
| 21. | XXI | 2800 - 5700 |
| 22. | XXII | 3000 - 6000 |

Załącznik Nr 3

do Regulaminu Wynagradzania

 Pracowników Urzędu Miejskiego

w Mrągowie

**STAWKI 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 |

Załącznik Nr 4

do Regulaminu Wynagradzania

 Pracowników Urzędu Miejskiego

w Mrągowie

**MAKSYMALNY POZIOM DODATKU FUNKCYJNEGO DLA STANOWISK
O KTÓRYCH MOWA W § 18 ust. 2 REGULAMINU WYNAGRADZANIA**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Lp.** | **Stanowisko** | **Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego** |
|
| 1. | Sekretarz Miasta | 8 |
| 2. | Zastępca Skarbnika | 6 |
| 3. | Kierownik Urzędu Stanu Cywilnego | 6 |
| 4. | Zastępca Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego | 4 |
| 5. | Kierownik Referatu | 6 |
| 6. | Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych | 6 |
| 7. | Audytor Wewnętrzny | 6 |
| 8. | Rzecznik Prasowy  | 6 |
| 9. | Główny Specjalista | 6 |
| 10. | Komendant Straży Miejskiej | 6 |
| 11. | Z-ca Komendanta Straży Miejskiej | 4 |

Załącznik Nr 5

do Regulaminu Wynagradzania

 Pracowników Urzędu Miejskiego

w Mrągowie

Burmistrz Miasta Mrągowa

**WNIOSEK**

**o wyrażenie zgody na przejazd w podróży służbowej krajowej/zagranicznej samochodem osobowym, motocyklem lub motorowerem**

Zwracam się z prośbą o wyrażenie zgody na przejazd w podróży służbowej

□ krajowej □ zagranicznej

□ samochodem osobowym □ motocyklem □ motorowerem

o pojemności ……………..…m3

niebędącym własnością pracodawcy, do ……………………………..… *(podać miejscowość)*

w okresie od …………………. do …………………….w celu ……………………………….

…………………………………………………………………………………………………..

Jednocześnie oświadczam, że

1. pojazd określony wyżej jest ubezpieczony w zakresie OC i NW
2. posiadam uprawnienia do kierowania wyżej określony pojazdem
3. jestem właścicielem, posiadaczem wyżej określonego pojazdu

**…………………………………………**

*(data i podpis Pracownika)*

 **………………………………………………………………………..**

*(podpis Pracodawcy w przypadku wyrażenia zgody)*

 Załącznik Nr 6

do Regulaminu Wynagradzania

 Pracowników Urzędu Miejskiego

w Mrągowie

**U M O W A**

**o używanie pojazdu do celów służbowych**

zawarta w dniu ……………. w Mrągowie pomiędzy Urzędem Miejskim w Mrągowie reprezentowanymprzez Burmistrza Miasta – ………**…………..** wobec zwanym w dalszych postanowieniach niniejszej umowy „Pracodawcą” **……………………………..,** zwanym
w dalszych postanowieniach niniejszej umowy „Pracownikiem” o następującej treści:

**§ 1**

Pracownik oświadcza, że jest właścicielem samochodu osobowego marki **……………………………….** o pojemności silnika **……..** **cm3** i będzie używał tego pojazdu do celów służbowych.

**§ 2**

Pracodawca oświadcza, że wyraża zgodę na używanie przez Pracownika do celów służbowych pojazdu określonego w § 1

**§ 3**

1. Pracownik oświadcza, że samochód osobowy określony w § 1 został ubezpieczony
w zakresie OC i NW oraz zobowiązuje się do dalszego jego ubezpieczenia na następne okresy.
2. Pracownik oświadcza, że w przypadku nie przedłużenia ubezpieczenia OC i NW nie będzie się domagał odszkodowania od Pracodawcy w razie powstania szkód spowodowanych brakiem ubezpieczenia w zakresie jak wyżej.

**§ 4**

1. Koszty używania pojazdu Pracownika do celów służbowych pokrywa Pracodawca według stawki **…………..** za kilometr przebiegu.
2. Stawka określona w ust. 1 ulega zmianie na zasadach ustalonych w Rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 roku, w sprawie warunków ustalenia oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów nie będących własnością Pracodawcy (Dz.U. Nr 27, poz. 271 z późn.zm).
3. Kwotę ustalonego ryczałtu zmniejsza się o jedna dwudziestą drugą za każdy dzień roboczy nieobecności w pracy z powodu choroby, urlopu lub innej nieobecności oraz podróży służbowej trwającej co najmniej 8 godzin oraz dni niedysponowania samochodem.

**§ 5**

Pracodawca ustala miesięczny limit kilometrów na jazdy lokalne w wysokości: 300 km,

**§ 6**

Zwrot kosztów używania pojazdu następuje w formie miesięcznego ryczałtu obliczonego jako iloczyn stawki za 1 km przebiegu (określonej w § 4 ust. 1 umowy), miesięcznego limitu przebiegu kilometrów (określonego w § 5 umowy) po złożeniu przez pracownika pisemnego oświadczenia o używaniu przez niego pojazdu do celów służbowych w danym miesiącu, zgodnie ze wzorem stanowiącym załącznik do niniejszej umowy.

**§ 7**

1. Umowa niniejsza została zawarta na okres od **………… r.** do dnia **……………….. r.**
2. Każda ze stron może rozwiązać niniejszą umowę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego.
3. Umowa ulega rozwiązaniu bez zachowania okresu wypowiedzenia w przypadku:

- utraty lub zbycia pojazdu przez Pracownika;

- utraty uprawnień do prowadzenia pojazdu;

- rozwiązania stosunku pracy;

ze skutkiem na dzień tego zdarzenia.

**§ 8**

Zmiany niniejszej umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności. Nie stanowi zmiany umowy zmiana stawki w okolicznościach przewidzianych w § 4 ust. 2.

**§ 9**

Umowę niniejszą sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

**PRACOWNIK PRACODAWCA**

Załącznik do umowy

o używanie pojazdu do celów służbowych

........................................

(miejscowość, data)

OŚWIADCZENIE

o używaniu samochodu/motocykla/motoroweru prywatnego do celów służbowych

Oświadczam, iż w miesiącu ................................... r. używałem/am do celów

służbowych własnego samochodu/motocykla/motoroweru marki ........................

o numerze rejestracyjnym ........................... i pojemności silnika .........................

Oświadczam, iż w miesiącu ......................... byłem/am nieobecny/a w pracy
w powodu:

- urlopu wypoczynkowego, okolicznościowego, bezpłatnego .................... dni

- podróży służbowej .................... dni

- innej nieobecności w pracy .................... dni.

Ponadto w dniu/dniach .................... nie dysponowałem/am pojazdem do celów służbowych.

.............................................

 (podpis pracownika)