

UCHWAŁA NR X/13/2025
ZARZĄDU ZWIĄZKU GMIN KCYNIA NAKŁO SZUBIN

z dnia 27 października 2025 r.

**w sprawie przyjęcia Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych na umowę o pracę
w Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin**

Na podstawie § 16 i § 17 ust. 2 Statutu Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin (Dz. Urz. Województwa Kujawsko - Pomorskiego z dnia 28 października 2022 r. poz. 5452) oraz art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1135)

Zarząd Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin uchwała co następuje:

§ 1. 1 Zarząd Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin uchwała Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin, stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2. Upoważnia się Przewodniczącego Zarządu Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin do jednoosobowego dokonywania czynności w zakresie zatrudnienia i wynagradzania pracowników zatrudnionych w Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin.

§ 3. Traci moc uchwała Nr II/4/2024 Zarządu Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin z dnia 26 listopada 2024 r. w sprawie przyjęcia Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin.

§ 4. Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Zarządu Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin.

§ 5. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Wiceprzewodniczący Zarządu
Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin
Mateusz Stachowiak

Przewodniczący Zarządu
Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin
Sławomir Napierała

Członek Zarządu
Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin
Anna Karolczak

Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin

§ 1. Niniejszy Regulamin wynagradzania pracowników, zwany dalej "regulaminem" określa warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin.

§ 2. Regulamin dotyczy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin bez względu na zajmowane stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy.

§ 3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) Pracodawcy – rozumie się to Związek Gmin Kcynia Nakło Szubin reprezentowany przez Przewodniczącego Zarządu Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin;
- 2) Pracownikowi – rozumie się przez to pracownika zatrudnionego na umowę o pracę;
- 3) Związku - rozumie się przez to Związek Gmin Kcynia Nakło Szubin;
- 4) Ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych;
- 5) Rozporządzeniu - rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

§ 4. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji.

§ 5. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo dla pracownika poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.

§ 6. 1. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników określa Rozporządzenie.

2. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników oraz wymagania kwalifikacyjne dla poszczególnych stanowisk określa załącznik nr 2 do uchwały.

§ 7. 1. Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownikowi przysługuje:

- 1) dodatek za wieloletnią pracę,
- 2) nagroda jubileuszowa,
- 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- 4) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

2. Pracownikowi zatrudnionemu w Związku może dodatkowo przysługiwać:

- 1) dodatek specjalny,
- 2) nagroda.

3. Pracownikowi oprócz świadczeń wymienionych w ust.1 i 2 mogą przysługiwać inne świadczenia na podstawie przepisów odrębnych.

§ 8. 1. Dodatek specjalny może być przyznawany pracownikowi na pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego wraz z uzasadnieniem na czas realizacji zwiększonego zakresu obowiązków lub powierzenia dodatkowych zadań, na okres nie dłuższy niż rok.

2. Dodatek specjalny jest wypłacany pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze.

3. Za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, korzystaniem z urlopów związanych z rodzicielstwem albo ze świadczeń, o których jest mowa w art. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa wysokość dodatku specjalnego oblicza się zgodnie z § 11 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy.

4. W razie innej niż wymieniona w ust. 3 nieobecności pracownika, za którą zachowuje prawo do wynagrodzenia przy ustalaniu wysokości dodatku specjalnego stosuje się przepisy § 12 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie nie wykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy.

5. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi do wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego.

6. Dodatek specjalny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.

7. Dodatek specjalny może zostać cofnięty przed upływem okresu, na który został przyznany, jeżeli ustały przyczyny uzasadniające jego przyznanie lub też realizacja zadań, za które jest wypłacany budzi zastrzeżenia.

§ 9. 1. Za osiągnięcia w pracy zawodowej może być przyznana pracownikowi nagroda.

2. Nagrodę przyznaje pracodawca wraz z opinią.

3. Opinia sporządzona jest według wzoru stanowiącego zał. nr 3 do uchwały.

4. Przed przyznaniem nagrody pracodawca zapoznaje podległych pracowników z opinią, o której mowa w ust. 3.

5. Prawo pierwszej nagrody pracownik nabywa po upływie 6 miesięcy od dnia zatrudnienia.

6. Nagroda wypłacana jest w terminie 14 dni od dnia przyznania lub w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 10. Przyznając nagrodę pracodawca uwzględnia m.in.:

1) zaangażowanie w pracę,

2) przejawianie inicjatywy i samodzielności w pracy,

3) jakość i terminowość załatwiania spraw,

4) samodoskonalenie zawodowe i podnoszenie kwalifikacji,

5) poczucie odpowiedzialności za realizowane obowiązki,

6) wykonywanie innych obowiązków niż te wynikające z zakresu czynności,

7) szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

§ 11. Z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego kapitału w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania podlegają potrąceniu następujące należności:

1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,

- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności, innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 3) zaliczki pieniężne udzielane pracownikowi,
- 4) kary pieniężne naliczone pracownikowi.

§ 12. 1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu, do dnia 26 każdego dnia miesiąca. Jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy wynagrodzenie wypłaca się w poprzednim dniu roboczym.

2. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek bankowy.

§ 13. 1. Przed dopuszczeniem do pracy nowo zatrudniony pracownik zaznajamia się z treścią regulaminu.

2. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem umieszcza się w aktach osobowych.

§ 14. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, Kodeksu pracy oraz Rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych i innych przepisów.

Załącznik Nr 2 do uchwały Nr X/13/2025
Zarządu Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin
z dnia 27 października 2025 r.

Stanowiska urzędnicze

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1.	Pracownik administracyjny	XI	7 000,00	wyższe ¹⁾ średnie ²⁾	3 5

- 1) 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, w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- 2) 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.

Załącznik Nr 3 do uchwały Nr X/13/2025
Zarządu Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin
z dnia 27 października 2025 r.

Opinia pracodawcy w sprawie przyznania nagrody.

Na podstawie regulaminu wynagradzania pracowników Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin proszę
o przyznanie nagrody dla:

Pani/Pana

Uzasadnienie:

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

.....

Podpis Pracodawcy

Przyjmuję do wiadomości

.....

Podpis pracownika

Uzasadnienie

Na podstawie § 17 ust. 2 Statutu Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin, należało uszczegółwić zakres czynności z tytułu zatrudnienia i wynagradzania pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin dokonywanych jednoosobowo przez Przewodniczącego Zarządu Związku Gmin Kcynia Nakło Szubin.

W związku z powyższym zasadne jest podjęcie przedmiotowej uchwały.