

ZARZĄDZENIE NR 2/2026
WÓJTA GMINY ŁĄCZNA

z dnia 2 stycznia 2026 r.

w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Łączna

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024 roku poz. 1135) w związku z art. 77² §1, § 2, § 4 i § 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 roku poz. 277 z późn. zm.) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2024 roku poz. 1638 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1. Ustala się Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Łączna stanowiący Załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Traci moc Zarządzenie nr 63/2019 Wójta Gminy Łączna z dnia 29 listopada 2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Łączna wraz z przyjętymi zmianami.

§ 3. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracownikom.

WÓJT GMINY
Wojciech Fajara
Wojciech Fajara

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW URZĘDU GMINY ŁĄCZNA

I. Przepisy wstępne

§ 1.

1. Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Łączna, zwany dalej regulaminem określa:

- a) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
- b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- c) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
- d) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego.

§ 2.

1. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- a) pracodawcy - oznacza to Urząd Gminy Łączna,
- b) kierownika Urzędu - oznacza to Wójta Gminy lub osobę, którą Wójt upoważnił do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w swoim imieniu,
- c) pracownika - oznacza to osobę zatrudnioną w Urzędzie Gminy Łączna na podstawie umowy o pracę.
- d) Ustawie – rozumie się przez to ustawę z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024 r., poz. 1135),
- e) Rozporządzeniu - rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2024 r., poz. 1638 z późn. zm.).

§ 3.

- 1. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych w Urzędzie Gminy Łączna na podstawie umowy o pracę.
- 2. Przed dopuszczeniem do pracy, nowo zatrudniony pracownik zaznajamia się z niniejszym Regulaminem.

II. Wymagania kwalifikacyjne

§ 4.

- 1. Wprowadza się szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników zgodnie z załącznikiem nr 2 do Regulaminu.
- 2. W zakresie nieuregulowanym w Regulaminie u pracodawcy obowiązują wymagania kwalifikacyjne ustalone w obowiązujących przepisach prawnych.

III. Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 5.

Wynagrodzenie miesięczne pracowników ustala się w oparciu o rozporządzenie i niniejszy regulamin oraz limit środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników ujętych w budżecie gminy na dany rok uchwalony przez Radę Gminy Łączna.

§ 6.

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

2. Pracownikowi przysługuje:

- a) wynagrodzenie zasadnicze,
- b) dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- c) nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- d) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- e) dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2025 r. poz. 560),
- f) inne składniki wynagrodzenia przewidziane odrębnymi przepisami.

3. Pracownik może otrzymać:

- a) dodatek funkcyjny, zgodnie z § 12 Regulaminu,
- b) dodatek specjalny, zgodnie z § 13 Regulaminu,
- c) nagrodę, zgodnie z § 14 Regulaminu.

§ 7.

Ustala się maksymalne stawki wynagrodzenia pracowników, zgodnie z załącznikiem nr 1 do Regulaminu.

§ 8.

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości określonej w art. 38 ustawy. *(Dodatek 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).*

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 przysługuje pracownikowi 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 których pracownik otrzymuje z tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 9.

Nagroda jubileuszowa przysługuje 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.

§ 10.

W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.

§ 11.

Szczegółowe warunki przyznawania dodatku za wieloletnią pracę, nagród jubileuszowych i odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę określa ustawa oraz rozporządzenie.

IV. Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego

§ 12.

1. Dodatek funkcyjny jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, a jego wysokość uzależniona jest od zakresu obowiązków oraz stopnia złożoności lub odpowiedzialności powierzonych zadań dodatkowych.
2. Wykaz stanowisk, którym można przyznać dodatek funkcyjny oraz jego wysokość, określa załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za których pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 13.

1. Dodatek specjalny może być przyznany wszystkim pracownikom samorządowym z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 jest przyznany na czas określony.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w wysokości do 70 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.

5. Dodatek specjalny wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za których pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

V. Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród

§ 14.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia wszystkim pracownikom samorządowym może być przyznana nagroda uznaniowa.
2. Nagrody, o których mowa w ust. 1 mają charakter uznaniowy i przyznaje je Wójt z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.
3. Nagrody mogą być przyznawane w ciągu całego roku kalendarzowego za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracowników.
4. Nagroda nie wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego, macierzyńskiego i świadczeń rehabilitacyjnych oraz nie ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu 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.

VI. Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych

§ 15.

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się w formie pieniężnej, co najmniej raz w miesiącu, z dołu do 27 dnia danego miesiąca kalendarzowego.
2. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.
3. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się na wskazany przez pracownika rachunek bankowy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

§ 16.

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

VII. Potrącenia z wynagrodzenia o pracę

§ 17.

1. Z wynagrodzenia za pracę potrąca się składki na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłaty dokonywane do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. poz. 2024 r. poz. 427), jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania.

2. Z wynagrodzenia za pracę (po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat do PPK) mogą być również potrącone na zasadach określonych w przepisach odrębnych następujące należności:

- a) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- c) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- d) kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy.

§ 18.

Inne należności niż wymienione w ust. 2 mogą być potrącone z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

VIII. Postanowienia końcowe

§ 19.

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowania przepisy ustawy o Pracownikach Samorządowych, o pracowniczych planach kapitałowych, Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych, Kodeksu Pracy i aktów wykonawczych.

**Minimalne i maksymalne miesięczne wynagrodzenia zasadnicze
pracowników Urzędu Gminy Łączna zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**

<i>Kategoria zaszeregowania</i>	<i>Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego</i>	<i>Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego</i>
	kwota w zł	
I	4806	6000
II	4830	6200
III	4850	6400
IV	4870	6600
V	4890	6800
VI	4910	7000
VII	4940	7200
VIII	4970	7400
IX	5000	7600
X	5030	7800
XI	5060	8000
XII	5090	8200
XIII	5200	8500
XIV	5310	9000
XV	5410	9500
XVI	5630	10500
XVII	5850	11500
XVIII	6070	12500
XIX	6400	13500
XX	6750	14000

Wymagania kwalifikacyjne pracowników Urzędu Gminy Łączna

STANOWISKO	Kategoria zaszeregowania		Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
	<i>minimalna</i>	<i>maksymalna</i>	<i>wykształcenie oraz umiejętności zawodowe</i>	<i>staż pracy w latach</i>
1	2	3	4	5
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
Sekretarz Gminy	XVII	XX	wyższe ²⁾	4
Zastępca Skarbnika Gminy	XV	XVIII	wyższe ²⁾ lub podyplomowe ekonomiczne	3
Kierownik Urzędu Stanu Cywilnego	XVI	XIX	Według odrębnych przepisów	
Zastępca Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego	XIV	XVIII	wyższe ²⁾	Według odrębnych przepisów
Główny Księgowy	XV	XVII	Według odrębnych przepisów	
Kierownik Referatu	XIII	XVIII	wyższe ²⁾	4
Dyrektor (kierownik, naczelnik) samorządowej jednostki organizacyjnej	XVIII	XX	wyższe ²⁾ lub według odrębnych przepisów	5 lat lub według odrębnych przepisów
Stanowiska urzędnicze				
Inspektor	XI	XVI	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	3 5
Specjalista, Podinspektor	X	XIV	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 3
Referent, Kasjer	VIII	XII	średnie ³⁾	1
Księgowy	IX	XIV	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 2
Informatyk	X	XIV	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 3 lata

Archiwista	VII	XI	średnie ³⁾	-
Inspektor Ochrony Danych	XIV	XVIII	według odrębnych przepisów	
Audytór wewnętrzny	XV	XVIII	Według odrębnych przepisów	
Pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych	XIV	XVIII	Według odrębnych przepisów	
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
Sekretarka	VII	XII	średnie ³⁾	-
Pomoc administracyjna	IV	VIII	zasadnicze ⁴⁾	-
Konserwator/Palacz c.o.	V	VIII	zasadnicze ⁴⁾	-
Magazynier	V	VIII	zasadnicze ⁴⁾	-
Kierowca autobusu	VIII	XI	Według odrębnych przepisów	
Robotnik	II	VII	podstawowe ⁵⁾	-
Sprzątaczką	II	VII	podstawowe ⁵⁾	-
Goniec	II	VII	podstawowe ⁵⁾	-
Dzienny opiekun	XI	XV	Według odrębnych przepisów	
Opiekun dzieci i młodzieży w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły	II	IV	Podstawowe ⁴⁾	-
Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych				
Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	XII	XIV	wyższe ²⁾	3 lata
	X	XI	wyższe ²⁾	-
Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	IX	XI	średnie ³⁾	3 lata
	VIII	XI	średnie ³⁾	2 lata
	VII	IX	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 2024 r. poz. 1135 z późn. zm.), 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 studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz.U. z 2024r., poz. 1571 z późn. zm.), o odpowiednim kierunku umożliwiającym wykonywanie zadań na danym stanowisku, a w odniesieniu do 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 2025 r. poz. 1043 z późn. zm.), 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 (Dz. U. z 2025 r. poz. 1043 z późn. zm.), 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 (Dz. U. z 2025 r. poz. 1043 z późn. zm.), a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.

*Załącznik nr 3
do Regulaminu wynagradzania
pracowników Urzędu Gminy Łączna*

Maksymalna wysokość dodatku funkcyjnego pracowników Urzędu Gminy Łączna

Stanowisko	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
Sekretarz	3000
Kierownik USC	2000
Z-ca Kierownika USC	1500
Kierownik Referatu	1500