

**ZARZĄDZENIE NR 69/2025**  
**Wójta Gminy Kolbaskowo**  
**z dnia 2 czerwca 2025 r.**

**w sprawie zmian w Regulaminie wynagradzania pracowników Urzędu Gminy**  
**Kolbaskowo**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz.U. z 2024 r., poz. 1135) w związku z art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz.U. z 2025 r., poz. 277 z późniejszymi zmianami)– zarządza się, co następuje:

**§ 1.** W regulaminie wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Kolbaskowo stanowiącym załącznik do zarządzenia nr 36/2016 Wójta Gminy Kolbaskowo z dnia 17 maja 2016 roku wprowadza się następujące zmiany:

1. §5 regulaminu wynagradzania otrzymuje brzmienie:

„§5. Pracownikom, po spełnieniu warunków określonych w przepisach prawa i w niniejszym Regulaminie, z tytułu zatrudnienia przysługuje:

1. Wynagrodzenie zasadnicze;
2. Dodatek za wieloletnia pracę;
3. Dodatek funkcyjny;
4. Dodatek specjalny;
5. Dodatek za realizację zadań finansowanych ze źródeł zewnętrznych
6. Dodatek za pełnienie funkcji koordynatora ds. dostępności;
7. Dodatek za pełnienie funkcji koordynatora ds. Stowarzyszenia Szczecińskiego Obszaru Metropolitalnego;
8. Dodatek za pełnienie funkcji administratora PPK;
9. Dodatek za obsługę Systemu Rejestrów Państwowych – rejestru PESEL;
10. Dodatek inwestycyjny;
11. Nagroda jubileuszowa;
12. Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę;
13. Nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej;
14. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej;
15. Premia;
16. Dodatkowe wynagrodzenie roczne;
17. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych;
18. Odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy;
19. Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej.”

2. §14 regulaminu wynagradzania otrzymuje brzmienie:  
„§14.

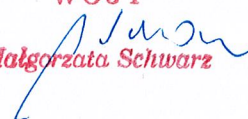
1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.
2. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy, a dla pracowników zatrudnionych w równoważnym czasie pracy – ponad ustalony dla nich dobowy wymiar czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
3. Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze. Czas wolny, na wniosek pracownika może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.
4. Pracownikowi, który wykonuje zadania związane z przygotowaniem lub realizacją projektu z funduszy europejskich, bądź współfinansowanych ze środków rządowych i innych środków zewnętrznych lub współuczestniczy w realizacji projektu, może zostać przyznany dodatek za realizację zadań finansowanych ze źródeł zewnętrznych. Dodatek może zostać przyznany na czas określony wynikający z czasu trwania projektu bądź określonych projektem zadań. Wysokość dodatku jest uzależniona od:
  - 1) wysokości środków finansowych przewidzianych na realizację projektu, w tym na wynagrodzenia osób realizujących projekt,
  - 2) nakładu pracy wnoszonego przez współuczestników projektu.Dodatek za prowadzenie projektów jest wypłacany w całości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, a także niezdolności do pracy na wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Pracownikowi, któremu powierzono funkcję koordynatora ds. dostępności może zostać przyznany dodatek za pełnienie funkcji koordynatora ds. dostępności w kwocie do 100 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego, dodatku za wieloletnią pracę i dodatku funkcyjnego brutto. Dodatek przyznaje kierownik urzędu. Dodatek jest wypłacany w całości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, a także niezdolności do pracy na wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Pracownikowi, któremu powierzono pełnienie funkcji koordynatora ds. Stowarzyszenia Szczecińskiego Obszaru Metropolitalnego może zostać przyznany dodatek za pełnienie funkcji koordynatora ds. Stowarzyszenia Szczecińskiego Obszaru Metropolitalnego w kwocie do 100% wynagrodzenia miesięcznego brutto. Wysokość dodatku oraz czas jego pobierania określa kierownik urzędu. Dodatek jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na podstawie Kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych.

7. Pracownikowi, któremu powierzono pełnienie funkcji administratora aplikacji Pracowniczych Planów Kapitałowych może zostać przyznany dodatek za pełnienie funkcji administratora aplikacji Pracowniczych Planów Kapitałowych w kwocie nieprzekraczającej 100% wynagrodzenia miesięcznego brutto. Wysokość dodatku oraz czas jego pobierania określa kierownik urzędu. Dodatek jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na podstawie Kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych.
8. Pracownikowi, któremu powierzono obsługę Systemów Rejestrów Państwowych – rejestru PESEL w celu realizacji zadań własnych gminy może zostać przyznany dodatek za obsługę Systemu Rejestrów Państwowych – rejestru PESEL w kwocie nieprzekraczającej 100% wynagrodzenia miesięcznego brutto. Wysokość dodatku oraz czas jego pobierania określa kierownik urzędu. Dodatek jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na podstawie Kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych.”
9. Pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek inwestycyjny. Dodatek inwestycyjny może być przyznany w związku z opracowaniem i realizacją projektów inwestycyjnych oraz nadzorem podwykonawców w zakresie opracowania dokumentacji aplikacyjnej w wybranych programach krajowych oraz unijnych w kwocie nieprzekraczającej 100% wynagrodzenia miesięcznego brutto. Wysokość dodatku oraz czas jego pobierania określa kierownik urzędu. Dodatek jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na podstawie Kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych”.

§ 2. Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Gminy.

§ 3. Pracownicy Urzędu Gminy Kolbaskowo zapoznają się z wymienionymi zmianami regulaminu pracy, który w okresie od 2 czerwca 2025 roku do 16 czerwca 2025 r. będzie wyłożony w sekretariacie oraz do pobrania na wewnętrznym serwerze komputerowym w katalogu publicznym.

§ 5. Zarządzenie wchodzi w życie po 14 dniach od ogłoszenia z mocą od 1 czerwca 2025 roku.

WÓJT  
  
Małgorzata Schwarz