

Dz.U.01.142.1593

2002.10.27	zm.	Dz.U.02.113.984	art. 44
2003.01.01	zm.	Dz.U.02.214.1806	art. 2
2005.02.08	zm.	Dz.U.05.10.71	art. 5
2005.07.31	zm.wyn.z	Dz.U.05.23.192	ogólne
2005.08.07	zm.	Dz.U.05.122.1020	art. 1
2006.05.25	zm.	Dz.U.06.79.549	art. 1
2006.10.10	zm.	Dz.U.06.169.1201	art. 1
2006.10.27	zm.	Dz.U.06.170.1218	art. 100

USTAWA

z dnia 22 marca 1990 r.

o pracownikach samorządowych.

(tekst jednolity)

Rozdział 1**Przepisy ogólne**

Art. 1. Ustawa określa status prawny pracowników zatrudnionych w:

- 1) urzędzie marszałkowskim, wojewódzkich samorządowych jednostkach organizacyjnych,
- 2) starostwie powiatowym, powiatowych jednostkach organizacyjnych,
- 3) urzędzie gminy, w jednostkach pomocniczych gminy oraz w gminnych jednostkach i zakładach budżetowych,
- 4) biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego oraz zakładów budżetowych utworzonych przez te związki,
- 5) biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego - zwanych dalej "pracownikami samorządowymi", z zastrzeżeniem art. 1a.

Art. 1a. Przepisów ustawy nie stosuje się do pracowników jednostek wymienionych w art. 1, których status prawny określają odrębne przepisy.

Art. 2. Pracownicy samorządowi są zatrudniani:

- 1) na podstawie wyboru:
 - a) w urzędzie marszałkowskim: marszałek województwa, wiceprzewodniczący zarządu oraz pozostali członkowie zarządu województwa - jeżeli statut województwa tak stanowi,
 - b) w starostwie powiatowym: starosta, wicestarosta oraz pozostali członkowie zarządu powiatu - jeżeli statut powiatu tak stanowi, z tym że z członkami zarządu powiatu wybranymi spoza składu rady powiatu zawsze nawiązuje się stosunek pracy,
 - c) w urzędzie gminy: wójt (burmistrz, prezydent miasta),
 - d) w związkach jednostek samorządu terytorialnego: przewodniczący zarządu związku i pozostali członkowie zarządu - jeżeli statut związku tak stanowi,
- 2) na podstawie mianowania: pracownicy zatrudniani na stanowiskach pracy określonych w statucie gminy bądź związku międzygminnego,
- 3) na podstawie powołania: zastępca wójta (burmistrza, prezydenta miasta), sekretarz gminy, sekretarz powiatu, skarbnik gminy (główny księgowy budżetu), skarbnik powiatu (główny księgowy budżetu powiatu), skarbnik województwa (główny księgowy budżetu województwa),
- 4) na podstawie umowy o pracę: pozostali pracownicy samorządowi.

Rozdział 2**Nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy**

Art. 3. 1. Pracownikiem samorządowym może być osoba, która:

- 1) jest obywatelem polskim,
- 2) posiada kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania pracy na określonym stanowisku,
- 3) ukończyła 18 rok życia i ma pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzysta z pełni praw publicznych,
- 4) posiada stan zdrowia pozwalający na zatrudnienie na określonym stanowisku.

2. Do pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę nie stosuje się wymogów określonych w ust. 1 pkt 1 i 3.

3. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na stanowisku urzędniczym może być osoba zatrudniana na podstawie art. 2 pkt 2 i 4, która spełnia wymagania określone w ust. 1 oraz dodatkowo:

- 1) posiada co najmniej wykształcenie średnie,
- 2) nie była prawomocnie skazana za przestępstwo umyślne,
- 3) cieszy się nieposzlakowaną opinią.

4. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na kierowniczym stanowisku urzędniczym może być osoba zatrudniana na podstawie art. 2 pkt 2-4, która spełnia wymagania określone w ust. 1 i ust. 3 pkt 2 i 3 oraz dodatkowo:

- 1) posiada łącznie co najmniej dwuletni staż pracy:
 - a) na stanowiskach urzędniczych w jednostkach, o których mowa w art. 1, lub
 - b) w służbie cywilnej, lub
 - c) w służbie zagranicznej, z wyjątkiem stanowisk obsługi, lub
 - d) w innych urządach państwowych, z wyjątkiem stanowisk pomocniczych i obsługi, lub
 - e) na kierowniczych stanowiskach państwowych oraz
- 2) posiada wykształcenie wyższe.

4a. Przepisu ust. 4 pkt 1 nie stosuje się do osób zatrudnionych na podstawie art. 2 pkt 3.

5. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, wykaz stanowisk pracowniczych, uwzględniając stanowiska urzędnicze, w tym kierownicze stanowiska urzędnicze, w jednostkach, o których mowa w art. 1, oraz biorąc pod uwagę rodzaj zadań realizowanych przez poszczególne jednostki i charakter czynności wykonywanych na poszczególnych stanowiskach pracy w tych jednostkach.

6. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych. Rada Ministrów, ustalając szczegółowe wymagania kwalifikacyjne na określonych stanowiskach pracowniczych, uwzględnia w szczególności wymagania wynikające z ust. 1-4 oraz potrzebę posiadania przez pracownika samorządowego kierunkowego przygotowania zawodowego, szczególnych doświadczeń lub umiejętności zawodowych, a także szczególne wymagania w zakresie stażu pracy.

Art. 3a. 1. Nabór kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze, w tym na kierownicze stanowiska urzędnicze, zatrudnianych na podstawie art. 2 pkt 2 i 4, zwane dalej "stanowiskami urzędniczymi", jest otwarty i konkurencyjny.

2. Nabór kandydatów na stanowiska urzędnicze w jednostkach, o których mowa w art. 1, organizują kierownicy tych jednostek.

3. Nabór kandydatów na wolne stanowiska kierowników jednostek, o których mowa w art. 1, z wyjątkiem urzędu marszałkowskiego, starostwa powiatowego, urzędu gminy albo biura związku, organizują odpowiednio marszałek województwa, starosta, wójt (burmistrz, prezydent miasta) albo przewodniczący zarządu związku.

4. Ogłoszenie o stanowisku urzędniczym oraz naborze kandydatów na to stanowisko umieszcza się w Biuletynie Informacji Publicznej, o którym mowa w ustawie z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. Nr 112, poz. 1198, z 2002 r. Nr 153, poz. 1271, z 2004 r. Nr 240, poz. 2407 oraz z 2005 r. Nr 64, poz. 565), zwanym dalej "Biuletynem", oraz na tablicy informacyjnej w jednostce, w której jest prowadzony nabór.

5. Ogłoszenie o naborze powinno zawierać:

- 1) nazwę i adres jednostki,
- 2) określenie stanowiska urzędniczego,
- 3) określenie wymagań związanych ze stanowiskiem urzędniczym zgodnie z opisem danego stanowiska, ze wskazaniem, które z nich są niezbędne, a które są dodatkowe,
- 4) wskazanie zakresu zadań wykonywanych na stanowisku urzędniczym,
- 5) wskazanie wymaganych dokumentów,

6) określenie terminu i miejsca składania dokumentów.

6. Termin do składania dokumentów, określony w ogłoszeniu o naborze, nie może być krótszy niż 14 dni od dnia opublikowania tego ogłoszenia w Biuletynie.

Art. 3b. 1. Po upływie terminu do złożenia dokumentów, określonego w ogłoszeniu o naborze, upowszechnia się w Biuletynie listę kandydatów, którzy spełniają wymagania formalne określone w ogłoszeniu o naborze.

2. Lista, o której mowa w ust. 1, zawiera imiona i nazwiska kandydatów oraz ich miejsce zamieszkania w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego.

3. Informacje o kandydatach, którzy zgłosili się do naboru, stanowią informację publiczną w zakresie objętym wymaganiami związanymi ze stanowiskiem urzędniczym, określonymi w ogłoszeniu o naborze.

Art. 3c. 1. Sporządza się protokół przeprowadzonego naboru kandydatów na stanowisko urzędnicze.

2. Protokół zawiera w szczególności:

- 1) określenie stanowiska urzędniczego, na które był prowadzony nabór, liczbę kandydatów oraz imiona, nazwiska i adresy nie więcej niż 5 najlepszych kandydatów uszeregowanych według spełniania przez nich poziomu wymagań określonych w ogłoszeniu o naborze,
- 2) informację o zastosowanych metodach i technikach naboru,
- 3) uzasadnienie dokonanego wyboru.

Art. 3d. 1. Informację o wyniku naboru upowszechnia się w terminie 14 dni od dnia zatrudnienia wybranego kandydata albo zakończenia procedury naboru, w przypadku gdy w jego wyniku nie doszło do zatrudnienia żadnego kandydata.

2. Informacja, o której mowa w ust. 1, zawiera:

- 1) nazwę i adres jednostki,
- 2) określenie stanowiska urzędniczego,
- 3) imię i nazwisko wybranego kandydata oraz jego miejsce zamieszkania w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego,
- 4) uzasadnienie dokonanego wyboru kandydata albo uzasadnienie niezatrudnienia żadnego kandydata na stanowisko urzędnicze.

3. Informację o wyniku naboru upowszechnia się w Biuletynie i na tablicy informacyjnej w jednostce, w której był prowadzony nabór, przez okres co najmniej 3 miesięcy.

Art. 3e. 1. Jeżeli stosunek pracy osoby wyłonionej w drodze naboru ustał w ciągu 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy, możliwe jest zatrudnienie na tym samym stanowisku kolejnej osoby spośród najlepszych kandydatów wymienionych w protokole tego naboru. Przepisy art. 3d stosuje się odpowiednio.

Art. 3f. Na stanowisko urzędnicze, w tym kierownicze stanowiska urzędnicze może zostać przeniesiony członek korpusu służby cywilnej w rozumieniu ustawy z dnia 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 170, poz. 1218) w drodze porozumienia pracodawców.

Art. 4. Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za jednostki, o których mowa w art. 1, zwane dalej "pracodawcami samorządowymi", dokonują:

- 1) organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego lub w zakresie ustalonym przez ten organ w odrębnej uchwale jego przewodniczący - wobec wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starosty i marszałka województwa - w formie uchwały, z zastrzeżeniem, że uchwała ta nie może obejmować prawa do ustalania przez przewodniczącego organu stanowiącego ich wynagrodzenia,
- 2) przewodniczący zarządu jednostki samorządu terytorialnego wobec członków zarządu tej jednostki,
- 2a) wójt (burmistrz, prezydent miasta) - wobec zastępcy wójta (burmistrza, prezydenta miasta), sekretarza gminy, skarbnika gminy oraz kierowników gminnych jednostek organizacyjnych,
- 3) przewodniczący zgromadzenia związku jednostek samorządu terytorialnego wobec członków zarządu tego związku,
- 4) w urzędzie jednostki samorządu terytorialnego - wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa wobec pozostałych pracowników urzędu oraz wobec kierowników

samorządowych jednostek organizacyjnych będących samodzielnymi pracodawcami samorządowymi innymi niż wymienieni w pkt 1-3,

- 5) kierownik jednostki organizacyjnej - za innego niż wymieniony w pkt 1-4 pracodawcę samorządowego.

Art. 4a. Akt mianowania pracownika samorządowego jest sporządzany w formie pisemnej i zawiera co najmniej:

- 1) nazwę pracodawcy samorządowego,
- 2) imię i nazwisko pracownika samorządowego,
- 3) datę nawiązania stosunku pracy,
- 4) określenie stanowiska pracy,
- 5) określenie wysokości i składników wynagrodzenia za pracę,
- 6) datę obowiązku podjęcia czynności służbowych,
- 7) podpis osoby dokonującej mianowania.

Art. 5. 1. Przed podjęciem pracy pracownik zatrudniony na podstawie wyboru, mianowania lub powołania składa pisemne ślubowanie następującej treści:

"Ślubuję uroczyście, że na zajmowanym stanowisku będę służyć państwu i społeczności lokalnej, przestrzegać porządku prawnego i wykonywać sumiennie powierzone mi zadania."

2. Przepis ust. 1 nie ma zastosowania do wójta (burmistrza, prezydenta miasta), który składa ślubowanie określone przepisami ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 oraz z 2002 r. Nr 23, poz. 220, Nr 62, poz. 558 i Nr 113, poz. 984).

Art. 6. Małżonkowie oraz osoby pozostające ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia lub stosunku powinowactwa pierwszego stopnia i przysposobienia, opieki lub kurateli - nie mogą być zatrudnieni u pracodawców samorządowych, jeżeli powstałby między tymi osobami stosunek bezpośredniej podległości służbowej.

Art. 7. 1. Do mianowanych pracowników samorządowych stosuje się odpowiednio przepisy art. 10 ust. 1-1b i 5 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953, z późn. zm.).

2. Mianowanego pracownika samorządowego można, na jego wniosek lub za jego zgodą, przenieść do pracy u innego pracodawcy samorządowego albo na stanowisko urzędnicze w urzędzie w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 1999 r. Nr 49, poz. 483, z późn. zm.), w tej samej lub innej miejscowości. Przeniesienia dokonuje pracodawca samorządowy albo dyrektor generalny urzędu, w którym mianowany pracownik samorządowy ma być zatrudniony, w porozumieniu z pracodawcą samorządowym dotychczas zatrudniającym pracownika.

3. W uzasadnionych przypadkach mianowany pracownik samorządowy może być przeniesiony, na okres do sześciu miesięcy, do innego pracodawcy samorządowego, w tej samej lub innej miejscowości, do pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. W okresie przeniesienia przysługuje mu wynagrodzenie stosowne do wykonywanej pracy, lecz nie niższe od dotychczasowego. Przeniesienie takie dopuszczalne jest tylko raz na dwa lata.

4. Niedopuszczalne jest czasowe przeniesienie, o którym mowa w ust. 3, bez zgody zainteresowanego, do pracodawcy samorządowego mającego siedzibę w innej miejscowości, kobiety w ciąży lub mianowanego pracownika samorządowego sprawującego opiekę nad dzieckiem w wieku do czternastu lat, a także w wypadkach, gdy stoją temu na przeszkodzie ważne względy osobiste lub rodzinne mianowanego pracownika samorządowego.

Art. 7a. 1. Pracownika samorządowego, o którym mowa w art. 2 pkt 4, można, na jego wniosek lub za jego zgodą, przenieść do pracy u innego pracodawcy samorządowego albo na stanowisko urzędnicze w urzędzie, o którym mowa w art. 7 ust. 2, w każdym czasie, jeżeli nie narusza to ważnego interesu pracodawcy samorządowego, który dotychczas zatrudniał pracownika, i przemawia za tym szczególny interes służby cywilnej.

2. Przeniesienia dokonuje pracodawca samorządowy albo dyrektor generalny urzędu, w którym pracownik samorządowy ma być zatrudniony, w porozumieniu z pracodawcą samorządowym dotychczas zatrudniającym pracownika.

Art. 8. W razie tymczasowego aresztowania pracownika samorządowego mianowanego, stosuje się odpowiednio przepis art. 11 ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

Art. 9. 1. Wójt (burmistrz, prezydent miasta) może zawiesić w pełnieniu obowiązków pracowniczych na czas nieprzekraczający trzech miesięcy pracownika samorządowego mianowanego, jeżeli zostało wszczęte przeciwko niemu postępowanie dyscyplinarne.

2. W okresie zawieszenia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia i innych świadczeń przysługujących na podstawie stosunku pracy.

Art. 10. 1. Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym może nastąpić w drodze wypowiedzenia w razie:

- 1) (uchylony),
- 2) likwidacji lub reorganizacji urzędu gminy lub innych jednostek, o których mowa w art. 1 pkt 3, oraz biur (ich odpowiedników), o których mowa w art. 1 pkt 4, połączonej ze zmniejszeniem stanu zatrudnienia,
- 3) niezawinionej utraty uprawnień do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
- 4) trwałej utraty zdolności fizycznej lub psychicznej do pracy na zajmowanym stanowisku, stwierdzonej orzeczeniem *komisji lekarskiej do spraw inwalidztwa i zatrudnienia*, jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia pracownika na innym stanowisku, odpowiednim do jego stanu zdrowia i kwalifikacji zawodowych, albo pracownik odmawia podjęcia takiej pracy,
- 5) nabycia prawa do renty lub emerytury.

2. W przypadku określonym w ust. 1 pkt 3 kierownik urzędu gminy (jednostki, o której mowa w art. 1) powinien zaproponować pracownikowi samorządowemu mianowanemu podjęcie pracy na innym stanowisku odpowiadającym posiadanym kwalifikacjom, jeżeli takim stanowiskiem dysponuje.

3. W przypadku ustania zatrudnienia z przyczyny, o której mowa w ust. 1 pkt 2, pracownikowi samorządowemu mianowanemu przysługuje wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za czas pozostawania bez pracy, przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy.

4. Okres wypowiedzenia stosunku pracy pracownikowi samorządowemu mianowanemu wynosi trzy miesiące i kończy się ostatniego dnia miesiąca.

5. Do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym w razie reorganizacji, o której mowa w ust. 1 pkt 2, oraz w przypadkach określonych w ust. 1 pkt 3 i 4 stosuje się przepis art. 38 Kodeksu pracy.

Art. 11. Pracownik samorządowy mianowany może rozwiązać stosunek pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Art. 12. W okresie wypowiedzenia pracownik samorządowy może być zwolniony z pełnienia obowiązków z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Art. 13. Stosunek pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym może ulec rozwiązaniu w drodze porozumienia stron.

Art. 14. 1. Właściwy organ lub osoba niezwłocznie rozwiązuje bez wypowiedzenia stosunek pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym w razie:

- 1) prawomocnego skazania na karę pozbawienia praw publicznych albo prawa wykonywania zawodu,
- 2) prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną wydalenia z pracy w urzędzie,
- 3) zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
- 4) utraty obywatelstwa polskiego.

2. Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym może nastąpić w razie jego nieobecności w pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż jeden rok, a także w razie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z innych przyczyn - po upływie okresów przewidzianych w art. 53 Kodeksu pracy.

2a. W razie niezdolności do pracy z powodu choroby, o której mowa w ust. 2, pracownik samorządowy mianowany zachowuje prawo do świadczeń pieniężnych przez okres przewidziany w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

3. Stosunek pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym wygasa w przypadkach określonych

w Kodeksie pracy oraz przepisach szczególnych.

Art. 14a. 1. Pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu w ramach stosunku pracy na podstawie wyboru, z którym został rozwiązany stosunek pracy w związku z upływem kadencji, przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

2. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 1, nie może przekraczać kwoty dwudziestokrotnego miesięcznego najniższego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy, ustalonego przez *Ministra Pracy i Polityki Socjalnej* na podstawie odrębnych przepisów.

3. W przypadku gdy pracownik, o którym mowa w ust. 1, zostanie ponownie, w najbliższej kadencji, zatrudniony na podstawie stosunku pracy z wyboru w tym samym urzędzie, przepisu ust. 1 nie stosuje się.

4. Do pracownika, o którym mowa w ust. 1, nie stosuje się przepisu art. 75 Kodeksu pracy.

Rozdział 3

Obowiązki i prawa pracownika samorządowego

Art. 15. 1. Do podstawowych obowiązków pracownika samorządowego należy dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesów państwa oraz indywidualnych interesów obywateli.

2. Do obowiązków pracownika samorządowego należy w szczególności:

- 1) przestrzeganie prawa,
- 2) wykonywanie zadań urzędu sumiennie, sprawnie i bezstronnie,
- 3) informowanie organów, instytucji i osób fizycznych oraz udostępnianie dokumentów znajdujących się w posiadaniu urzędu, jeżeli prawo tego nie zabrania,
- 4) zachowanie tajemnicy państwowej i służbowej w zakresie przez prawo przewidzianym,
- 5) zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach ze zwierzchnikami, podwładnymi, współpracownikami oraz w kontaktach z obywatelami,
- 6) zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim.

Art. 16. 1. Do obowiązków pracownika samorządowego należy sumienne i staranne wypełnianie poleceń przełożonego.

2. Jeżeli w przekonaniu pracownika samorządowego polecenie przełożonego jest niezgodne z prawem, pracownik ten powinien przedstawić mu swoje zastrzeżenia; w razie pisemnego potwierdzenia polecenia, powinien je wykonać, zawiadamiając jednocześnie odpowiednio wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starostę, marszałka województwa albo kierownika samorządowej jednostki organizacyjnej o zastrzeżeniach.

3. Pracownikowi samorządowemu nie wolno wykonywać poleceń, których wykonanie według jego przekonania stanowiłoby przestępstwo lub groziłoby niepowetowanymi stratami.

4. (skreślony).

Art. 17. 1. Pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym podlega okresowym ocenom kwalifikacyjnym, dokonywanym przez bezpośredniego przełożonego. Okresowej ocenie kwalifikacyjnej dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego podlega również pracownik samorządowy mianowany zatrudniony na stanowisku innym niż urzędnicze. Ocena jest sporządzana co najmniej raz na dwa lata.

2. Okresowa ocena kwalifikacyjna obejmuje w szczególności wywiązywanie się przez pracownika samorządowego, o którym mowa w ust. 1, z obowiązków wynikających z zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy oraz obowiązków określonych w art. 15 i art. 16 ust. 1. Ocenę niezwłocznie doręcza się pracownikowi.

3. Od okresowej oceny kwalifikacyjnej pracownikowi służy odwołanie w ciągu 7 dni od jej doręczenia do kierownika jednostki, o której mowa w art. 1, zatrudniającej pracownika, o którym mowa w ust. 1.

4. Po doręczeniu pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, ujemnej okresowej oceny kwalifikacyjnej, potwierdzonej ponowną ujemną oceną, która nie może być dokonana wcześniej niż po upływie trzech miesięcy, pracodawca samorządowy:

- 1) niezwłocznie rozwiązuje stosunek pracy z pracownikiem samorządowym zatrudnionym na stanowisku urzędniczym za wypowiedzeniem lub odwołuje go ze stanowiska,
- 2) może rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym zatrudnionym na stanowisku innym niż urzędnicze za wypowiedzeniem.

5. Do rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym z przyczyny, o której mowa w ust. 4, stosuje się okres wypowiedzenia, o którym mowa w art. 10 ust. 4.

6. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, sposób i tryb dokonywania okresowych ocen kwalifikacyjnych, biorąc pod uwagę potrzebę prawidłowego dokonywania tych ocen.

Art. 18. 1. Pracownik samorządowy nie może wykonywać zajęć tożsamyh, pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność.

2. W razie naruszenia przez pracownika samorządowego któregokolwiek z zakazów, o których mowa w ust. 1, pracodawca samorządowy niezwłocznie rozwiązuje bez wypowiedzenia stosunek pracy z takim pracownikiem w trybie art. 52 § 2 i 3 Kodeksu pracy lub odwołuje go ze stanowiska.

Art. 18a. 1. Pracownik samorządowy jest obowiązany złożyć oświadczenie o prowadzeniu działalności gospodarczej.

2. W przypadku prowadzenia działalności gospodarczej pracownik samorządowy jest obowiązany określić jej charakter. Obowiązany jest on również składać odrębne oświadczenia w przypadku zmiany charakteru prowadzonej działalności gospodarczej.

3. Oświadczenie o prowadzeniu działalności gospodarczej pracownik jest obowiązany złożyć pracodawcy samorządowemu w terminie 30 dni od dnia zatrudnienia, podjęcia działalności gospodarczej lub zmiany jej charakteru.

4. Niezłożenie oświadczenia o prowadzeniu działalności gospodarczej w terminie powoduje odpowiedzialność dyscyplinarną.

5. Podanie nieprawdy lub zatajenie prawdy w oświadczeniu o prowadzeniu działalności gospodarczej powoduje odpowiedzialność na podstawie art. 233 § 1 Kodeksu karnego.

Art. 19. Pracownik samorządowy jest obowiązany na żądanie upoważnionego do czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy samorządowego złożyć oświadczenie o stanie majątkowym.

Art. 20. 1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

2. Rada Ministrów, z zastrzeżeniem ust. 3 i 4, określa w drodze rozporządzenia zasady wynagradzania pracowników samorządowych. Rada Ministrów przy ustalaniu zasad wynagradzania członków zarządu jednostek samorządu terytorialnego oraz wójtów (burmistrzów, prezydentów miast), odrębnie dla każdego stopnia zasadniczego podziału terytorialnego, uwzględnia liczbę mieszkańców jednostki samorządu terytorialnego.

3. Maksymalne wynagrodzenie członka zarządu jednostki samorządu terytorialnego oraz wójta (burmistrza, prezydenta miasta) nie może przekroczyć w ciągu miesiąca, łącznie z dodatkiem za wieloletnią pracę, siedmiokrotności kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 110, poz. 1255, z 2000 r. Nr 19, poz. 239 oraz z 2001 r. Nr 85, poz. 924 i Nr 100, poz. 1080).

4. Maksymalne miesięczne wynagrodzenie kierowników i zastępców kierowników jednostek budżetowych, gospodarstw pomocniczych tych jednostek oraz zakładów budżetowych jednostek samorządu terytorialnego nie może przekroczyć czterokrotności kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 110, poz. 1255, z 2000 r. Nr 19, poz. 239 oraz z 2001 r. Nr 85, poz. 924 i Nr 100, poz. 1080).

5. Osobom wymienionym w ust. 3 nie przysługują nagrody, z wyjątkiem nagrody jubileuszowej, o której mowa w art. 21.

Art. 21. 1. Pracownikom samorządowym przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa przy przechodzeniu na rentę *inwalidzką* lub emeryturę. Przepisy art. 22 ust. 1, art. 23 oraz art. 28 ust. 1 i ust. 3 ustawy o pracownikach urzędów państwowych stosuje się odpowiednio.

2. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, określa warunki, w jakich do okresu pracy w jednostkach samorządu terytorialnego wlicza się okresy zatrudnienia w innych zakładach pracy.

Art. 22. Do świadczeń przysługujących pracownikowi samorządowemu w związku z podróżą służbową lub przeniesieniem do pracy w innej miejscowości przepis art. 26 ustawy o pracownikach urzędów państwowych stosuje się odpowiednio.

Art. 23. 1. Pracownikowi samorządowemu przysługują świadczenia emerytalne i rentowe na zasadach określonych w przepisach o *powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin*.

2. Pracownikowi samorządowemu mianowanemu przysługuje pełna emerytura, jeżeli mężczyzna ukończył sześćdziesiąt lat, a kobieta pięćdziesiąt pięć lat i ma wymagany okres zatrudnienia, w przypadkach określonych w przepisach:

- 1) art. 10 ust. 1 pkt 2, jeżeli dotyczy wyłączenie reorganizacji uniemożliwiającej dalsze zatrudnienie,
- 2) art. 10 ust. 1 pkt 3, jeżeli urząd nie dysponuje stanowiskiem, o którym mowa w art. 10 ust. 2,
- 3) art. 10 ust. 1 pkt 4, z wyłączeniem przypadków, gdy pracownik odmówił zatrudnienia na stanowisku, o którym mowa w tym przepisie.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się do osób urodzonych przed dniem 1 stycznia 1949 r.

Art. 24. 1. Regulaminy pracy określają porządek wewnętrzny i rozkład czasu pracy w sposób zapewniający obywatelom załatwianie spraw w dogodnym dla nich czasie.

2. Czas pracy pracowników samorządowych nie może przekraczać 40 godzin na tydzień i ośmiu godzin na dobę.

3. Do czasu pracy pracownika samorządowego mianowanego stosuje się odpowiednio przepisy art. 29 ust. 2 i 3 oraz art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

Rozdział 4

Odpowiedzialność porządkowa i dyscyplinarna pracowników samorządowych mianowanych

Art. 25. W sprawach odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej pracowników samorządowych, w kwestiach nieuregulowanych w niniejszej ustawie, stosuje się odpowiednio przepisy art. 34 ust. 1 i 3, art. 36 ust. 6 i art. 37 ustawy o pracownikach urzędów państwowych.

Art. 26. 1. Karę porządkową upomnienia za przewinienie mniejszej wagi wymierza bezpośredni przełożony pracownika samorządowego i zawiadamia go o tym na piśmie.

2. Pracownik samorządowy może w ciągu trzech dni od dnia doręczenia zawiadomienia o ukaraniu odwołać się do upoważnionego do czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy samorządowego, który decyduje o jego uwzględnieniu lub odrzuceniu.

Art. 27. 1. Do orzekania w sprawach dyscyplinarnych powołuje się komisje dyscyplinarne I i II instancji.

2. Komisja dyscyplinarna I instancji składa się z członków wybranych przez radę gminy (zgromadzenie związku) spośród pracowników samorządowych, z wyjątkiem pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru i umowy o pracę.

3. Komisja dyscyplinarna II instancji składa się z członków wybranych przez radę gminy (zgromadzenie związku) spośród radnych.

4. Członków komisji dyscyplinarnych wybiera się na okres kadencji rady.

Art. 27a. 1. Od orzeczeń komisji dyscyplinarnych II instancji stronom służy odwołanie do właściwego ze względu na miejsce zamieszkania obwinionego sądu apelacyjnego - sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

2. Do rozpatrzenia odwołania stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o apelacji. Od

orzeczenia sądu apelacyjnego skarga kasacyjna nie przysługuje.

Art. 28. W miarę potrzeby tworzy się komisje dyscyplinarne, o których mowa w art. 27, dla pracowników kilku pracodawców samorządowych.

Art. 29. Rzecznika dyscyplinarnego wyznacza odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa spośród pracowników mianowanych wymienionych w art. 27 ust. 2.

Art. 30. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, określa zasady powoływania składu komisji dyscyplinarnych i tryb postępowania przed komisjami, zasady wydawania i wykonywania ich orzeczeń oraz zasady wznowienia postępowania przed komisjami dyscyplinarnymi.

Rozdział 5

Przepisy przejściowe i końcowe

Art. 31. 1. W kwestiach nieuregulowanych w niniejszej ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy.

2. Spory ze stosunku pracy pracowników samorządowych rozpoznają sądy pracy.

Art. 32. Do pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi, określonych w przepisach o wynagrodzeniu, o których mowa w art. 20 ust. 2, nie stosuje się przepisów art. 16 ust. 2, art. 18, art. 19 i art. 24 ust. 2.

Art. 33. 1. Z dniem wejścia w życie ustawy pracownicy zatrudnieni w dotychczasowych urzędach terenowych organów administracji państwowej stopnia podstawowego stają się pracownikami samorządowymi. Stosunki pracy z tymi pracownikami wygasają 31 grudnia 1990 r., jeżeli przed 1 października 1990 r. nie zostaną z nimi nawiązane nowe stosunki pracy na dalszy okres. Wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy przez zakład pracy może nastąpić za trzymiesięcznym wypowiedzeniem w trybie przewidzianym w art. 41¹ Kodeksu pracy.

2. Pracownicy zatrudnieni w dotychczasowych urzędach terenowych organów administracji państwowej, którzy zgodnie z ust. 1 zdanie pierwsze stali się pracownikami samorządowymi, zachowują uprawnienia wynikające z przepisów szczególnych do dnia nawiązania nowych stosunków pracy na dalszy okres albo do dnia wcześniejszego rozwiązania lub wygaśnięcia stosunków pracy zgodnie z ust. 1 zdanie drugie i trzecie.

3. Pracownikom samorządowym mianowanym, w przypadkach określonych w ust. 1, przysługuje wynagrodzenie przewidziane w art. 10 ust. 3 ustawy. Pozostałym pracownikom przysługują w tych przypadkach świadczenia przewidziane w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 i Nr 10, poz. 59).

4. Wszelkie świadczenia pieniężne powstałe z tytułu rozwiązania stosunków pracy, o których mowa w ust. 1, pokrywa Skarb Państwa za pośrednictwem urzędów wojewódzkich, z wyjątkiem świadczeń wypłacanych z Funduszu Pracy na podstawie ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 i Nr 10, poz. 59).

Art. 34. Ustawa wchodzi w życie w terminie określonym ustawą - Przepisy wprowadzające ustawę o samorządzie terytorialnym.