

**Regulamin wynagradzania pracowników  
zatrudnionych na umowę o pracę w Urzędzie Miejskim w Brusach**

**I. Przepisy wstępne**

**§ 1**

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej Regulaminem określa:
  - 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
  - 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
  - 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
  - 4) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego.
2. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

**§ 2**

Ilekcioć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy - oznacza to Urząd Miejski w Brusach,
- 2) kierownikui Urzędu - oznacza to Burmistrza lub osobę, którą Burmistrz upoważnił do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w swoim imieniu,
- 3) pracownikui - oznacza to osobę zatrudnioną w Urzędzie Miejskim w Brusach na podstawie umowy o pracę,
- 4) Urzędzie - oznacza to Urząd Miejski w Brusach,
- 5) najniższym wynagrodzeniu w tabeli - należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1960 ze zm.),
- 6) ustawie - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1530),
- 7) rozporządzeniu - należy przez to rozumieć rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1960 ze zm.)

**II. Wymagania kwalifikacyjne**

**§ 3**

1. Wprowadza się szczególowe wymagania kwalifikacyjne pracowników zgodnie z tabelą - załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. W zakresie nieuregulowanym w zarządzeniu obowiązują wymagania kwalifikacyjne określone przepisami prawa.
3. Pracownik samorządowy, który nie spełnia minimalnych wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, umiejętności zawodowych lub stażu pracy, przewidzianych dla

stanowiska zajmowanego przez niego w dniu wejścia w życie rozporządzenia, może być nadal zatrudniony na tym stanowisku.

### **III. Szczegółowe warunki wynagradzania**

#### **§ 4**

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska, posiadanych kwalifikacji zawodowych i kategorii zaszeregowania wskazanej w umowie o pracę.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
3. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa rozporządzenie.

#### **§ 5**

Maksymalne kwoty wynagrodzeń zasadniczych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania określa tabela - załącznik nr 2 do Regulaminu.

#### **§ 6**

Wynagrodzenie za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207).

#### **§ 7**

1. Jeżeli wynagrodzenie pracownika jest niższe od minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w §7, pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.
3. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

#### **§ 8**

Oprócz wyżej wymienionych świadczeń pracownikom przysługuje:

- 1) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, według zasad określonych w przepisach szczególnych,
- 2) dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej.

#### **§ 9**

Zgodnie z art. 26 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1342 ze zm.) za osoby zatrudnione, które przystąpiły do Pracowniczych Planów Kapitałowych wypłacana będzie:

- 1) wpłata podstawowa finansowana przez podmiot zatrudniający w wysokości 1,5% wynagrodzenia,
- 2) wpłata dodatkowa finansowana przez podmiot zatrudniający w wysokości 1,5% wynagrodzenia.

#### **IV. Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego**

##### **§ 10**

1. Ustala się następujące stanowiska, na których jest przyznany dodatek funkcyjny:
  - Sekretarz Gminy
  - Radca Prawny
  - Audytor wewnętrzny
  - Zastępca Kierownika USC
  - Dyrektor Wydziału / Biura
  - Zastępca Dyrektora Wydziału / Biura
  - Zastępca Skarbnika
  - Komendant Gminny Ochrony Przeciwpożarowej
2. Stawki dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 3 do regulaminu.

##### **§ 11**

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracownikowi samorządowemu może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek specjalny nie podlega pomniejszeniu za okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy

#### **V. Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród**

##### **§ 12**

1. Nagroda jest wyrazem uznania dla pracowników za szczególne zaangażowanie w wykonywanie swoich obowiązków.
2. Nagroda, w formie pieniężnej lub rzeczowej, może być przyznana pracownikom za wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości, przyczyniając się w sposób szczególny do wykonywania zadań zakładu. Może być ona przyznana m.in. za:
  - 1) wykonanie zadań wykraczających poza zakres obowiązków lub powodujących szczególne obciążenie obowiązkami,
  - 2) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika'
  - 3) za zaangażowanie w pracę zawodową
  - 4) wysoki poziom wiedzy zawodowej, inicjatywę, samodzielność i wysokie poczucie odpowiedzialności zawodowej,
  - 5) przejawianie inicjatywy i samodzielności (innovacyjność) w podejmowaniu działań merytorycznych dotyczących stanowiska pracy,
  - 6) kreatywność, znaczące usprawnienie procesów pracy i obowiązujących procedur,
  - 7) samodoskonalenie zawodowe i podnoszenie kwalifikacji,
  - 8) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,

- 9) wyróżniającą realizacją projektów, znaczący wzrost kompetencji zawodowych pracownika wykorzystywanych w pracy zawodowej,
- 10) długoletnią (minimum 20 lat), wyróżniającą pracę pracowników przechodzących na emeryturę lub rentę.
- 11) Dzień Pracownika Samorządowego (27 maja).

### **§ 13**

1. Burmistrz może z własnej inicjatywy przyznać nagrody dla poszczególnych pracowników.
2. O przyznanie nagrody do Burmistrza mogą także wnioskować: Wiceburmistrz, Sekretarz, Skarbnik, dyrektorzy wydziałów/kierownicy biur.

### **§ 14**

1. Burmistrz określa kwotę przeznaczoną na nagrody i termin przyznawania tej nagrody.
2. Listę osób nagrodzonych zatwierdza Burmistrz.

### **§ 15**

Nagrody wypłacane są z Zakładowego Funduszu Nagród w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia i mają charakter uznaniowy.

### **§ 16**

Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie 6 miesięcy przed dniem jej przyznania:

- 1) został ukarany karą nagany.
- 2) opuścił jakkolwiek dzień pracy bez usprawiedliwienia.
- 3) dopuścił się zagarnięcia mienia.
- 4) nie przestrzegał przepisów bhp i przeciwpożarowych.

## **VI. Dodatek za wieloletnią pracę**

### **§ 17**

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości określonej w art. 38 ust. 1 ustawy.
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. Zasady wypłaty dodatku za wieloletnią pracę określa rozporządzenie.

## **VII. Świadczenia pieniężne związane z pracą**

### **§ 18**

Pracownikom przysługują również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy na podstawie art. 92 i 184 Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
- 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych na podstawie art. 92 i 237<sup>1</sup> Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń,

- 3) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej,
- 4) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie,
- 5) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- 6) odprawa rentowa lub emerytalna,
- 7) nagroda jubileuszowa.

## **VIII. Odprawa emerytalna lub rentowa**

### **§ 19**

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości określonej w art. 38 ust. 3 ustawy.
2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

## **IX. Nagroda jubileuszowa**

### **§ 20**

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w art. 38 ust. 2 ustawy.
2. Szczegółowe zasady obliczania i wypłaty nagrody jubileuszowej określa rozporządzenie.

## **X. Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych**

### **§ 21**

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu, najpóźniej 27 dnia danego miesiąca kalendarzowego, a jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
2. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana jest w terminie j/w. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

### **§ 22**

1. Pracodawca przekazuje wynagrodzenie na rachunek płatniczy wskazany przez pracownika tak, aby wynagrodzenie to pozostawało do dyspozycji pracownika w terminie wypłaty, o którym mowa w § 21 ust. 1.
2. W przypadku złożenia wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych - wynagrodzenie wypłacane jest w kasie Urzędu.

### **§ 23**

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

### **§ 24**

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

### **§ 25**

Regulaminu nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania, powołania oraz wyboru.

**Burmistrz Brus**

*/-/ dr inż. Witold Ossowski*