

## Regulamin wynagradzania pracowników Starostwa Powiatowego w Wąbrzeźnie

### Rozdział 1

#### Postanowienie ogólne

##### § 1

Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne;
  - 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
  - 3) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego;
  - 4) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
- pracowników samorządowych zatrudnionych w Starostwie Powiatowym w Wąbrzeźnie na podstawie umowy o pracę.

##### § 2

Ilekroć w niniejszym regulaminie jest mowa o:

- 1) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530);
- 2) rozporządzeniu – rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 z późn. zm.);
- 3) regulaminie – rozumie się przez to Regulamin wynagradzania pracowników Starostwa Powiatowego w Wąbrzeźnie;
- 4) staroście – rozumie się przez to Starostę Wąbrzeskiego;
- 5) pracodawcy – rozumie się przez to Starostwo Powiatowe w Wąbrzeźnie;
- 6) pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Starostwie Powiatowym w Wąbrzeźnie na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy.

##### § 3

Ustala się:

- 1) tabelę maksymalnych stawek miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego, która jest określona w załączniku Nr 1 do niniejszego Regulaminu,
- 2) tabelę kierowniczych stanowisk urzędniczych, która jest określona w załączniku Nr 2 do niniejszego Regulaminu;
- 3) tabelę stanowisk urzędniczych, która jest określona w załączniku Nr 3 do niniejszego Regulaminu;
- 4) tabelę stanowisk pomocniczych i obsługi, która jest określona w załączniku Nr 4 do niniejszego Regulaminu;
- 5) tabelę maksymalnych kwot dodatku funkcyjnego, która jest określona w załączniku Nr 5 do niniejszego Regulaminu;

## **Rozdział 2**

### **Wymagania kwalifikacyjne**

#### **§ 4**

Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie oraz umiejętności zawodowe, staż pracy ) określa się zgodnie z rozporządzeniem.

## **Rozdział 3**

### **Wynagrodzenie za pracę**

#### **Zasady wynagradzania**

#### **§ 5**

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Miesięczne wynagrodzenie pracownika obejmuje:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
  - 2) dodatek za wieloletnią pracę.
3. Ponadto pracownikowi lub określonej grupie pracowników przysługują lub mogą być przyznane:
  - 1) nagroda jubileuszowa;
  - 2) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
  - 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne;
  - 4) dodatek funkcyjny;
  - 5) dodatek specjalny;
  - 6) dodatek za pracę w porze nocnej;
  - 7) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych;
  - 8) nagroda uznaniowa za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

#### **Wynagrodzenie zasadnicze**

#### **§ 6**

1. W Starostwie obowiązuje miesięczny system wynagradzania.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika ustalana jest na podstawie kategorii zaszeregowania.
3. Kategoria zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk pracy oraz maksymalne wysokości wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania określa załącznik nr 1 do regulaminu.
4. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika kategorii zaszeregowania podejmuje Starosta.
5. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

## **Dodatek za wieloletnią pracę**

### **§ 7**

1. Dodatek za wieloletnią pracę 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 zasadniczego.
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. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Starostwie Powiatowym w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę.
5. 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 bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia :
  - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
  - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
7. Szczegółowe warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę określa rozporządzenie w sprawie wynagradzania.

## **Nagroda jubileuszowa**

### **§ 8**

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
  - 1) po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego;
  - 2) po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego;
  - 3) po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego;
  - 4) po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego;
  - 5) po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego;
  - 6) po 45 latach pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Pracownikowi, który wykonuje pracę w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej.

3. W przypadku jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
4. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
6. Wypłata nagrody następuje z urzędu tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie w dniu nabycia do niej prawa.
7. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
8. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej 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.
9. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
10. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
11. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy. Wówczas pracownik, któremu wypłacono nagrodę jubileuszową danego stopnia, nie nabywa prawa do tej nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody danego stopnia.
12. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów, od których uzależnia się uprawnienia pracownicze, okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
13. Szczegółowe warunki ustalania prawa do nagrody jubileuszowej i jej wypłacania określa rozporządzenie.

### **Jednorazowa odprawa**

#### **§ 9**

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
  - 1) po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia;
  - 2) po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia;
  - 3) po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

3. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.
4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
5. Pracownik, który otrzymał jednorazową odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
6. Szczegółowe warunki ustalania prawa do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy i jej wypłacania określa rozporządzenie.

### **Dodatkowe wynagrodzenie roczne**

#### **§ 10**

1. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy przysługującego pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wliczane jest do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby lub zasiłków z ubezpieczenia społecznego.
3. Szczegółowe zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego określają przepisy ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872 z późn. zm.)

### **Dodatek funkcyjny**

#### **§ 11**

1. Dodatek funkcyjny jest przyznawany osobom zatrudnionym na następujących stanowiskach:
  - 1) Sekretarz powiatu;
  - 2) Kierownik wydziału;
  - 3) Geodeta powiatowy;
  - 4) Powiatowy rzecznik konsumentów;
  - 5) Kierownik Ośrodka Dokumentacji Geodezyjnej i Kartograficznej;
  - 6) Radca prawny;
  - 7) Przewodniczący Powiatowego Zespołu ds. Orzekania o Niepełnosprawności;
  - 8) Zastępca Kierownika Wydziału;
  - 9) Główny księgowy.
2. Za czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy dodatek funkcyjny przysługuje w 100% wysokości.
3. Decyzję w sprawie przyznania dodatku funkcyjnego podejmuje Starosta.

4. Dodatek funkcyjny przysługuje w wysokości ustalonej zgodnie z załącznikiem nr 6 do regulaminu.

### **Dodatek specjalny**

#### **§ 12**

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przyznawany w kwocie nie przekraczającej **50%** łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika lub w kwocie nie przekraczającej **40%** wynagrodzenia zasadniczego w wypadku gdy pracownik nie ma przyznanego dodatku funkcyjnego
3. Za czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy dodatek specjalny przysługuje w 100% wysokości.
4. Dodatek specjalny przyznaje, określa jego wysokość i okres przez jaki będzie wypłacany Starosta.

### **Dodatek za pracę w porze nocnej**

#### **§ 13**

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151<sup>8</sup> § 1 Kodeksu pracy.
2. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
3. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej  $\frac{1}{4}$  czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracownikiem pracującym w nocy.

### **Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych**

#### **§ 14**

1. Jeżeli wymagają tego potrzeby Starostwa pracownik na polecenie przełożonego wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta.
2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do kobiet w ciąży oraz, bez ich zgody, do pracowników samorządowych sprawujących pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do ośmiu lat.
3. Pracownikowi za pracę wykonaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze z tym, że czas wolny na wniosek pracownika może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.
4. Pracownikom, którzy z polecenia Starosty wykonują pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święta przysługuje inny dzień wolny.

5. Szczegółowe warunki wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych określa ustawa oraz ustawa Kodeks Pracy (Dz. U. z 2022 poz. 1510 z późn. zm.)

### **Nagroda uznaniowa**

#### **§ 15**

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony na dany rok kalendarzowy fundusz nagród.
2. Wysokość funduszu nagród wynosi 5% planowanych środków na wynagrodzenia w danym roku.
3. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje Starosta.
4. Nagrody uznaniowe mogą być przyznawane w miarę posiadanych na ten cel środków finansowych.
5. Wysokość nagrody uznaniowej ustala się w oparciu o:
  - 1) ocenę uzyskanych wyników pracy zawodowej;
  - 2) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań;
  - 3) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika;
  - 4) wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika;
  - 5) działania usprawniające na stanowisku pracy.
6. Pracownik, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających dzień ustalania prawa do nagrody uznaniowej, traci prawo do tej nagrody.
7. Pracownik zachowuje prawo do nagrody uznaniowej zarówno za okres wykonywania pracy jak i za okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby oraz zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

### **Rozdział 4**

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

#### **§ 16**

1. Wynagrodzenie za pracę oraz za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych wypłaca się z dołu w dniu 25 każdego miesiąca, a jeżeli dzień ten jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
2. Wypłaty dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w porze nocnej dokonuje się z dołu.
3. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.
4. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

## **Rozdział 5**

### **Postanowienia końcowe**

#### **§ 17**

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, Kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.
2. Zmiany do regulaminu, pod rygorem ich nieważności, wymagają zachowania formy pisemnej i są wprowadzane w formie aneksów.
3. Pracodawca jest obowiązany, na żądanie pracownika udostępnić Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.
4. Wszyscy pracownicy zobowiązani są do zapoznania się z treścią regulaminu.