

**Zarządzenie nr 32 /2023**  
**Burmistrza Miasta i Gminy Iwaniska**  
**z dnia 30 czerwiec 2023 r.**

**W sprawie: ustalenia regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Miasta i Gminy Iwaniska**

Na podstawie art. 77<sup>2</sup> §1<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.), art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r., poz. 530) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960 ze zm.) zarządza się, co następuje:

§1. Ustala się regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Miasta i Gminy Iwaniska, zgodnie z załącznikiem do niniejszego zarządzenia.

§2. Wykonanie Zarządzenia powierza się Sekretarzowi Miasta i Gminy Iwaniska.

§3. Traci moc zarządzenie nr 2/2022 Burmistrza Miasta i Gminy Iwaniska z dnia 3 stycznia 2022 r. z późniejszymi zmianami.

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA W URZĘDZIE MIASTA I GMINY IWANISKA**

### **Rozdział I Postanowienia ogólne**

**§1.** Regulamin dotyczy pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Miasta i Gminy Iwaniska na podstawie umowy o pracę i określa :

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego.
- 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
- 4) warunki i sposób przyznawania dodatków : stażowego, funkcyjnego i specjalnego zasady i warunki wynagradzania za pracę, świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania, w tym także warunki premiowania pracowników obsługi.

**§2.** Pracodawca zaznajamia każdego nowo zatrudnionego pracownika z Regulaminem. Pisemne oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem podlega włączeniu do jego akt osobowych.

**§3.** Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- a) pracodawcy - rozumie się przez to Urząd Miasta i Gminy Iwaniska reprezentowany przez Burmistrza Miasta i Gminy
- b) pracownika - rozumie się przez to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę, bez względu na wymiar czasu pracy
- c) rozporządzeniu w sprawie wynagradzania - rozumie się przez to obowiązujące rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U.2021 poz. 1960 z późn.zm.)

## **Rozdział II**

### **Wynagrodzenie za pracę**

**§4.** 1. U pracodawcy obowiązuje czasowy system wynagradzania polegający na ustaleniu dla poszczególnych stanowisk pracowniczych kategorii zaszeregowania, stawek wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego.

2. Podstawą ustalenia zaszeregowania pracownika są tabele stanowiące załączniki od numeru 3 do 5 niniejszego Regulaminu. Minimalne wynagrodzenie jest ustalane rozporządzeniem w sprawie zasad wynagradzania.

3. Tabela minimalnych i maksymalnych stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego stanowi załącznik numer 1 do niniejszego Regulaminu.

**§5.** 1. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca uwzględniając postanowienia § 9-11 Regulaminu Pracy.

2. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem stanowisk, dla których okres ten wyznaczają odrębne przepisy prawa.

**§6.** 1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem ( to jest sekretarza, kierownika USC , kierownika referatu i z-cy kierownika referatu ) przysługuje dodatek funkcyjny, którego wysokość zależy od ilości podporządkowanych pracowników.

2. Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego określa załącznik numer 6 do niniejszego Regulaminu .

3. Tabela stawek dodatku funkcyjnego stanowi załącznik numer 2 do niniejszego Regulaminu. Dodatek przysługuje w stawce procentowej liczonej w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego pracownika , któremu dodatek jest przyznawany .

4. Prawo do dodatku funkcyjnego nie przysługuje osobom zatrudnionym na stanowiskach asystentów i doradców.

**§7.** 1. Pracownikowi może być przyznany na czas określony, nie dłuższy wszakże niż jeden rok, dodatek specjalny także z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych albo powierzenia mu dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności.

2. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków finansowych na wynagrodzenia do wysokości określonej w załączniku numer 7

**§8.** 1. W ramach planowanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 5% planowanego rocznego funduszu płac i oszczędności funduszu płac.

2. Fundusz nagród przeznaczony jest na nagrody uznaniowe.

3. Nagrody uznaniowe mogą być wypłacane jedynie w granicach przeznaczonych na ten cel środków finansowych, w następujących terminach:

- Dzień Pracownika Samorządowego (27 maja)
- po zakończeniu kwartału, półrocza lub roku
- w innym czasie, dla uhonorowania ponadprzeciętnego wkładu pracownika w realizację powierzonych mu zadań

4. Wysokość nagrody ustala pracodawca w oparciu o:

- a) ocenę wyników pracy zawodowej
- b) stopień złożoności, trudności i odpowiedzialności za wykonanie zadań
- c) dyspozycyjność pracownika przy wykonywaniu ważnych i pilnych zadań objętych zakresem odpowiedzialności pracownika
- d) wykonywanie zadań wykraczających poza zakres obowiązków pracownika
- e) podejmowanie działań usprawniających organizację pracy na stanowisku powierzonym pracownikowi

5. Nagroda ma charakter uznaniowy, jest uzależniona od oceny pracownika w okresie za jaki jest przyznawana. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przyznanie i wypłatę nagrody. W szczególności nagroda nie przysługuje jeżeli w okresie sześciu miesięcy poprzedzających datę ustalania prawa do nagrody uznaniowej: - wobec pracownika nałożona została kara porządkowa przewidziana w Regulaminie Pracy lub kara dyscyplinarna orzeczona w trybie przewidzianym w ustawie o pracownikach samorządowych, a także w razie gdy:

- bez usprawiedliwienia nie stawiał się do pracy
- popełnił czyn karny potwierdzony prawomocnym wyrokiem
- doprowadził ze swej winy do rozwiązania przez Zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia
- stawiał się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub innego środka działającego podobnie, co zostało potwierdzone badaniem przy pomocy odpowiedniego i atestowanego urządzenia przez uprawniony organ lub zakład opieki zdrowotnej
- rażąco naruszył ustalony porządek i dyscyplinę pracy lub przepisy bhp, albo p. poź. jeżeli to naruszenie jest oczywiste lub zostało stwierdzone przez właściwy organ Zakładu Pracy, Państwowej Inspekcji Pracy lub Straży Pożarnej

Burmistrz ustala limit środków finansowych przeznaczonych na nagrody uznaniowe oraz z własnej inicjatywy lub na wniosek przyznaje nagrody uznaniowe.

6. Kierownik referatu może zwrócić się do Burmistrza z uzasadnioną na piśmie propozycją przyznania nagrody uznaniowej konkretnej osobie.

**§9.** 1. Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie przysługujące pracownikom na podstawie obowiązujących przepisów prawa.

W razie gdy wynagrodzenie to jest niższe pracownikowi służy stosowne wyrównanie za cały okres, w którym była dokonywana wypłata w wymiarze niższym. Wyrównanie wypłaca się w terminie ustalonym dla wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.

2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną. Za czas nie wykonywania pracy wynagrodzenie przysługuje jedynie wówczas, gdy stanowią tak przepisy prawa

3. Tworzy się fundusz premiiowy dla pracowników obsługi do wysokości 40% funduszu płac tej grupy zawodowej. Premia ma charakter uznaniowy, jest uzależniona od oceny pracownika w okresie za jaki jest przyznawana. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przyznanie i wypłatę premii. W szczególności premia nie przysługuje jeżeli pracownik:

- Bez usprawiedliwienia nie stawiał się do pracy
  - popełnił czyn karny potwierdzony prawomocnym wyrokiem
  - doprowadził ze swej winy do rozwiązania przez Zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia
  - stawiał się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub innego środka działającego podobnie, co zostało potwierdzone badaniem przy pomocy odpowiedniego i atestowanego urządzenia przez uprawniony organ lub zakład opieki zdrowotnej
  - został ukarany karą porządkową lub dyscyplinarną
  - rażąco naruszył ustalony porządek i dyscyplinę pracy lub przepisy bhp, albo p. poż.
- Jeżeli to naruszenie jest oczywiste lub zostało stwierdzone przez właściwy organ Zakładu Pracy, Państwowej Inspekcji Pracy lub Straży Pożarnej. Premia indywidualna może być zmniejszona za każde wadliwe wykonanie obowiązków służbowych.

**§10.** Pracownikom przysługuje nadto:

- a) dodatek za wieloletnią pracę na warunkach ustalonych ustawą o pracownikach samorządowych
- b) czas wolny w takim samym wymiarze w zamian za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych, na wniosek pracownika czas wolny może być łączony z urlopem wypoczynkowym pracownika
- c) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia w oparciu o przepisy kodeksu pracy i przepisy wykonawcze.

### **Rozdział III**

#### **Świadczenia pieniężne związane z pracą**

**§11.** Poza wynagrodzeniem za pracę i ustalonymi wyżej dodatkami do tego wynagrodzenia pracownikom przysługują także inne świadczenia pieniężne związane z pracą, a to:

1. Świadczenia należne z tytułu czasowej niezdolności do pracy przewidziane przepisami prawa
2. Świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych zgodnie z przepisami prawa
3. Odprawa z tytułu śmierci pracownika (art. 93 kodeksu pracy)
4. Dodatkowe wynagrodzenie roczne na podstawie przepisów regulujących to prawo
5. Jednorazowa odprawa z tytułu przejścia pracownika na rentę lub emeryturę zgodnie z zasadami ustalonymi art. 38 ust.3 ustawy o pracownikach samorządowych i nagroda za długoletnią i nieprzerwaną pracę (nagroda jubileuszowa) zgodnie z art. 38 ust.2. ustawy o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2022 poz. 530)

### **Rozdział IV**

#### **Wypłata wynagrodzenia i pozostałych należności z tytułu pracy**

**§12.** 1. Za czas niezdolności pracownika do pracy w skutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, przy czym jeżeli niezdolności pracownika do pracy jest następstwem wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży jak też wynika z poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym wyżej pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia: Wynagrodzenie, o którym mowa oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

2. Wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, za który przysługuje wynagrodzenie oraz zasiłek chorobowy jest wypłacane z dołu od dnia 27 każdego miesiąca, najpóźniej zaś do dnia 5 miesiąca po nim następującego. Jeżeli tak ustalony termin wypłaty przypada na dzień ustawowo wolny od pracy - wypłata następuje w dniu poprzedzającym.

3. Na wniosek pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić mu do wglądu jego dokumentację płacową oraz wydać kopię listy płac zawierającą wszystkie składniki wynagrodzenia i pobrane zaliczki oraz składki.

4. Wypłata wynagrodzenia następuje gotówką w kasie pracodawcy lub na wskazane przez pracownika konto bankowe. Wypłata wynagrodzenia w inny sposób niż do rąk pracownika wymaga uprzedniej, pisemnej zgody pracownika

## **Rozdział V**

### **Postanowienia końcowe**

**§13.** Regulamin wchodzi w życie po upływie czternastu dni od podania go do wiadomości pracowników.

**§14.** Pracodawca na żądanie pracownika udostępnia mu treść Regulaminu i wyjaśnia wątpliwości wynikające z jego stosowania

**§15.** Wszelkie zmiany Regulaminu następują w trybie identycznym dla jego ustalenia.

**Załącznik nr 1  
do Regulaminu Wynagrodzenia**

**MINIMALNE I MAKSYMALNE STAWKI WYNAGRADZANIA ZASADNICZEGO**

| <b>Lp</b> | <b>Kategoria zaszeregowania</b> | <b>Minimalna stawka wynagrodzenia</b> | <b>Maksymalna stawka wynagrodzenie</b> |
|-----------|---------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------|
| 1         | I                               | 3300                                  | 3900                                   |
| 2         | II                              | 3350                                  | 4500                                   |
| 3         | III                             | 3400                                  | 4800                                   |
| 4         | IV                              | 3450                                  | 5000                                   |
| 5         | V                               | 3500                                  | 5200                                   |
| 6         | VI                              | 3550                                  | 5400                                   |
| 7         | VII                             | 3600                                  | 5600                                   |
| 8         | VIII                            | 3650                                  | 5800                                   |
| 9         | IX                              | 3700                                  | 6000                                   |
| 10        | X                               | 3800                                  | 6200                                   |
| 11        | XI                              | 3900                                  | 6600                                   |
| 12        | XII                             | 4000                                  | 7400                                   |
| 13        | XIII                            | 4100                                  | 7900                                   |
| 14        | XIV                             | 4200                                  | 8000                                   |
| 15        | XV                              | 4300                                  | 8400                                   |
| 16        | XVI                             | 4400                                  | 8800                                   |
| 17        | XVII                            | 4600                                  | 9000                                   |
| 18        | XVIII                           | 4800                                  | 9400                                   |
| 19        | XIX                             | 5000                                  | 9500                                   |
| 20        | XX                              | 5200                                  | 9800                                   |



**Załącznik nr 2**  
**do Regulaminu Wynagradzania**

**STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO**

| <b>Lp</b> | <b>Stawka dodatku</b> | <b>Stopa procentowa<br/>wynagrodzenia<br/>zasadniczego</b> |
|-----------|-----------------------|------------------------------------------------------------|
| 1         | 1                     | Do 10                                                      |
| 2         | 2                     | Do 50                                                      |
| 3         | 3                     | Do 100                                                     |
| 4         | 4                     | Do 160                                                     |
| 5         | 5                     | Do 180                                                     |

**Załącznik numer 3 do  
Regulaminu Wynagradzania**

**WYKAZ KIEROWNICZYCH STANOWISK URZĘDNICZYCH**

| <b>Lp</b> | <b>Stanowisko</b>                   | <b>Maksymalny poziom<br/>wynagrodzenia<br/>zasadniczego</b> | <b>Wymagania kwalifikacyjne</b> |                   |
|-----------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------|
|           |                                     |                                                             | <b>Wykształcenie</b>            | <b>Staż pracy</b> |
| 1         | Sekretarz Miasta i Gminy            | XVII - XIX                                                  | Wyższe                          | 4                 |
| 2         | Kierownik Urzędu Stanu<br>Cywilnego | XVI- XVII                                                   | Według odrębnych przepisów      |                   |
| 3         | Kierownik referatu                  | XIII- XIV                                                   | Wyższe                          | 4                 |
| 4         | Zastępca kierownika                 | XIII- XIV                                                   | Wyższe                          | 4                 |

**Załącznik nr 4 do  
Regulaminu Wynagradzania**

**WYKAZ STANOWISK URZĘDNICZYCH I SAMODZIELNYCH**

| Lp | Stanowisko   | Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego | Wymagania kwalifikacyjne   |            |
|----|--------------|----------------------------------------------|----------------------------|------------|
|    |              |                                              | Wykształcenie              | Staż pracy |
| 1  | Radca prawny | XIII- XIV                                    | Według odrębnych przepisów |            |
| 2  | Inspektor    | XI- XII                                      | Wyższe<br>Średnie          | 3<br>5     |
| 3  | Podinspektor | X-XI                                         | Wyższe<br>Średnie          | -<br>3     |
|    | Informatyk   | X-XI                                         | Wyższe<br>Średnie          | -<br>3     |
| 4  | Referent     | VIII-IX                                      | Średnie                    | 1          |

**Załącznik numer 5 do  
Regulaminu Wynagradzania**

**WYKAZ STANOWISK OBSŁUGI**

| Lp | Stanowisko                                                       | Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego | Wymagania kwalifikacyjne |            |
|----|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|--------------------------|------------|
|    |                                                                  |                                              | Wykształcenie            | Staż pracy |
| 1  | Kierowca samochodu                                               | VI- VII                                      | Wg odrębnych przepisów   |            |
| 2  | Konserwator                                                      | V- VI                                        | Zasadnicze               | -          |
| 3  | Palacz                                                           | II-III                                       | Podstawowe               | -          |
| 3  | Robotnik                                                         | II-III                                       | Podstawowe               | -          |
| 4  | Sprzątaczką                                                      | II-III                                       | Podstawowe               | -          |
| 5  | Pomoc biurowa                                                    | IV-VI                                        | zasadnicze               | -          |
| 6  | Administrator targowiska,<br>Administrator budynków mieszkalnych | VIII- IX                                     | zasadnicze               | -          |

**Załącznik numer 6 do  
Regulaminu Wynagradzania**

**MAKSYMALNY POZIOM DODATKU FUNKCYJNEGO**

| <b>Lp</b> | <b>Stanowisko</b>        | <b>Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego</b> |
|-----------|--------------------------|----------------------------------------------|
| 1         | Sekretarz Miasta i Gminy | 4                                            |
| 2         | Kierownik USC            | 3                                            |
| 3         | Kierownicy referatów     | 1 -3                                         |

**Załącznik nr 7**  
**Do Regulaminu Wynagradzania**

Dodatek specjalny dla pracowników samorządowych przysługuje za zwiększony zakres prac , powierzenie dodatkowych zadań , albo zadań o znacznym stopniu złożoności wymagających dodatkowego przygotowania do ich realizacji w wysokości od 20% do 40% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.