

**Zarządzenie nr 178/2017**  
**Burmistrza Miasta Chojnice**  
**z dnia 15.12.2017 r.**

**w sprawie: wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Urzędu  
Miejskiego w Chojnicach**

Działając na podstawie art. 77<sup>2</sup> § 1 Kodeksu pracy (tj. Dz. U. 2016 r. poz. 1666 ze zm.) oraz art. 39 ustawy o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. 2016 r. poz. 902 ze zm.).

**Zarządzam, co następuje:**

**§ 1**

Wprowadza się Regulamin Wynagradzania Pracowników Urzędu Miejskiego w Chojnicach stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

**§ 2**

Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko.

**§ 3**

Regulamin wynagradzania podaje się do wiadomości pracowników poprzez podpisanie oświadczenia o zapoznaniu się z jego treścią oraz podaniu jego treści do wiadomości pracowników poprzez wyłożenie do wglądu w Wydziale Organizacyjnym.

**§ 4**

Uchyła się zarządzenie nr 56/2013 Burmistrza Miasta Chojnice z dnia 24 czerwca 2013 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Urzędu Miejskiego w Chojnicach.

**§ 5**

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania do wiadomości pracowników.



**BURMISTRZ**

*dr Arseniusz Finster*

*Roginińska*

## Regulamin wynagradzania Urzędu Miejskiego w Chojnicach

### I. Przepisy wstępne

#### § 1

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem określa:
  - a) wymagania kwalifikacyjne pracowników, niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach,
  - b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
  - c) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
  - d) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego, dodatku specjalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatku za pracę w godzinach nocnych,
  - e) zasady przyznawania odpraw emerytalnych i rentowych.
2. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

#### § 2

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- a) **pracodawcy** - oznacza to Urząd Miejski w Chojnicach,
- b) **kierownika Urzędu** - oznacza to Burmistrza Miasta lub osobę, którą Burmistrz upoważnił do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w swoim imieniu,
- c) **pracownika** - oznacza to osobę zatrudnioną w Urzędzie Miejskim w Chojnicach na podstawie umowy o pracę,
- d) **ustawie** - rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
- e) **rozporządzeniu** - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,

- f) **minimalnym wynagrodzeniu** - rozumie się przez to minimalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, określony w załączniku nr 1 do rozporządzenia,
- g) **stawce osobistego zaszeregowania** - należy przez to rozumieć wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek funkcyjny ustalone zgodnie z kategorią zaszeregowania pracownika.

## II. Wymagania kwalifikacyjne i szczegółowe zasady wynagradzania

### § 3

1. Wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie oraz umiejętności zawodowe, staż pracy w latach) dotyczące pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Chojnicach na podstawie umowy o pracę określa się zgodnie z przepisami rozporządzenia.
2. Wprowadza się szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników zgodnie z tabelą nr 1.

Tabela nr 1

Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne
dyrektor wydziału	wykształcenie wyższe magisterskie

### § 4

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika kategorii i stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.
3. Pracownikom samorządowym zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
4. Ustala się maksymalne stawki wynagrodzenia pracowników, zgodnie z tabelą nr 2 i 3.

Tabela nr 2

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota w złotych
I	2.200
II	2.300
III	2.400
IV	2.500
V	2.600
VI	3.100
VII	3.200
VIII	3.300
IX	3.400
X	3.600
XI	4.100
XII	4.600
XIII	4.700
XIV	5.000
XV	5.200
XVI	5.400
XVII	5.600
XVIII	5.900
XIX	6.100
XX	6.200
XXI	6.500
XXII	6.600

Tabela nr 3

<b>MAKSYMALNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO</b>	
Stanowisko	Kategoria zaszeregowania
<b>STANOWISKA KIEROWNICZE URZĘDNICZE</b>	
Sekretarz Miasta	XXII
Kierownik Urzędu Stanu Cywilnego	XXI
Komendant Straży Miejskiej	XX
Dyrektor Wydziału	XX

Główny Księgowy	XX
Audytor Wewnętrzny	XX
Zastępca Komendanta Straży Miejskiej	XIX
Zastępca głównego księgowego	XIX
Zastępca Kierownik Urzędu Stanu Cywilnego	XVIII
Kierownik Referatu	XVIII
Zastępca Dyrektora Wydziału	XVIII
Pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych	XVIII
<b>STANOWISKA URZĘDNICZE</b>	
Radca Prawny	XVIII
Główny Specjalista	XVII
Starszy Inspektor	XVII
Inspektor	XVII
Starszy Specjalista	XVI
Starszy Informatyk	XVI
Podinspektor	XV
Informatyk	XV
Specjalista	XV
Specjalista ds. BHP	XV
Samodzielny Referent	XIV
Referent	XIV
Kasjer	XIV
Księgowy	XIV
Referent Prawny	XIII
Referent Prawno-Administracyjny	XIII
Młodszy Referent	XIII
Młodszy Księgowy	XIII
<b>STANOWISKA URZĘDNICZE W STRAŻY MIEJSKIEJ</b>	
Starszy inspektor	XVII
Inspektor	XVII
Młodszy inspektor	XVI
Starszy strażnik	XV
Strażnik	XIV
Młodszy strażnik	XIII
Aplikant	XII

STANOWISKA POMOCNICZE I OBSŁUGI	
Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych i prac interwencyjnych	XVI
Sekretarka	XIV
Kontroler Techniczny	XIV
Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych i prac interwencyjnych	XIII
Archiwista	XII
Starszy Archiwista	XII
Robotnik Gospodarczy	X
Dozorca	IX
Pomoc Administracyjna	VIII
Sprzątaczką	VIII
Goniec	VII

5. W zakresie nieuregulowanym w rozporządzeniu obowiązują wymagania kwalifikacyjne określone przepisami prawa.

#### § 5

Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszerogowania pracownika oraz określonego stawką miesięczną wynikającą z najniższego wynagrodzenia zasadniczego ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

#### § 6

- Przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego uwzględnia się wszystkie stałe składniki wynagrodzenia, tj. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, z wyjątkiem dodatku za wieloletnią pracę. Do podstawy wynagrodzenia w wysokości faktycznie wypłaconej w miesiącu wypłaty wchodzi również następujące świadczenia:
  - nagroda uznaniowa,
  - dodatek za pracę w porze nocnej,
  - dotatkowe wynagrodzenie wynikające z odrębnych przepisów,

2. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego uwzględnia się wszystkie stałe składniki wynagrodzenia, tj. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, dodatek za wieloletnią pracę. Do podstawy wynagrodzenia wchodzi również:
  - a) nagroda uznaniowa,
  - b) dodatek za pracę w porze nocnej,
  - c) dodatkowe wynagrodzenie wynikające z odrębnych przepisów,
3. Przy ustaleniu świadczeń określonych w ust. 1 i 2 wlicza się 1/12 świadczenia z tytułu dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

### III. Dodatek za wieloletnią pracę (dodatek stażowy)

#### § 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. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - a) 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,
  - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenia oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Jeżeli praca w Urzędzie Miejskim w Chojnicach stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
5. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Urzędzie Miejskim w Chojnicach w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy

zatrudnienia podstawowego oraz okresy zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

#### IV. Dodatek funkcyjny

##### § 8

1. Pracownikom zatrudnionym na kierowniczych stanowiskach urzędniczych, na stanowisku radcy prawnego oraz głównego specjalisty przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego zależy od liczby podległych pracowników i stopnia trudności powierzonych zadań.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk określa tabela nr 4.

Tabela nr 4

Stanowisko	Kwota dodatku
Sekretarz Miasta	do 2.200
Kierownik Urzędu Stanu Cywilnego	do 1.900
Zastępca Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego	do 1.680
Dyrektor Wydziału	do 1.760
Główny Księgowy	do 1.760
Audytór Wewnętrzny	do 1.760
Komendant Straży Miejskiej	do 1.760
Kierownik Referatu	do 1.540
Pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych	do 1.540
Zastępca Dyrektora Wydziału	do 1.540
Zastępca Głównego Księgowego	do 1.540
Zastępca Komendanta Straży Miejskiej	do 1.540
Radca prawny	do 1.320
Główny specjalista	do 1.320

#### V. Dodatek specjalny

##### § 9

1. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności może zostać przyznany dodatek specjalny na czas wykonywania tych zadań.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony na umotywowany wniosek przełożonego lub pracownika.

## VI. Nagroda jubileuszowa

### § 10

1. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości określonej w obowiązujących przepisach normatywnych.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
3. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Urzędzie Miejskim w Chojnicach w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia w tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
5. Jeżeli w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. 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.
8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
11. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń

pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu, ma okres zatrudnienia wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

12. Przepisy ust. 10 i 11 mają odpowiednio zastosowanie w razie gdy w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia, oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

### § 11

Do okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i 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.

## VII. Nagroda

### § 12

1. Pracownikom może być przyznana nagroda uznaniowa.
2. Nagrody przyznaje kierownik Urzędu na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub z własnej inicjatywy. Wniosek bezpośredniego przełożonego o przyznanie nagrody powinien zawierać uzasadnienie

## VIII. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i porze nocnej

### § 13

1. Pracownik, jeśli wymagają tego potrzeby jednostki, na polecenie przełożonego może wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych sytuacjach także w porze nocnej oraz niedziele i święta.
2. Pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w

tym samym wymiarze. Czas wolny może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzający urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

3. W razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy pracował w wymiarze godzin przekraczającym obowiązujące go normy czasu pracy.
4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio w razie nawiązania stosunku pracy w trakcie okresu rozliczeniowego.
5. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z zasadniczego wynagrodzenia za pracę.

## **IX. Postanowienia końcowe**

### **§ 14**

Traci moc Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Chojnicach wprowadzony Zarządzeniem Burmistrza Miasta Chojnice nr 56 z 24 czerwca 2013 roku.

**B U R M I S T R Z**

*dr Arseniusz Finster*