

Zasady wynagradzania pracowników ośrodków pomocy społecznej



Komentarz ☒
Odpowiedzi na pytania ☒
Wzory dokumentów ☒
Akty prawne ☒



ABC

a Wolters Kluwer business

4

Michał **Culepa**

Magdalena **Januszevska**

Jarosław **Marciniak**

Jarosław **Masłowski**

Katarzyna **Pietruszyńska**

Agnieszka **Sieńko**

Iwona **Sierpowska**

Magdalena **Skalska**

Małgorzata **Skibińska**

Magdalena **Stojek-Siwińska**

Barbara **Tomaszewska**

Paulina **Zawadzka-Filipczyk**

Paweł **Ziółkowski**

Zasady wynagradzania pracowników ośrodków pomocy społecznej

Warszawa 2015



ABC

a Wolters Kluwer business

4

Tekst pochodzi z Serwisu Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

Stan prawny na 1 lutego 2015 r.

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Ewa Fonkowicz

Redaktor merytoryczny

Izabela Baranowska

Łamanie

Kamila Tomecka

Projekt okładki i stron tytułowych

Studio Kozak

Ilustracja na okładce

© *iStockphoto.com/mstay*

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni


SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2015

ISBN: 978-83-264-8166-6

Wydane przez:

Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 00, fax 22 535 81 35

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

———— SPIS TREŚCI ————

Wykaz skrótów	11
----------------------------	-----------

CZĘŚĆ I KOMENTARZ

Rozdział 1

Regulamin wynagradzania jednostki samorządowej	15
1. Podstawy prawne	15
2. Zakres obowiązywania regulaminu wynagradzania	16

Rozdział 2

Wynagrodzenie zasadnicze i dodatki płacowe pracowników

samorządowych	19
1. Ustalanie wynagrodzenia pracowników samorządowych	19
2. Składniki płacy pracownika samorządowego	21
3. Wynagrodzenie zasadnicze	22
4. Dodatek za wieloletnią pracę (tzw. dodatek stażowy)	23
5. Dodatek specjalny	25
6. Dodatek funkcyjny	26
7. Nagroda pieniężna	27
8. Wynagrodzenie prowizyjne	28
9. Inne dodatki i składniki płacowe	29

Rozdział 3

Dodatek i zwrot kosztów dla pracownika socjalnego	31
1. Dodatek 250 zł	31
2. Zwrot kosztów szkolenia	33
3. Zwrot kosztów przejazdu	33
4. Nagroda ministra	33

Rozdział 4

Zmiany w zasadach wyliczania wynagrodzeń w 2015 r.	35
1. Zmiana wysokości wynagrodzenia minimalnego	35
2. Maksymalna wysokość odprawy	37
3. Minimalna podstawa wymiaru zasiłku chorobowego	37
4. Dodatek za pracę w nocy	38
5. Wybrane zmiany w podatku od osób fizycznych w 2015 r.	38
6. Zmiany w wysokości składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	40
7. Wskaźnik do wyliczenia ekwiwalentu za urlop w 2015 r.	41

Rozdział 5

Ustalanie prawa do trzynastki na przykładach	44
1. Dla kogo trzynastka?	44
2. Okres pracy uprawniający do trzynastki	45
2.1. Cały rok kalendarzowy	45
2.2. Co najmniej 6 miesięcy	45
2.3. Sześć miesięcy przepracowanych efektywnie	47
2.4. Krócej niż 6 miesięcy – wyjątkowo	48
3. Utrata prawa do trzynastki	51
4. Obliczanie wysokości trzynastki	52
5. Przydatne orzecznictwo	55

Rozdział 6

Wyliczanie dodatkowego wynagrodzenia rocznego	56
1. Wysokość i wypłata dodatkowego wynagrodzenia rocznego	56
2. Podstawa wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego	57
3. Nieświadczenie pracy a dodatkowe wynagrodzenie roczne	59
4. Wynagrodzenie i zasiłek chorobowy	60
5. Wynagrodzenie za urlop okolicznościowy	60
6. Zerowa trzynastka	62
7. Składniki wynagrodzenia wypłacane obok świadczeń	62
8. Dodatek specjalny dla pracownika socjalnego a dodatkowe wynagrodzenie roczne	64

Rozdział 7

Nagroda jubileuszowa na przykładach	65
1. Okresy zatrudnienia wliczane do stażu pracy	65
2. Okresy prowadzenia działalności gospodarczej	67
3. Pozostawanie równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy	67
4. Zasady nabywania uprawnień do nagrody jubileuszowej	68
5. Wysokość nagrody jubileuszowej	69
6. Skrócenie okresu wypowiedzenia, a nagroda jubileuszowa	69
7. Termin wypłaty nagrody jubileuszowej	70
8. Nabycie prawa do nagrody a termin wypłaty	70
9. Nowo zatrudniony pracownik	70
10. Nagroda jubileuszowa dla osób niebędących w zatrudnieniu	71
11. Nagroda jubileuszowa a urlop wychowawczy	72
12. Prawo do nagrody jubileuszowej w szczególnych okolicznościach	72
13. Zbieg prawa do nagród jubileuszowych	72
14. Nagroda uzupełniająca lub pełna	72
15. Przedawnienie prawa do nagrody jubileuszowej	74
16. Zasady obliczania nagród jubileuszowych	74
17. Przydatne orzeczenia	75

Rozdział 8**Zasady zaliczania do stażu pracy okresów pracy**

w gospodarstwie rolnym	76
1. Wprowadzenie	76
2. Doliczanie pracy w gospodarstwie rolnym do stażu pracy warunkującego nabycie uprawnień pracowniczych	78
2.1. Zasady wliczania okresów prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie, prowadzonym przez współmałżonka	79
2.2. Zasady zaliczania przypadających przed 1 stycznia 1983 r. okresów pracy po ukończeniu 16. roku życia w gospodarstwie rolnym prowadzonym przez rodziców lub teściów	80
2.3. Zasady zaliczania przypadających po 31 grudnia 1982 r. okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika	82
3. Doliczanie pracy w gospodarstwie rolnym do stażu pracy warunkującego nabycie uprawnień emerytalnych	84

CZĘŚĆ II

PYTANIA I ODPOWIEDZI

1. Dodatek stażowy	89
2. Dodatek specjalny	91
3. Dodatek funkcyjny	92
4. Dodatek do wynagrodzenia dla pracownika socjalnego.....	93
5. Nagroda jubileuszowa.....	98
6. Trzynastka	116
7. Inne.....	133

CZĘŚĆ III

WZORY DOKUMENTÓW

Wzór 1

Regulamin wynagradzania pracowników jednostki organizacyjnej samorządu terytorialnego	137
--	-----

Wzór 2

Wniosek o przyznanie nagrody rocznej	143
--	-----

Wzór 3

Informacja o przyznaniu dodatku stażowego	145
---	-----

CZĘŚĆ IV

AKTY PRAWNE

Ustawa o pracownikach samorządowych	149
---	-----

Ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.....	175
--	-----

Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych	179
--	-----

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop	227
---	-----

Ustawa o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy	233
Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej w sprawie przyznawania nagród specjalnych w zakresie pomocy społecznej	235

WYKAZ SKRÓTÓW

- k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.)
- r.u.u.w. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.)
- r.w.p.s. – rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1786)
- u.d.w.r. – ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 1144 z późn. zm.)
- u.k.w.p. – ustawa z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 79, poz. 431)
- u.m.w. – ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679)
- u.p.s. – ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1202)
- u.p.z. – ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 674)
- u.s.g. – ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 594 z późn. zm.)
- u.s.u.s. – ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 1442 z późn. zm.)

- u.s.z.r.p – ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.)
- u.ś.p. – ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 159)
- u.w.o.p. – ustawa z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy (Dz. U. Nr 54, poz. 310 z późn. zm.)

———— Część I ————

KOMENTARZ

———— Rozdział 1 ————

REGULAMIN WYNAGRADZANIA JEDNOSTKI SAMORZĄDOWEJ

Przepisy o pracownikach samorządowych nakładają na każdą jednostkę samorządową – urząd, jednostkę budżetową, ośrodek, biuro itp. obowiązek opracowania własnych przepisów płacowych. Powinno to nastąpić w formie regulaminu wynagradzania, których przykładowe wzory przedstawione są w niniejszym opracowaniu.

1. Podstawy prawne

Obowiązek tworzenia własnych przepisów płacowych wynika z u.p.s.

W przypadku pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę mamy bowiem do czynienia z „wielopoziomową” regulacją płacową.

Pierwszy poziom stanowią przepisy u.p.s. Podstawowe warunki wynagradzania określają tu przepisy art. 36 i 38 u.p.s. Zgodnie z nimi pracownikom samorządowym powinny przysługiwać następujące świadczenia:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- dodatek za wieloletnią pracę (tzw. dodatek stażowy),
- opcjonalnie dodatki: funkcyjny i specjalny, a także nagroda pieniężna,
- nagroda jubileuszowa,
- odprawa emerytalno-rentowa (w przypadku dłuższego stażu pracy – w kwocie wyższej niż przewidziana w przepisach kodeksu pracy),
- tzw. trzynastka – dodatkowe wynagrodzenie roczne, którego wysokość i sposób wypłaty określa szczegółowo u.d.w.r.

Przepisy r.w.p.s. określają natomiast jedynie (por. § 1 pkt 1–2, 5, 7–9):

- wykaz stanowisk,

- minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach,
- minimalne warunki wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach,
- warunki przyznawania i wypłacania dodatku stażowego, nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalno-rentowej.

Dodatkowo pracownikom zatrudnionym w samorządzie i zajmującym się osobiście czynnościami z zakresu egzekucji administracyjnej może zostać przyznane wynagrodzenie prowizyjne, na zasadach i w kwocie określonej w § 5 r.w.p.s.

Pozostałe kwestie muszą być uregulowane w regulaminie wynagradzania. Dotyczy to w szczególności dodatków funkcyjnych i specjalnych. Ich wysokość jest bowiem określona w przepisach r.w.p.s. tylko dla pracowników zatrudnionych na podstawie wyboru (tj. dla wójta, burmistrza, prezydenta miasta, starosty i członków zarządu powiatu, marszałka i członków zarządu województwa) oraz dla pracowników powoływanych (tj. dla skarbników gminnych lub miejskich, powiatowych i wojewódzkich).

2. Zakres obowiązywania regulaminu wynagradzania

Treść regulaminu określa art. 39 u.p.s. Pracodawca samorządowy musi w nim określić:

- wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych,
- szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego.

Te kwestie są obligatoryjne dla każdej jednostki. Nie ma bowiem innych, szczegółowych przepisów regulujących powyższe kwestie. Nie można ich znaleźć zwłaszcza w przepisach r.w.p.s.

Poza tymi kwestiami regulamin powinien, choć nie musi, określać warunki przyznawania i sposób wypłacania:

- premii,
- nagród innych niż nagroda jubileuszowa (zwłaszcza nagród za szczególne osiągnięcia w pracy wskazanych w art. 36 ust. 6 u.p.s.),

- dodatków: funkcyjnego i specjalnego,
- innych dodatków do wynagrodzenia – jeżeli regulamin je przewiduje.

Sposób opracowania i wdrożenia regulaminu wynagradzania określają przepisy kodeksu pracy, mające w tym wypadku zastosowanie na podstawie art. 43 ust. 1 u.p.s.

Na podstawie art. 77² § 4 k.p. regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania. Regulamin powinien być ogłoszony w sposób przyjęty w danej jednostce. Może to nastąpić w formie wywieszenia na tablicy ogłoszeń w głównej siedzibie jednostki, przesłania tekstu regulaminu e-mailem do pracowników, umieszczenia tekstu regulaminu w sieci wewnętrznej jednostki (tzw. intranecie), można również wyłożyć regulamin do zapoznania się przez pracowników np. przy listach obecności, a potwierdzeniem zapoznania się będzie w takim wypadku podpis pracownika na odrębnej liście, albo przekazać każdemu pracownikowi egzemplarz regulaminu za potwierdzeniem odbioru itp. Ważne jest, by termin ogłoszenia regulaminu był konkretny i każdy z pracowników mógł z łatwością się z nim zapoznać.

Regulamin wynagradzania wchodzi bowiem w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 77² § 6 k.p.). Oznacza to zarazem, że niedopuszczalne jest ogłoszenie regulaminu wynagradzania z datą wsteczną wejścia w życie (np. regulamin ogłoszony w dniu 4 maja, z mocą obowiązującą od dnia 1 kwietnia).

Warto jednak pamiętać, że pracodawca ma obowiązek tylko podać do wiadomości regulamin wynagradzania w sposób zwyczajowo przyjęty w danym zakładzie, a dla ważności regulaminu nie jest wymagane zapoznanie się z nim pracowników (por. wyrok SN z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 124/06, Monitor Prawniczy z 2007 r., z. 4, poz. 174).

Regulamin wynagradzania może ustalać warunki płacowe jedynie dla pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę (art. 39 ust. 1 u.p.s., art. 239 § 3 w zw. z art. 77² § 5 k.p.) i to nie wszystkich. Regulamin wynagradzania nie może bowiem określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2, oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 241²⁶ § 2 w zw. z art. 77² § 5 k.p.).

Oznacza to, że niedopuszczalne jest umieszczanie w nim zasad wynagradzania następujących osób:

- dyrektorów lub kierowników urzędów i jednostek samorządowych,
- zastępców wyżej wymienionych dyrektorów lub kierowników,
- głównych księgowych,
- członków zarządów jednostek – jeżeli dana jednostka ma zarząd kolegialny.

W stosunku do tych osób zasady wynagradzania powinny znajdować się wyłącznie w umowach o pracę, z uwzględnieniem ograniczeń, wskazanych w zarządzeniach wydawanych przez wójtów (burmistrzów, prezydentów miast), starostów lub marszałków województw na podstawie art. 39 ust. 3 u.p.s. (zarządzenie w sprawie maksymalnych stawek wynagrodzeń kierowników jednostek samorządowych).

Jeżeli chodzi o warunki wynagradzania, to zgodnie z zasadami określonymi w art. 241¹³ k.p. dla układów zbiorowych pracy, stosowanych dla regulaminów na podstawie art. 77² § 5 k.p.:

- korzystniejsze postanowienia regulaminowe, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę,
- postanowienia regulaminowe mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę.

W tym ostatnim przypadku przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy.

W praktyce więc nie każda zmiana warunków wynagradzania musi oznaczać złożenie wypowiedzenia zmieniającego. W szczególności zmianą tą nie będzie zmiana kategorii zaszeregowania, jeżeli nie powoduje to bezpośrednich konsekwencji. Nawet bowiem obniżenie pracownikowi kategorii zaszeregowania, przewidzianej w umowie o pracę, nie wymaga wypowiedzenia warunków płacy, jeżeli wysokość wynagrodzenia za pracę nie ulega obniżeniu (por. uchwała SN z dnia 20 czerwca 1980 r., I PZP 15/80).

————— **Rozdział 2** —————

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE I DODATKI PŁACOWE PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH

Komentarz omawia szczegółowo kwestie wynagradzania pracowników samorządowych, a w szczególności ustalania, przyznawania i rozliczania dodatków płacowych, takich jak dodatek stażowy, specjalny, funkcyjny, nagrody pieniężne czy wynagrodzenia prowizyjne. Opisuje również zasady ustalania regulaminów wynagradzania w jednostkach samorządowych.

1. Ustalanie wynagrodzenia pracowników samorządowych

Pracownicy samorządowi są już od wielu lat wyodrębnieni jako grupa zawodowa posiadająca własne regulacje prawne w zakresie zatrudniania i wynagradzania. Chociaż w sporej części kwestie odnoszące się do zatrudnienia są uregulowane na zasadach ogólnych (tj. ustalone w k.p.), na co wyraźnie wskazuje art. 43 ust. 1 u.p.s., to wiele innych spraw jest uregulowanych w przepisach szczególnych, zwłaszcza w u.p.s.

Do takich spraw zalicza się wynagrodzenie pracowników samorządowych. Zgodnie z art. 36 ust. 1 u.p.s. pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Przepis ten dotyczy pracowników samorządowych, czyli wszystkich, którzy są zatrudniani w urzędach i jednostkach organizacyjnych wskazanych w art. 2 u.p.s. i to niezależnie od zajmowanego stanowiska. Sprawy płacowe uregulowane w u.p.s. odnoszą się zatem zarówno do pracowników zajmujących stanowiska urzędnicze, jak i do pracowników zajmujących stanowiska nieurzędnicze, a więc

w szczególności pomocnicze, obsługi oraz doradcze i asystenckie (art. 4 ust. 2 u.p.s.).

Oczywiście niezależnie od przepisów k.p., u.p.s. i aktów wykonawczych obowiązują pracodawców samorządowych również inne przepisy powszechnie obowiązujące. W tym zakresie każdy pracownik samorządowy powinien mieć tak skalkulowane wynagrodzenie, aby nie było ono niższe niż wynagrodzenie określone na podstawie przepisów u.m.w., które w 2015 r. wynosi **1750 zł** brutto. Do wskazanego wynagrodzenia należy zaliczyć nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale wszystkie dodatki płacowe, przewidziane w przepisach dotyczących pracowników samorządowych.

Obecna u.p.s. przewiduje niejako „dwustopniowy” sposób regulacji problematyki wynagrodzeń pracowników samorządowych. Poza „tradycyjnym” określeniem szczegółowych zasad wynagradzania i wymogów kwalifikacyjnych w rozporządzeniu wykonawczym, art. 39 u.p.s. nałożył na pracodawców samorządowych obowiązek wydania regulaminów wynagradzania dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. I tak kwestie te regulują:

- 1) rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
- 2) regulamin wynagradzania.

Przepisy r.w.p.s. regulują kwestie wynagrodzeń kompleksowo tylko w stosunku do pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie innej niż stosunek pracy, tj. na podstawie wyboru (a więc w stosunku do pracowników wskazanych w art. 4 ust. 1 pkt 1 u.p.s.) lub powołania (wskazanych w art. 4 ust. 1 pkt 2 u.p.s.).

Przepisy regulaminu regulują natomiast kwestie płacowe pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w zakresie, w jakim nakazuje art. 39 ust. 1 u.p.s.

Regulamin wynagradzania jest zbiorem przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 ust. 1 k.p. Pracodawcy samorządowi mają obowiązek wydania takiego aktu. Artykuł 39 u.p.s. jest bowiem przepisem szczególnym w stosunku do art. 77² § 1 k.p., który obliuguje do wydania regulaminów jedynie tych pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej dwudziestu pracowników nieobjętych układem zbiorowym pracy. W praktyce regulamin musi być wydany w każdej jednostce samorządowej, niezależnie od tego, ilu pracowników zatrudnia.

Pamiętać jeszcze należy i o tym, że każdy pracodawca samorządowy ustala regulamin wynagradzania odrębnie. To oznacza, że kierujący jednostką wójt czy starosta nie ma kompetencji do wydawania regulaminu wynagradzania dla podległych jednostek będących odrębnymi pracodawcami. Każda z nich musi samodzielnie określić własny regulamin.

Przykład

W ramach gminy W. funkcjonują następujące jednostki organizacyjne, zatrudniające pracowników i będące odrębnymi pracodawcami:

- urząd gminy W.,
- Ośrodek Sportu i Rekreacji w W. (zarządzający boiskami oraz pływalnią),
- Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej.

Wójt gminy W. wprowadził zarządzeniem regulamin wynagradzania dla urzędu gminy oraz odrębny regulamin wynagradzania dla pozostałych jednostek gminnych. Same jednostki nie wprowadziły własnych przepisów płacowych.

Takie działanie jest nieprawidłowe w świetle art. 39 ust. 1 u.p.s., a regulamin dla jednostek gminnych innych niż urząd został wprowadzony przez wójta bez podstawy prawnej. W tej sytuacji kierownicy i dyrektorzy wszystkich – poza urzędem – jednostek (a więc OSiR, GOPS) powinni niezwłocznie wydać regulaminy wynagradzania obowiązujące w poszczególnych jednostkach.

W przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, ale zajmujących kierownicze stanowiska (w tym kierowników samorządowych jednostek organizacyjnych i ich zastępców, których regulamin wynagradzania, zgodnie z art. 241²⁶ § 2 k.p. w zw. z art. 77² § 5 k.p., nie może obowiązywać), maksymalne miesięczne wynagrodzenie określa w odrębnym zarządzeniu wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta lub marszałek (art. 39 ust. 3 u.p.s.). Tych osób regulamin wynagradzania obejmować nie może.

2. Składniki płacy pracownika samorządowego

Wynagrodzenie pracownika samorządowego może składać się z kilku elementów, w których składnikiem obligatoryjnym zawsze musi być wynagrodzenie zasadnicze (wyrok SN z dnia 11 grudnia 2007 r., I PK 157/07, M.P.Pr. 2008, nr 5, poz. 258). Oznacza to, że wynagrodzenia za pracę jako takiego nie można utożsamiać wyłącznie z płacą zasadniczą. W skład wynagrodzenia mogą bowiem wchodzić także inne składniki

– dodatki, premie itp. (wyrok SN z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 115/05, M.P.Pr. 2006, nr 4, poz. 206).

To, jak powinno być skonstruowane wynagrodzenie, zależy zatem od przepisów obowiązujących danego pracodawcę. W przypadku pracodawców samorządowych o składnikach wynagrodzenia decydują przepisy u.p.s.

Na wynagrodzenie dla zatrudnionego w jednostkach samorządowych składają się (art. 36 ust. 2–6 u.p.s.)

– obligatoryjne składniki płacowe, którymi są:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę (zwany też dodatkiem stażowym),
- 3) dodatek specjalny – dla wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starosty oraz marszałka województwa,

– fakultatywne składniki płacowe, przyznawane w przypadkach określonych przepisami; są nimi:

- 1) dodatek funkcyjny,
- 2) dodatek specjalny – dla pozostałych pracowników,
- 3) nagroda pieniężna.

Dzisiejsze przepisy r.w.p.s. określają szczegółowo jedynie warunki przyznawania i wypłaty poszczególnych składników płacowych. Szerszy zakres może mieć regulamin wynagradzania, w którym – zgodnie z art. 39 ust. 2 u.p.s. – pracodawca samorządowy może określić:

- warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
- warunki i sposób przyznawania oraz wysokość dodatków innych niż wskazane w przepisach u.p.s.

Jeżeli więc pracodawca zdecyduje o określeniu innych niż wskazane w u.p.s. dodatków płacowych, może to uczynić właśnie w przepisach regulaminowych.

3. Wynagrodzenie zasadnicze

Jako że składnik ten jest obligatoryjny, musi zatem znaleźć się w umowie o pracę lub w innym akcie ustanawiającym stosunek pracy. Minimalny poziom tego składnika płacy określa r.w.p.s. natomiast maksymalny regulamin wynagradzania dla zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Przykład

Stanowisko głównego księgowego jednostki organizacyjnej samorządu w r.w.p.s. zostało określone w XVI kategorii (pkt 3 działu I dla stanowisk kierowniczych urzędniczych części H tabeli IV zawartej w załączniku nr 3).

Minimalny poziom wynagrodzenia dla tej kategorii wynosi 1550 zł (część B załącznika nr 1 do r.w.p.s.).

W regulaminie wynagradzania należy natomiast określić maksymalny poziom wynagrodzenia jako górną granicę kwotową wynagrodzenia. Ustalić należy zatem dla poszczególnych kategorii zaszeregowania kwoty maksymalne płacy zasadniczej.

W regulaminie wynagradzania GOPS w E. ustalono zatem dla kategorii XVI jako maksymalną kwotę wynagrodzenia – 4000 zł. Natomiast w regulaminie wynagradzania Miejskiego Biura Finansów Oświaty w W. maksymalną kwotę wynagrodzenia określono na 5500 zł.

Ponieważ przepisy u.p.s. nie określają sposobu, w jaki ma być wskazane maksymalne wynagrodzenie, to biorąc pod uwagę przepisy i tabele r.w.p.s., należy ustalić górną granicę wysokości wynagrodzenia dla każdej kategorii zaszeregowania, bez oznaczania „widełkowo” samych kategorii zaszeregowania. Taki system wydaje się prostszy i bardziej odpowiadający zamysłowi prawodawcy.

Regulamin wynagradzania musi być zgodny z r.w.p.s. – wyraźnie mówi o tym art. 39 u.p.s. Przepisy te mają określić zasady szczegółowe – ogólne zostały określone w rozporządzeniu. Nie należy więc w regulaminie określać innych kategorii zaszeregowania, nawet wyższych.

W odniesieniu do pracowników zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy sprawa jest stosunkowo prosta. Tu kwoty wynagrodzenia zasadniczego – zarówno minimalne, jak i maksymalne określa wprost r.w.p.s.

4. Dodatek za wieloletnią pracę (tzw. dodatek stażowy)

Dodatek za wieloletnią pracę zwany też często dodatkiem stażowym jest jedynym dodatkiem wskazanym jako obligatoryjny składnik płacy każdego pracownika samorządowego, niezależnie od zajmowanego stanowiska. Zgodnie z art. 38 ust. 1 u.p.s. dodatek ten 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, która to kwota jest maksymalną ustaloną dla dodatku stażowego.

Istotnym elementem dla ustalenia podstawy wymiaru dodatku stażowego jest okres pracy. Do okresu tego 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 (np. okres urlopu wychowawczego, zasadniczej służby wojskowej, pobierania zasiłku dla bezrobotnych).

Warto w tym miejscu zauważyć, że o ile w myśl art. 6 ust. 4 pkt 1 u.p.s. prowadzenie działalności gospodarczej przez minimum 3 lata pod pewnymi warunkami umożliwia zajęcie kierowniczego stanowiska urzędniczego, to okres ten nie może być zaliczony do okresu, od którego zależy wysokość dodatku stażowego.

Przykład

Marcin N. został zatrudniony w marcu 2015 r. na stanowisku naczelnika wydziału w starostwie powiatowym w D.

Wcześniej był zatrudniony:

- od kwietnia 1999 r. do marca 2003 r. – na podstawie umowy o pracę w spółce A,
- od kwietnia do grudnia 2003 r. – na podstawie umowy-zlecenia w spółce B,
- od stycznia do marca 2004 r. – na podstawie umowy-zlecenia w spółce C,
- od kwietnia 2004 r. do listopada 2006 r. – prowadzenie działalności gospodarczej,
- od grudnia 2006 r. do stycznia 2009 r. – umowa o pracę w spółce D (zawieszona działalność gospodarcza),
- od lutego 2009 r. do lutego 2015 r. – ponowne prowadzenie działalności gospodarczej.

Do okresów pracy, od których zależy dodatek stażowy, należy więc zaliczyć tylko okresy zatrudnienia w spółce A i w spółce D. W sumie pracowniczy staż pracy Jakuba H. w momencie przyjmowania do pracy w starostwie wynosi 6 lat i 1 miesiąc, co uprawnia go do dodatku stażowego w wysokości 6% wynagrodzenia zasadniczego.

Jeżeli praca w urzędzie lub jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego (§ 7 ust. 3 r.w.p.s.). Wyjątkiem jest sytuacja, w której pracownik samorządowy wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy. W takim wypadku do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do dnia rozpoczęcia tego urlopu (§ 7 ust. 4 r.w.p.s.).