

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW MIEJSKIEJ DYREKCJI INWESTYCJI W SUWAŁKACH**

Na podstawie art. 77<sup>2</sup> § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. Nr 21, poz. 94 z 1998 r. z póź. zm.) wprowadza się obowiązujący w Miejskiej Dyrekcji Inwestycji w Suwałkach Regulamin wynagradzania zwany dalej „Regulaminem”.

### **ROZDZIAŁ I**

#### **Postanowienia ogólne**

##### § 1

Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

##### § 2

Postanowienia Regulaminu dotyczą wszystkich pracowników zakładu pracy bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.

##### § 3

Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania przez Specjalistę ds. organizacyjno-kadrowych. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt.

##### § 4

Ilećroć w Regulaminie jest mowa o:

1. zakładzie pracy – rozumie się przez to Miejską Dyrekcję Inwestycji w Suwałkach,
2. pracodawcy – rozumie się przez to jednostkę organizacyjną jaką jest Miejska Dyrekcja Inwestycji w Suwałkach, w imieniu której czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba zarządzająca jednostką czyli Dyrektor MDI w Suwałkach,
3. pracowniku – rozumie się przez to każdą osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę,
4. najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze ustalone przez Radę Miejską, w I kategorii zaszeregowania, określone w tabeli punktowych rozpiętości i miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania pracowników Miejskiej Dyrekcji Inwestycji w Suwałkach,
5. wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania.

## ROZDZIAŁ II

### Zasady wynagradzania pracowników

#### § 5

Pracownikom, odpowiednio do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy przysługują następujące składniki wynagrodzenia:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek funkcyjny,
- 3) premia,
- 4) wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 5) dodatek za pracę w porze nocnej,
- 6) dodatek za wysługę lat,
- 7) nagroda jubileuszowa,
- 8) odprawa emerytalna i rentowa,
- 9) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- 10) nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- 11) wynagrodzenie za urlop.

#### § 6

U pracodawcy obowiązuje system wynagradzania polegający na ustaleniu dla poszczególnych kategorii zaszeregowania pracowników stawek wynagradzania zasadniczego oraz poszczególnych dodatków.

#### § 7

Ustala się tabelę stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników MDI sporządzoną według zasad określonych w § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 02 sierpnia 2005r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz. U. Nr 146, poz. 1222), stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu.

#### § 8

1. Miesięczną stawkę *wynagrodzenia zasadniczego* ustala się jako sumę najniższego wynagrodzenia zasadniczego oraz iloczynu liczby punktów ustalonych dla poszczególnych kategorii w tabeli stanowiącej załącznik nr 2 do regulaminu oraz wartości jednego punktu w złotych.

2. Wartość jednego punktu w złotych ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Miejską w Suwałkach
3. Wysokość miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego może być wyższa lub niższa od ustalonych w ust. 1, nie więcej jednak niż o 10%.
4. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu na danym stanowisku.

#### § 9

1. *Dodatek funkcyjny* przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem oraz radcy prawnemu (tabelę stawek dodatku funkcyjnego stanowi załącznik nr 3 do regulaminu).
2. Starszemu inspektorowi nadzoru inwestorskiego oraz inspektorowi nadzoru inwestorskiego dodatek funkcyjny przysługuje tylko za czas wykonywania czynności nadzoru inwestorskiego.

#### § 10

1. Warunki przyznawania oraz wypłacania *premi i nagród* dla pracowników określa załącznik nr 4 do regulaminu.
2. Premia dla Dyrektora przyznawana jest przez Prezydenta Miasta zgodnie z Regulaminem premiowania dyrektorów jednostek organizacyjnych Miasta Suwałki.

#### § 11

1. Wynagrodzenie i dodatek za pracę w *godzinach nadliczbowych* przysługuje według zasad określonych w art. 151<sup>1</sup> – 151<sup>6</sup> k.p.
2. Dodatek za pracę w *porze nocnej* przysługuje według zasad określonych w art. 151<sup>8</sup> k.p.

#### § 12

1. Pracownikowi przysługuje *dodatek za wieloletnią pracę* w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w 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 oraz za dni nieobecności w pracy z tytułu przebywania pracownika na urlopie macierzyńskim za który otrzymuje zasiłek macierzyński.
4. 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 prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
5. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wieloletnią pracę ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

### § 13

1. *Nagrody jubileuszowe* przysługują w wysokości:
- a) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
  - b) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
  - c) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
  - d) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
  - e) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego,
  - f) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody.
5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, 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.
8. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 7 regulaminu, oblicza się według zasad określonych w § 14-17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. 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).
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 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 nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
11. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody 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 pkt. 10 i 11 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabeździe w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

#### § 14

1. Jednorazowa *odprawa pieniężna* pracownika przechodzącego na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, ustalona zgodnie z przepisami ustawy, zwana dalej "odprawą", stanowi wysokość:
  - a) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po 10 latach pracy,
  - b) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po 15 latach pracy,
  - c) sześciomiesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do odprawy wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Odprawę oblicza się według zasad określonych w § 14-17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. 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).

#### § 15

1. *Dodatkowe wynagrodzenie roczne* przyznawane jest według zasad określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080 z późn. zm.)
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne jest proporcjonalnie zmniejszane za okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

#### § 16

1. Pracownicy mają prawo do *nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej*.
2. Nagroda wypłacana jest na wniosek przełożonego po zatwierdzeniu przez Dyrektora.

## § 17

1. Za czas *urlopu pracownikowi* przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.
2. Wynagrodzenie za urlop oblicza się zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 08 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagradzania za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14)

## § 18

Pracownikowi przysługują poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

1. świadczenie należne w okresie czasowej niezdolności do pracy na podstawie art. 92 i art. 184 k.p. i w wymiarze określonym w tych artykułach oraz w przepisach 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, art. 237 i art. 237<sup>1</sup> k.p. oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń,
3. odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne na podstawie przepisów regulujących powszechny obowiązek obrony państwa;
4. odprawa pośmiertna przysługująca rodzinie na podstawie art. 93 k.p. w wysokości określonej w tym w artykule;
5. zwrot kosztów delegacji służbowych według zasad ustalonych rozp. Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 czerwca 1998r. w sprawie zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz. U. Nr 69, poz. 454 z późn. zm.) oraz rozp. Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2001 r. w sprawie szczególnych zasad ustalania oraz wysokości należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz.U. Nr 50, poz. 525),
6. inne należności, które przysługują na podstawie ustaw oraz aktów wykonawczych do nich lub przepisów o randze wyższej od regulaminu.

## ROZDZIAŁ III

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

## § 19

1. Wynagrodzenie zasadnicze łącznie z przysługującymi dodatkami wypłacane jest najpóźniej w ostatnim roboczym dniu każdego miesiąca.

2. Pozostałe świadczenia wypłacane są najpóźniej w najbliższym terminie płatności po dacie ustalenia ich wysokości.

#### § 20

Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej lub na konto bankowe pracownika (po uprzednim uzyskaniu pisemnej zgody)

## **ROZDZIAŁ IV**

### **Postanowienia końcowe**

#### § 21

Upoważnia się Dyrektora Miejskiej Dyrekcji Inwestycji w Suwałkach do dokonywania zmian w formie zarządzenia w załączniku Nr 2 „Tabela rozpiętości i miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania pracowników Miejskiej Dyrekcji Inwestycji w Suwałkach” do niniejszego regulaminu, w oparciu o uchwaloną przez Radę Miejską w Suwałkach zmianę stawki najniższego wynagrodzenia.

#### § 22

W sprawach nie uregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, ustawa o pracownikach samorządowych z dnia 22 marca 1990r., oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 02 sierpnia 2005r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz. U. Nr 146, poz. 1222).

#### § 23

Regulamin wynagradzania zostaje ustalony na czas nieoznaczony.

#### § 24

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracowników.