

ZARZĄDZENIE NR 262/2020
PREZYDENTA MIASTA INOWROCŁAWIA
z dnia 5 października 2020 r.

**zmieniające zarządzenie w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania
pracowników Urzędu Miasta Inowrocławia**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282) zarządza się, co następuje:

§ 1. W regulaminie wynagradzania pracowników Urzędu Miasta Inowrocławia, stanowiącym załącznik do zarządzenia nr 214/2020 Prezydenta Miasta Inowrocławia z dnia 4 sierpnia 2020 r. zmieniającego zarządzenie w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miasta Inowrocławia, § 12 otrzymuje brzmienie:

„12. 1. Dla zwiększenia efektywności pracy, podniesienia jej wydajności i jakości, pracownikom może być przyznany dodatek motywacyjny według stawek wynoszących:

- 1) dla stanowisk urzędniczych – 333,00 zł;
- 2) dla stanowisk obsługi – 150,00 zł;
- 3) dla stanowisk pomocniczych – 100,00 zł, z zastrzeżeniem ust. 2-4.

2. Stawka dodatku motywacyjnego przyznanego pracownikowi, któremu powierzono zadania o wysokim stopniu trudności, wyróżniającemu się samodzielnością i kreatywnością, może zostać zwiększona.

3. Wniosek o zwiększenie stawki dodatku motywacyjnego naczelnik może złożyć do Zastępcy Prezydenta, Sekretarza i Skarbnika, w zależności od tego, komu podlega kierowana przez niego komórka organizacyjna.

4. O zwiększenie stawki dodatku motywacyjnego do kierownika Urzędu mogą wystąpić:

1) Zastępcy Prezydenta, Sekretarz i Skarbnik po otrzymaniu wniosku, o którym mowa w ust. 3;

2) naczelnicy komórek organizacyjnych podlegających bezpośredniemu nadzorowi Prezydenta.

5. Dodatek motywacyjny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż 4 miesiące.

6. Dodatek motywacyjny nie przysługuje za dni nieobecności pracownika spowodowane chorobą.

7. Decyzję o przyznaniu dodatku motywacyjnego podejmuje kierownik Urzędu.

8. Niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków przez pracownika stanowi podstawę pozbawienia go dodatku motywacyjnego.

9. Prawo do dodatku motywacyjnego nabywa pracownik zatrudniony co najmniej 180 dni.

10. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 9, wlicza się poprzedni okres zatrudnienia w Urzędzie, o ile przerwa w zatrudnieniu nie była dłuższa niż 60 dni oraz poprzedni okres zatrudnienia w miejskiej jednostce organizacyjnej, z której pracownik został przeniesiony zgodnie z art. 22 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282)”.
”

§ 2. Tekst jednolity regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miasta Inowrocławia stanowi załącznik do zarządzenia.

§ 3. Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Miasta.

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, tj. 20 października 2020 r.

Prezydent Miasta Inowrocławia

Ryszard Brejza

Załącznik do zarządzenia nr 262/2020
Prezydenta Miasta Inowrocławia
z dnia 5 października 2020 r.

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW
URZĘDU MIASTA INOWROCŁAWIA**

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§ 1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem, 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 dodatku funkcyjnego, dodatku specjalnego i dodatku motywacyjnego.

§ 2. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) Urzędzie – należy przez to rozumieć Urząd Miasta Inowrocławia;
- 2) kierownikowi Urzędu – należy przez to rozumieć Prezydenta Miasta Inowrocławia;
- 3) kierownictwie Urzędu – należy przez to rozumieć Prezydenta, Zastępców Prezydenta, Sekretarza i Skarbnika;
- 4) naczelniku – należy przez to rozumieć naczelnika wydziału Urzędu lub kierującego pracą równorzędnej komórki organizacyjnej o innej nazwie;
- 5) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Urzędzie na podstawie umowy o pracę;
- 6) rozporządzeniu – należy przez to rozumieć rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936 ze zm.);

Rozdział 2

Wymagania kwalifikacyjne pracowników

§ 4. Określa się wymagania kwalifikacyjne pracowników – wykształcenie, umiejętności zawodowe oraz staż pracy w latach, zgodnie z załącznikiem nr 1 do regulaminu.

Rozdział 3

Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 5. 1. Szczegółowe warunki wynagradzania, w tym minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego określa załącznik nr 1 do regulaminu.

2. Decyzje, o ustaleniu dla danego pracownika kategorii zaszeregowania i wysokości wynagrodzenia, podejmuje kierownik Urzędu.

§ 6. 1. Minimalne kwoty w złotych miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego pracowników określa rozporządzenie.

2. Maksymalne kwoty w złotych miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego określa załącznik nr 2 do regulaminu.

Rozdział 4

Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii

§ 7. 1. Dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach obsługi tworzy się, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, fundusz premiowy w wysokości 25 % ich wynagrodzenia zasadniczego.

2. Fundusz premiowy uruchamiany jest przez naczelnika wydziału (komórki równorzędnej), w którym zatrudnione są osoby na stanowiskach obsługi, po zakończeniu każdego miesiąca kalendarzowego.

3. Maksymalna wysokość indywidualnej premii pracownika nie może przekroczyć 50% jego wynagrodzenia zasadniczego za miesiąc, za który przysługuje premia.

4. Warunkiem otrzymania premii jest:

- 1) terminowe i rzetelne wykonywanie zadań określonych w indywidualnym zakresie czynności i obowiązków oraz poleceń bezpośredniego przełożonego;
- 2) dbałość o ład i porządek w zakładzie pracy;
- 3) dbałość o oszczędną gospodarkę materiałami oraz o powierzony sprzęt;
- 4) nienaganne zachowanie się w pracy;
- 5) przestrzeganie przepisów bhp i przeciwpożarowych;
- 6) przestrzeganie Regulaminu pracy Urzędu Miasta Inowrocławia.

5. Premia nie przysługuje za okres nieobecności w pracy spowodowanej chorobą pracownika lub opieką nad członkami jego rodziny.

6. Kwota premii niewypłacona pracownikowi, o którym mowa w ust. 5, może być przyznana w całości lub w części pracownikowi lub pracownikom, którzy go zastępowali.

7. Pracownikowi nie przysługuje premia w całości lub w części w przypadkach niewykonania lub nienależytego wykonania zadań i obowiązków określonych w ust. 4, potwierdzonego notatką służbową pracownika sprawującego nad nim bezpośredni nadzór, stwierdzającą uchybienia w pracy.

8. Pracownik jest zapoznawany z notatką służbową, o której mowa w ust. 7.

9. Najpóźniej w dniu wypłaty premii zainteresowany pracownik jest pisemnie powiadomiony przez naczelnika wydziału (komórki równorzędnej), o którym mowa w ust. 2, o tym, że nie nabył prawa do premii w całości lub części.

10. Wysokość premii dla pracowników zatrudnionych w wydziałach (komórkach równorzędnych), o których mowa w ust.2 ustala jego naczelnik, który przekazuje stosowną informację do Wydziału Kadr, Płac i Szkoleń.

11. Wypłata premii następuje w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc następujący po miesiącu, za który została ona przyznana.

Rozdział 5

Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa

§ 8. 1. W ramach środków na wynagrodzenia przewidzianych w budżecie Miasta, tworzy się fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników Urzędu, za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, w tym;

- 1) z okazji Dnia Pracownika Samorządowego;
- 2) z okazji zakończenia roku kalendarzowego;
- 3) specjalne.

2. Nagrody mają charakter uznaniowy.

3. Nagroda, o której mowa w ust. 1 pkt 3, może być przyznana za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, polegające w szczególności na:

1) podniesieniu wydajności oraz jakości pracy związanym z podwyższeniem kwalifikacji zawodowych, tj. ukończeniem studiów licencyjnych, magisterskich lub podyplomowych;

2) wzorowym wypełnianiu obowiązków związanych ze sporządzeniem rocznego sprawozdania finansowego i budżetowego.

4. Decyzję o przyznaniu nagrody, o której mowa w ust. 1 pkt 3, i jej wysokości, z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika, podejmuje kierownik Urzędu.

5. Decyzję o przyznaniu nagrody, o której mowa w ust. 3 pkt 2, i jej wysokości, na wniosek Skarbnika, podejmuje kierownik Urzędu.

6. Nagroda z tytułu ukończenia studiów przysługuje pracownikowi pod warunkiem, że posiada on co najmniej 3-letni staż pracy w Urzędzie.

7. Nagrodę, o której mowa w ust. 1 pkt 3, przyznaje się w wysokości co najmniej 200,00 zł.

8. Prawo do nagrody nabywa pracownik zatrudniony co najmniej 180 dni.

9. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 8, wlicza się poprzedni okres zatrudnienia w Urzędzie, o ile przerwa w zatrudnieniu nie była dłuższa niż 60 dni oraz poprzedni okres zatrudnienia w miejskiej jednostce organizacyjnej, z której pracownik został przeniesiony zgodnie z art. 22 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1282).

10. Nie nabywa prawa do nagrody pracownik, który nie świadczył pracy przez co najmniej 180 dni z powodu choroby, z powodu przebywania na urlopie macierzyńskim lub urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie rodzicielskim, urlopie wychowawczym lub bezpłatnym, w okresie sześciu miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień ustalenia prawa do nagrody.

11. Nie nabywa prawa do nagrody pracownik, wobec którego zastosowano karę porządkową w okresie sześciu miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień ustalenia prawa do nagrody.

Rozdział 6

Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego

§ 9. 1. Pracownikom zatrudnionym na kierowniczych stanowiskach urzędniczych, radcy prawnemu, głównemu specjalście i Komendantowi Straży Miejskiej, przysługuje dodatek funkcyjny według stawek określonych w załączniku nr 1 do regulaminu.

2. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego i odpowiadających im procentów najniższego wynagrodzenia zasadniczego określa załącznik nr 3 do regulaminu.

§ 10. 1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu trudności lub odpowiedzialności, pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny jest przyznawany, w szczególności:

1) pracownikom prowadzącym Kasę Urzędu w miesiącach: luty, marzec, maj, wrzesień i listopad;

2) pracownikom, którzy na stałe zastępują Pełnomocnika ds. Ochrony Informacji Niejawnych, naczelnika Wydziału lub Biura w komórkach organizacyjnych, w których nie wyodrębniono referatów, tj.: Wydziale Spraw Obywatelskich, Wydziale Kadr, Płac i Szkoleń, Wydziale Oświaty i Sportu, Biurze Prawnym, Biurze Rady Miejskiej, Biurze Obsługi Interesantów i Kontroli, Biurze Obsługi Inwestorów oraz Wydziale Informatyki.;

3) Sekretarzowi Miasta;

4) pracownikom realizującym zadania wymagające posiadania szczególnych uprawnień.

3. Dodatek specjalny przyznaje się w wysokości nieprzekraczającej 50 % wynagrodzenia zasadniczego.

4. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż rok.

5. Dodatek specjalny przyznaje kierownik Urzędu z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.

§ 11. Przepisy dotyczące dodatku specjalnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

Rozdział 7

Warunki i sposób przyznawania dodatku motywacyjnego

§ 12. 1. Dla zwiększenia efektywności pracy, podniesienia jej wydajności i jakości, pracownikom może być przyznany dodatek motywacyjny według stawek wynoszących:

1) dla stanowisk urzędniczych – 333,00 zł;

2) dla stanowisk obsługi – 150,00 zł;

3) dla stanowisk pomocniczych – 100,00 zł, z zastrzeżeniem ust. 2-4.

2. Stawka dodatku motywacyjnego przyznanego pracownikowi, któremu powierzono zadania o wysokim stopniu trudności, wyróżniającemu się samodzielnością i kreatywnością, może zostać zwiększona.

3. Wniosek o zwiększenie stawki dodatku motywacyjnego naczelnik może złożyć do Zastępcy Prezydenta, Sekretarza i Skarbnika, w zależności od tego, komu podlega kierowana przez niego komórka organizacyjna.

4. O zwiększenie stawki dodatku motywacyjnego do kierownika Urzędu mogą wystąpić:

1) Zastępcy Prezydenta, Sekretarz i Skarbnik po otrzymaniu wniosku, o którym mowa w ust. 3;

2) naczelnicy komórek organizacyjnych podlegających bezpośredniemu nadzorowi Prezydenta.

5. Dodatek motywacyjny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż 4 miesiące.

6. Dodatek motywacyjny nie przysługuje za dni nieobecności pracownika spowodowane chorobą.

7. Decyzję o przyznaniu dodatku motywacyjnego podejmuje kierownik Urzędu.

8. Niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków przez pracownika stanowi podstawę pozbawienia go dodatku motywacyjnego.

9. Prawo do dodatku motywacyjnego nabywa pracownik zatrudniony co najmniej 180 dni.

10. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 9, wlicza się poprzedni okres zatrudnienia w Urzędzie, o ile przerwa w zatrudnieniu nie była dłuższa niż 60 dni oraz poprzedni okres zatrudnienia w miejskiej jednostce organizacyjnej, z której pracownik został przeniesiony zgodnie z art. 22 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282)".

Załącznik nr 1
do regulaminu wynagradzania pracowników
Urzędu Miasta Inowrocławia

Wymagania kwalifikacyjne oraz szczegółowe warunki wynagradzania pracowników

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne ¹⁾			
		Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego	wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6
Stanowiska kierownicze urzędnicze					
1	Sekretarz	XVII - XXII	8	wyższe ²⁾	4
2	Naczelnik, Dyrektor	XV- XVIII	7	wyższe ²⁾	5
3	Audytor wewnętrzny	XV- XVIII	7	wg odrębnych przepisów	
4	Rzecznik prasowy	XV- XVIII	7	wyższe ²⁾	5
5	Kierownik referatu	XIII – XVIII	6	wyższe ²⁾	4
6	Kierownik USC	XVI – XVIII	6	wg odrębnych przepisów	
7	Zastępca kierownika USC	XIII – XVI	4	wg odrębnych przepisów	
8	Pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych	XIII – XVIII	6	wg odrębnych przepisów	

9	Inspektor ochrony danych	XIII - XVI	5	wg odrębnych przepisów	
Stanowiska urzędnicze					
1	Radca prawny	XIII- XVIII	6	wg odrębnych przepisów	
2	Główny specjalista	XII – XVII	5	wyższe ²⁾	4
3	Inspektor	XII – XVI	–	wyższe ²⁾	3
4	Starszy informatyk	XI – XV	–	wyższe ²⁾	3
5	Informatyk	X – XIV	–	wyższe ²⁾	-
				średnie ³⁾	3
6	Podinspektor	X – XIV	–	wyższe ²⁾	-
				średnie ³⁾	3
7	Referent	IX – XI	–	średnie ³⁾	2
8	Młodszy referent	VIII – X	–	średnie ³⁾	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1	Kierowca samochodu osobowego	VII- VIII	–	wg odrębnych przepisów	
2	Operator urządzeń powielających	VI – VIII	–	podstawowe ⁵⁾	-
3	Robotnik gospodarczy	V – VII	–	podstawowe ⁵⁾	-
4	Sprzątaczką	III – IV	–	podstawowe ⁵⁾	-
5	Goniec	II – IV	–	podstawowe ⁵⁾	-
6	Portier	IV – V	–	podstawowe ⁵⁾	-
7	Pomoc administracyjna	III- IV	-	średnie ³⁾	-
Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych					
1	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót	XII – XVI	–	wyższe ²⁾	3
		XI –XV	–	wyższe ²⁾	-

	publicznych lub prac interwencyjnych				
2	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	X – XIII	–	średnie ³⁾	3
		IX – XI	–	średnie ³⁾	2
		VIII - X	–	średnie ³⁾	-
Stanowiska kierownicze urzędnicze w Straży Miejskiej					
1	Komendant Straży	XV – XVIII	7	wyższe ²⁾	5
2	Kierownik referatu	XIII – XVII	5	wyższe ²⁾	4
Stanowiska urzędnicze w Straży Miejskiej					
1	Starszy inspektor	XII – XV	–	wyższe ²⁾	3
				średnie ³⁾	6
2	Inspektor	XII – XV	–	wyższe ²⁾	2
				średnie ³⁾	5
3	Młodszy inspektor	XI – XIV	–	wyższe ²⁾	-
				średnie ³⁾	4
4	Starszy specjalista	XI – XIV	–	średnie ³⁾	3
5	Specjalista	XI – XIV	–	średnie ³⁾	3
6	Młodszy specjalista	X – XIV	–	średnie ³⁾	3
7	Starszy strażnik	X – XIV	–	średnie ³⁾	3
8	Strażnik	IX – XIII	–	średnie ³⁾	2
9	Młodszy strażnik	VIII - XII	–	średnie ³⁾	1
10	Aplikant	VII – VIII	–	średnie ³⁾	-

¹⁾ Minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia, uwzględniają wymagania określone w ustawie, przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282).

- 2) Wykształcenie wyższe - rozumie się przez to studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668, 2024 i 2245), o odpowiednim kierunku umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- 3) Wykształcenie średnie - rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 1148,1078,1680,2197,2248), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- 4) Wykształcenie zasadnicze - rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.
- 5) Wykształcenie podstawowe - rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.

Załącznik nr 2
do regulaminu wynagradzania pracowników
Urzędu Miasta Inowrocławia

Tabela maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota w złotych
I	2600
II	2600
III	2600
IV	2600
V	2700
VI	2800
VII	3000
VIII	3200
IX	3400
X	3600
XI	3800
XII	4400
XIII	4800
XIV	5000
XV	5400
XVI	5600
XVII	5800
XVIII	6000
XIX	6400
XX	6800
XXI	7200
XXII	7400

Załącznik nr 3
do regulaminu wynagradzania pracowników
Urzędu Miasta Inowrocławia

Tabela stawek dodatku funkcyjnego

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	do 440
2	do 660
3	do 880
4	do 1100
5	do 1320
6	do 1540
7	do 1760
8	do 2200
9	do 2750

