

## Prawa pracownicze (57). Regulamin wynagradzania

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: sobota, 08, kwiecień 2017 14:47

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odłony: 5443

---

Pracodawca samorządowy musi wydać regulamin wynagradzania, który podmiotowo ma obejmować wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Obowiązek ten wynika z art. 39 ustawy o pracownikach samorządowych.

Regulamin wynagradzania jest zakładowym źródłem prawa pracy, wymienionym w art. 9 § 1 kodeksu pracy. - *Jego usytuowanie w hierarchii źródeł prawa pracy jest tego rodzaju, że zawarte w nim postanowienia nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. W kontekście komentowanej ustawy oznacza to, że postanowienia regulaminu wynagradzania nie mogą być dla pracowników samorządowych mniej korzystne niż przepisy tej ustawy oraz rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych* – tłumaczy Artur Rycak w Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, wyd. II, opublikowano: WK 2016.

Pracodawca samorządowy ma obowiązek wydać regulamin wynagradzania, bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników. Inaczej niż pracodawca wydający takie regulaminy w oparciu o przepisy kodeksu pracy. - *Regulaminy wynagradzania w myśl kodeksu pracy tworzy pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nieobjęty zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Zatem przepisy kodeksu pracy ograniczają w pewien sposób możliwości wprowadzania przez pracodawców regulaminów wynagradzania* – czytamy w piśmie Prezesa Rady Ministrów z 8 maja 2009 r. (opublikowane w dzienniku Rzeczpospolita DF 2009/111/2).

U pracodawcy samorządowego może także obowiązywać układ zbiorowy pracy. - *Jeżeli u pracodawcy samorządowego obowiązuje układ zbiorowy pracy, wprowadzenie w życie regulaminu wynagradzania konieczne będzie tylko wtedy, gdy postanowienia układu nie będą na tyle szczegółowe, by można było na ich podstawie ustalić warunki wynagradzania poszczególnych pracowników* – przypomina Artur Rycak. - Regulamin wynagradzania powinien być ustalony na tyle szczegółowo, aby na podstawie jego przepisów można było ustalić warunki umów o pracę poszczególnych pracowników – dodaje.

Obowiązkowo w regulaminie wynagradzania pracodawca samorządowy musi określić: wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych oraz szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego. Tak nakazuje art. 39 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

Jak tłumaczy Marcin Mazuryk w Wojciech Drobny, Marcin Mazuryk, Piotr Zuzankiewicz, Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, opublik. Oficyna 2010, regulamin wynagradzania ma uszczegóławiać regulacje rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych wydanego na podstawie art. 37 ustawy, dlatego też może on przewidywać ostrzejsze wymagania kwalifikacyjne do objęcia danego stanowiska urzędniczego czy określać poszczególne elementy wynagrodzenia (niższe poziomy wynagrodzenia zasadniczego, premie, dodatki).

Z kolei art. 39 ust. 2 określa nieobowiązkowe elementy regulaminu wynagradzania, a zatem pracodawca samorządowy może je wprowadzić, lecz nie musi. - *Do fakultatywnych elementów zaliczymy: warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa oraz warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego i funkcyjnego. Pracodawca samorządowy ma zatem pewną dowolność w zakresie ustalania kryteriów, wysokości i terminowości przyznawania niektórych elementów wynagrodzenia w regulaminie wynagradzania, co umożliwia mu prowadzenie indywidualnej polityki płacowej w ramach posiadanych własnych środków finansowych* – wyjaśnia Marcin Mazuryk.

## **Prawa pracownicze (57). Regulamin wynagradzania**

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: sobota, 08, kwiecień 2017 14:47

Sylwia Cyrankiewicz-Gortyńska

Odsłony: 5443

---

Z art. 39 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych wynika natomiast obowiązek nałożony na wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starostę lub marszałka województwa uregulowania w drodze zarządzenia maksymalnych miesięcznych wynagrodzeń kierowników i zastępców kierowników jednostek budżetowych, gospodarstw pomocniczych tych jednostek oraz zakładów budżetowych jednostek samorządu terytorialnego.