



Małgorzata Terlikowska

WYNAGRADZANIE PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH

Przykłady wyliczania
i wzory dokumentów

REKOMENDUJE

GAZETA **samorządu**
i administracji

WYNAGRADZANIE PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH

Przykłady wyliczania i wzory dokumentów



Dla Czytelników publikacji przygotowaliśmy dostęp do **INFORLEX Prawo!**



Baza wiedzy **INFORLEX Prawo** zawiera aktywne wersje wzorów dokumentów zamieszczonych w książce.

Kod dostępu uprawniający do korzystania z **INFORLEX Prawo** zamieszczony jest na poniższej zdrapce.

Dostęp do produktu jest aktywny do 30 czerwca 2019 r. i dodatkowo uprawnia do korzystania z kompleksowej bazy ujednoliconych aktów prawnych, orzecnictwa i interpretacji podatkowych.

Jeśli nie otrzymałeś kodu, a kupiłeś książkę, skontaktuj się z nami:



22 761 30 30, 801 626 666



bok@infor.pl

www.inforlex.pl/wps

Małgorzata Terlikowska

WYNAGRADZANIE PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH

Przykłady wyliczania
i wzory dokumentów

REKOMENDUJE

GAZETA **samorządu**
i administracji



Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

Dyrektor Centrum Wydawniczego
Marzena Nikiel

Zespół redakcyjny:
Sylwia Polewicz – redaktor prowadzący
Anna Stefańska – redaktor graficzny
Karolina Strzelczyk (UKKLW) – korekta

Publikację polecają eksperci



© Copyright by INFOR PL S.A.
Warszawa 2018

INFOR PL S.A.
01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72
www.infor.pl

Biuro Obsługi Klienta
01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72
tel. 22 761 30 30, e-mail: bok@infor.pl
Infolinia: 801 626 666

Księgarnia internetowa: www.sklep.infor.pl
Profesjonalne księgarnie stacjonarne w kraju oraz księgarnie internetowe

Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii
bądź powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody Wydawcy w całości
lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

ISBN 978-83-8137-305-0

Spis treści

Wykaz skrótów	8
Rozdział I	
Zasady ogólne	9
1. Przepisy powszechnego prawa pracy i regulacje szczególne mające zastosowanie do wynagradzania pracowników samorządowych	9
2. Zasada godziwego wynagrodzenia	10
3. Zasada równego traktowania i niedyskryminacji	12
4. Pozostałe zasady prawa pracy dotyczące pracowników samorządowych	14
Rozdział II	
Tryb określenia zasad wynagradzania pracowników samorządowych	17
1. Ustawa i rozporządzenie płacowe	17
2. Regulaminy wynagradzania	18
Rozdział III	
Elementy składowe wynagrodzenia za pracę pracowników samorządowych	21
1. Obligatoryjne i fakultatywne składniki wynagrodzenia	21
2. Wynagrodzenie zasadnicze	23
2.1. Stanowisko i kwalifikacje zawodowe jako kryterium ustalenia wynagrodzenia zasadniczego	23
2.2. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę	24
2.2.1. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	24
2.2.2. Regulamin wynagradzania a rozporządzenie płacowe – odpowiedzi na pytania z praktyki	26
2.2.3. Niepełnoetatowi pracownicy samorządowi	29
2.2.4. Wynagrodzenie pobrane nienależnie	30

2.2.5. Nowe rozporządzenie płacowe	31
2.3. Pracownicy zatrudnieni na podstawie wyboru i powołania	31
2.4. Kierownicy jednostek budżetowych oraz samorządowych zakładów budżetowych	39
3. Dodatek stażowy	41
3.1. Okresy pracy uprawniające do dodatku za wieloletnią pracę	41
3.2. Zasady ustalania dodatku	49
3.3. Dodatek stażowy – odpowiedzi na pytania z praktyki	51
4. Nagroda jubileuszowa pracowników samorządowych	54
5. Dodatkowe wynagrodzenie roczne	64
6. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy	75
7. Dodatki	84
7.1. Obligatoryjny dodatek specjalny dla wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starosty, marszałka województwa	84
7.2. Dodatki fakultatywne wynikające z przepisów ustawy	85
7.2.1. Kryteria przyznania dodatków	85
7.2.2. Dodatek funkcyjny	86
7.2.3. Dodatek specjalny	89
7.3. Inne dodatki pracowników samorządowych	93
7.3.1. Podstawa prawna i zasady wprowadzania innych dodatków do wynagrodzenia	93
7.3.2. Wynagrodzenie prowizyjne pracowników samorządowych wynikające z rozporządzenia płacowego	94
8. Nagrody i premie	95
8.1. Kryteria przyznawania nagród	95
8.2. Warunki przyznawania premii	98
8.3. Premia a nagroda	98
9. Wynagrodzenie pracowników samorządowych za godziny nadliczbowe, pracę w niedziele i święta oraz w porze nocnej	99
10. Odprawa przysługująca w związku z upływem kadencji	106

Rozdział IV

Tymczasowe aresztowanie pracownika samorządowego	109
--	-----

Rozdział V

Delegacje służbowe	111
1. Należności z tytułu podróży służbowej	111

2. Zwrot kosztów noclegu i dojazdów	113
3. Zagraniczna podróż służbowa	113

Rozdział VI

Wynagrodzenie pracownika samorządowego przebywającego na zwolnieniu lekarskim	115
--	------------

Rozdział VII

Wynagrodzenie pracownika samorządowego na urlopie wypoczynkowym i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy	117
1. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego	117
2. Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy	119

Rozdział VIII

Potrącenia z wynagrodzenia	121
---	------------

Rozdział IX

Wzory dokumentów	123
Wzór 1. Zarządzenie w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Urzędu Miasta	123
Wzór 2. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z obowiązującym regulaminem wynagradzania	134
Wzór 3. Uchwała rady gminy w sprawie ustalenia wynagrodzenia wójta	135
Wzór 4. Uchwała rady powiatu w sprawie ustalenia wynagrodzenia starosty ...	136
Wzór 5. Zarządzenie w sprawie ustalenia maksymalnego wynagrodzenia kierowników i zastępców kierowników jednostek organizacyjnych – wariant I	137
Wzór 6. Zarządzenie w sprawie ustalenia maksymalnego wynagrodzenia kierowników i zastępców kierowników jednostek organizacyjnych – wariant II	138
Wzór 7. Pismo w sprawie przyznania nagrody jubileuszowej	139
Wzór 8. Pismo w sprawie zmiany wysokości procentowej dodatku za wieloletnią pracę	140
Wzór 9. Pismo w sprawie przyznania odprawy emerytalnej/rentowej i nagrody jubileuszowej	141
Wzór 10. Pismo w sprawie przyznania dodatku za wieloletnią pracę	142
Wzór 11. Umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony	143
Wzór 12. Pismo w sprawie przyznania dodatku funkcyjnego	144

Wykaz skrótów

Akty prawne

k.c. – ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 459 ze zm.)

k.p. – ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.)

rozporządzenie płacowe – rozporządzenie Rady Ministrów z 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 936)

rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r. – rozporządzenie Rady Ministrów z 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 1747)

ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej – ustawa z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 2217 ze zm.)

ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę – ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847 ze zm.)

ustawa o pracownikach samorządowych – ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.)

Inne

NSA – Naczelny Sąd Administracyjny

RIO – regionalna izba obrachunkowa

SA – sąd apelacyjny

SN – Sąd Najwyższy

WSA – wojewódzki sąd administracyjny

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Rozdział I

Zasady ogólne

1. Przepisy powszechnego prawa pracy i regulacje szczególne mające zastosowanie do wynagradzania pracowników samorządowych

Pracownicy samorządowi stanowią bardzo liczną grupę pracowników administracji publicznej. Zgodnie z art. 2 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.) pracownicy samorządowi zatrudnieni są:

- 1) w urzędach marszałkowskich oraz wojewódzkich samorządowych jednostkach organizacyjnych;
- 2) w starostwach powiatowych oraz powiatowych jednostkach organizacyjnych;
- 3) w urzędach gmin, jednostkach pomocniczych gmin, gminnych jednostkach budżetowych i samorządowych zakładach budżetowych;
- 4) w biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek samorządu terytorialnego oraz samorządowych zakładów budżetowych utworzonych przez te związki;
- 5) w biurach (ich odpowiednikach) jednostek administracyjnych jednostek samorządu terytorialnego.

Ustawa o pracownikach samorządowych reguluje status prawny tych pracowników, zasady ich zatrudniania, prawa i obowiązki oraz zasady wynagradzania.

Ustawa o pracownikach samorządowych nie jest jednakże regulacją kompleksowo normującą wszystkie zagadnienia. Poza jej zakresem znajdują się znacząca część indywidualnego prawa pracy oraz regulacje dotyczące zbiorowego i procesowego prawa

pracy. Źródłem przepisów w zakresie zatrudnienia, w tym wynagradzania, są też m.in. przepisy Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 43 ustawy o pracownikach samorządowych, w sprawach w niej nieuregulowanych stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy. Znajdują tu zatem zastosowanie przede wszystkim ogólne zasady prawa pracy z działu pierwszego rozdziału drugiego Kodeksu pracy, w szczególności:

- zasada, iż państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę – wynikająca z art. 10 § 2 k.p.;
- zasada swobody nawiązania stosunku pracy – wynikająca z art. 11 k.p.;
- zasada równości pracowników – wynikająca z art. 11² k.p.;
- zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu – wynikający z art. 11³ k.p.;
- zasada godziwego wynagrodzenia – wynikająca z art. 13 k.p. („pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę”).

2. Zasada godziwego wynagrodzenia

Na wstępie rozważmy pojęcie „godziwe wynagrodzenie”. Jest to pojęcie niezdefiniowane i nieostre, niemniej jednak ukształtowana jest już linia orzecznicza, iż wynagrodzenie godziwe to wynagrodzenie – po pierwsze – nie niższe niż minimalne wynagrodzenie określone przez przepisy prawa (ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 847), a po drugie – takie, które zapewni pracownikowi godziwy poziom życia, uwzględniając sytuację ogólną kraju.

Przesłanka godziwego wynagrodzenia wiąże się z przepisami Europejskiej Karty Społecznej (Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.), a konkretnie z jej art. 4, który stanowi, że w celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do sprawiedliwego wynagrodzenia: „Umawiające się Strony zobowiązują się: uznać prawo pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia; uznać prawo pracowników do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem wyjątków w przypadkach szczególnych; uznać prawo pracowników, mężczyzn i kobiet, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości; uznać prawo wszystkich pracowników do rozsądnego okresu wypowiedzenia w razie zwolnienia z pracy; zezwolić na dokonywanie potrąceń z wynagrodzeń tylko na warunkach i w zakresie przewidzianym w ustawodawstwie krajowym lub ustalonym w układach zbiorowych pracy lub w orzeczeniach arbitrażowych”.

W wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 15 lutego 2017 r. (III AUa 931/16) stwierdzono, że:

SA *Ocena godziwości płacy musi uwzględniać okoliczności konkretnej sprawy, a zatem musi być zindywidualizowana.*

W wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 18 lutego 2016 r. (III AUa 1623/15) wyjaśniono, iż:

SA *Podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe, i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy, natomiast ocena godziwości tego wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji.*

Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 5 kwietnia 2017 r. (III AUa 576/16) stwierdził, że:

SA *Wynagrodzenie w wysokości nadmiernie wygórowanej, zupełnie oderwane od realiów ekonomicznych, nieadekwatne do zakresu obowiązków, posiadanych kwalifikacji oraz możliwości finansowych pracodawcy, zasadnie zostało ocenione przez Sąd I instancji jako niegodziwe, niebędące odzwierciedleniem rzetelnej, uczciwej i sprawiedliwej zapłaty za pracę. (...) ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego (...).*

W wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 28 kwietnia 2016 r. (III AUa 972/15) uznano, że:

SA *Względność zasady godziwości wynagrodzenia, wyrażająca się koniecznością odniesienia się nie tylko do potrzeb pracownika, ale także świadomości społecznej oraz ogólnej sytuacji ekonomicznej i społecznej, nie powinna zresztą budzić wątpliwości.*

Zgodnie z art. 22 k.p. w efekcie nawiązania stosunku pracy obowiązkiem pracownika samorządowego jest wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a obowiązkiem pracodawcy jest zatrudnienie pracownika za wynagrodzeniem. Wynagrodzenie pracowników samorządowych podlega ochronie. Zgodnie z art. 84 k.p., pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Cechą wynagrodzenia jest jego okresowość. Wypłata wynagrodzenia powinna być dokonywana w stałym i ustalonym z góry terminie, w przypadku wypłaty wynagrodzenia raz w miesiącu z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości. Obowiązkiem pracodawcy jest udostępnienie na żądanie pracownika dokumentów, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. W przypadku niewykonywania pracy pracownik samorządowy zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.

Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 7 marca 2014 r. (III APa 63/13) uznał, że:

SA *Wynagrodzenie za pracę doznaje szczególnej ochrony w przepisach prawa pracy, których zastosowanie nie może zostać uchylone ze względu na powołanie się na klauzulę generalną. Pracownik nie może wszakże zrzec się prawa do wynagrodzenia za pracę wykonaną. Ustawodawca wyłączył zatem możliwość dyspozycyjnego decydowania przez pracownika o prawie do wynagrodzenia, wyłączając dopuszczalność jego zrzeczenia się. Obejmując wynagrodzenie za pracę ochroną szczególną, ustawodawca uczynił ten element stosunku pracy konstytutywnym, i w tym znaczeniu należy uznać, że przepisy regulujące prawa do wynagrodzenia mają charakter bezwzględnie obowiązujący, sankcjonując generalne prawo wierzyciela do żądania wynagrodzenia za pracę wykonaną, niezależnie od okoliczności decydujących o jego wysokości.*

3. Zasada równego traktowania i niedyskryminacji

Kolejną zasadniczą regułą, która wynika z przepisów powszechnych i dotyczy również pracowników samorządowych, jest zasada równego traktowania i niedyskryminacji. Artykuł 11² k.p. uzależnia prawo do jednakowego traktowania pracowników od „jednakowego wypełnienia takich samych obowiązków”. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną istotną cechą, jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego po pierwsze, że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo, oraz po drugie, że sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja)¹. Z zasadą tą nie jest tożsama zasada niedyskryminacji określona w art. 11³ k.p. i rozwinięta w art. 18³ k.p. Zgodnie z zasadą niedyskryminowania w zatrudnieniu pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, „w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość (...)”. Zgodnie z art. 18^{3b} k.p. naruszeniem zasady równego traktowania jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jakiegokolwiek przyczyny, jeżeli powoduje to m.in. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę. W art. 18^{3c} § 3 k.p. zostało natomiast zdefiniowane pojęcie pracy o jednakowej wartości, z którego wynika, że dopuszczalne jest różnicowanie wysokości wynagrodzenia pracownika ze względu na posiadane kwalifikacje zawodowe, potwierdzone dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadcze-

¹ M. Graczyk (red.), *Komentarz do ustawy o pracownikach samorządowych*, „Dziennik Gazeta Prawna” 2016.

niem zawodowym, a także ze względu na różnice w odpowiedzialności i wysiłku wymaganych przy pracy określonego rodzaju.

Sąd Najwyższy w wyroku z 26 stycznia 2016 r. (II PK 303/14) stwierdził, że:

SN Wyrażona w art. 11³ k.p. i rozwinięta w art. 18^{3a} i nast. k.p. zasada niedyskryminacji (równego traktowania w zatrudnieniu) nie jest tożsama z określoną w art. 11² k.p. zasadą równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Przyjmuje się, że te dwie zasady, aczkolwiek pozostają ze sobą w ścisłym związku, to niewątpliwie są odrębnymi zasadami, a ich naruszenie przez pracodawcę rodzi różne konsekwencje.

Wynikająca z art. 11² k.p. zasada równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków pozwala na ocenę ustalenia ich wynagrodzenia za pracę i jego składników w sposób zgodny z art. 78 k.p. Przepis ten nakazuje ustalenie wynagrodzenia w sposób odpowiadający w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy. Z istoty stosunku pracy wynika więc różnicowanie wysokości wynagrodzenia za pracę poszczególnych pracowników. Niewątpliwie ilość świadczonej pracy, do którego to kryterium odsyła wskazany przepis, przenosi się na staż pracy.

W wyroku Sądu Najwyższego z 7 marca 2012 r. (II PK 161/11) czytamy, że:

SN Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania na tych samych stanowiskach pracy funkcjonujących u danego pracodawcy mogą różnić się co do ilości i jakości, a wówczas nie są pracami jednakowymi.

Sąd Najwyższy w wyroku z 20 lipca 2017 r. (I PK 216/16) uznał, iż:

SN Zawarte w art. 18^{3c} § 1 k.p. pojęcia jednakowej pracy oraz pracy o jednakowej wartości mają różne znaczenia. W sytuacji gdy w strukturze organizacyjnej pracodawcy występują stanowiska, na których świadczona jest jednakowa praca (rozumiana jako praca taka sama pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz jej ilości i jakości), nie zachodzi konieczność porównywania – za pomocą kryteriów określonych w art. 18^{3c} § 3 k.p. – prac różniących się rodzajowo. „Jednakowa praca” w rozumieniu art. 18^{3c} k.p. odnosi się nie do nazwy stanowiska, lecz do wykonywanych przez pracowników obowiązków i związanych z nimi zakresu odpowiedzialności. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

4. Pozostałe zasady prawa pracy dotyczące pracowników samorządowych

Pracodawca samorządowy musi również pamiętać, iż wysokość wynagrodzenia stanowi obligatoryjny element umowy o pracę. Zgodnie z art. 29 k.p. umowa o pracę obok wskazania stron umowy i daty określa warunki pracy i płacy, tj. m.in. wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem wszystkich składników. Dodatkowo pracodawca ma obowiązek poinformować pracownika na piśmie nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę m.in. o częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę.

Sąd Najwyższy w wyroku z 3 listopada 1976 r. (I PR 165/76) stwierdził, że:

SN *Wynagrodzenie jako istotny element każdej umowy o pracę – winno być określone w sposób dokładny i niepozostawiający wątpliwości co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty.*

Dodatkowo, w związku z nieunormowaniem ich wprost w ustawie samorządowej, do pracowników samorządowych mają zastosowanie odpowiednio lub wprost przepisy Kodeksu pracy regulujące:

- 1) zasady równego traktowania pracowników i zakaz dyskryminacji płacowej – art. 11², art. 11³, art. 18^{3c} k.p.;
- 2) prawo do godziwego wynagrodzenia – art. 13 k.p.;
- 3) obligatoryjne elementy umów o pracę w zakresie wynagrodzeń – art. 29 k.p.;
- 4) zasady zapłaty za pracę wykonaną i niewykonaną – art. 80 k.p.;
- 5) zasady zapłaty za czas pozostawiania w gotowości do pracy – art. 81 k.p.;
- 6) zasady zapłaty za pracę wykonaną wadliwie – art. 82 k.p.;
- 7) stosowanie norm pracy – art. 83 k.p.;
- 8) ochronę wynagrodzenia za pracę – art. 84–91 k.p. (w tym forma zapłaty, dopuszczalne potrącenia, kwoty wolne od potrąceń);
- 9) zasady zapłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy – art. 92 k.p.;
- 10) wynagrodzenie urlopowe – art. 172 k.p.;
- 11) dodatki wyrównawcze przewidziane w razie obniżenia wynagrodzenia dla pracowników w ciąży – art. 179 k.p.;
- 12) zasady ustalenia wynagrodzenia po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego i urlopu wychowawczego – art. 183², art. 186⁴ k.p.;

- 13) zachowanie prawa do wynagrodzenia za czas badań lekarskich – art. 185, art. 229 § 3 k.p.;
- 14) wynagradzanie za czas opieki nad dziećmi do lat 14 – art. 188 k.p.;
- 15) zasady zachowania prawa do wynagrodzenia za czas powstrzymania się od wykonywania pracy w przypadkach, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i higieny pracy oraz stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom – art. 210 § 3 k.p.;
- 16) zasady zachowania prawa do wynagrodzenia w przypadku oddalenia się przez pracownika z miejsca zagrożenia, jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa wyżej – art. 210 § 3 k.p.;
- 17) prawo do dodatku wyrównawczego w razie przeniesienia pracownika do innej pracy z powodu stwierdzenia objawów choroby zawodowej – art. 230 § 2 k.p.²

Ponadto – obok ustawy o pracownikach samorządowych oraz Kodeksu pracy – w kwestiach związanych z wynagradzaniem pracowników samorządowych należy uwzględnić następujące akty prawne:

- ustawę z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1222 ze zm.),
- ustawę z 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1393),
- ustawę z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 2217 ze zm.).

Artykuł 4 ustawy o pracownikach samorządowych stanowi, iż pracownicy samorządowi mogą być zatrudniani na podstawie umowy o pracę, wyboru lub powołania. W zależności od tego, w której z tych form nawiązano stosunek pracy z pracownikiem samorządowym, inaczej ukształtowana została reprezentacja podmiotu właściwego w zakresie prawa pracy. Przepis art. 7 ustawy określa podmioty właściwe do działania w imieniu pracodawcy. Tymi podmiotami mogą być:

- 1) wójt (burmistrz, prezydent miasta) – wobec zastępcy wójta (burmistrza, prezydenta miasta), sekretarza gminy, skarbnika gminy oraz kierowników gminnych jednostek organizacyjnych;
- 2) przewodniczący zgromadzenia związku jednostek samorządu terytorialnego – wobec członków zarządu tego związku;

² A. Rycak, M. Rycak, J. Stelina, *Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz*, wyd. II, Warszawa 2016.