

Zarządzenie nr 4/2019

Dyrektora Zakładu Gospodarki

Komunalnej i Mieszkaniowej w Okonku

z dnia 10 grudnia 2019 r.

**w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania pracowników Zakładu Gospodarki
Komunalnej i Mieszkaniowej w Okonku**

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

§ 1. Ustala się regulamin wynagradzania pracowników Zakładu Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Okonku stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Z dniem wejścia w życie niniejszego zarządzenia traci moc zarządzenie nr 1/2019 Dyrektora samorządowego zakładu budżetowego Zakładu Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Okonku z dnia 18 czerwca 2019 r. w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania pracowników Zakładu Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Okonku.

§ 3 Z treścią regulaminu można się zapoznać w biurze ZGKiM w Okonku, który w godzinach urzędowania jest udostępniony do wglądu pracownikom.

§ 4 Regulamin wchodzi w życie z dniem 01.01.2020 r.

DYREKTOR
ZGKiM w Okonku

mgr Paweł Cackowski

Regulaminu Wynagradzania Pracowników Samorządowego Zakładu Budżetowego Zakładu Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Okonku

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U.2019 poz. 1282) ustalam Regulamin Wynagradzania Pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Zakładzie Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Okonku.

Rozdział I PRZEPISY OGÓLNE

§ 1

Niniejszy Regulamin Wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem” ustala:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- 3) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego,
- 4) warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego,
- 5) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż jubileuszowe,
- 6) warunki przyznawania i wypłacania dodatku za staż pracy.

§ 2

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) „pracodawcy” lub „zakładzie pracy” – oznacza to Zakład Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Okonku,
- 2) „Dyrektorze” - oznacza to Dyrektora Zakładu Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Okonku,
- 3) „pracowniku” – oznacza osobę zatrudnioną w Zakładzie Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Okonku na podstawie umowy o pracę,
- 3) „przepisach prawa pracy” - oznacza to przepisy kodeksu pracy i innych ustaw oraz aktów wykonawczych z zakresu prawa pracy,
- 4) „rozporządzeniu” - oznacza to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936),
- 5) „ustawie” – oznacza to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U.2019 poz. 1282),
- 6) „wynagrodzeniu” – oznacza to wynagrodzenie brutto,
- 7) „ dodatku za staż pracy” - dodatek do wynagrodzenia zasadniczego, przysługujący pracownikowi z tytułu osiągnięcia ustalonego okresu zatrudnienia, na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Rozdział II
WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 3

1. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie, staż pracy w latach) oraz stanowiska, na których przydzielany będzie dodatek funkcyjny, określa „Tabela stanowisk, stanowiąca załącznik Nr 1 do Regulaminu.
2. Ustala się tabelę miesięcznych kwot wynagradzania zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania stanowiąca załącznik Nr 2 Regulaminu.

Rozdział III
SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA

§ 4

Pracownikom przysługuje:

1. Wynagrodzenie zasadnicze,
2. Dodatek funkcyjny, zgodnie z § 6 regulaminu,
3. Dodatek specjalny, zgodnie z § 7 regulaminu,
4. Dodatek za staż pracy, zgodnie z § 8 regulaminu,
5. Dodatek za pracę w porze nocnej, zgodnie z kodeksem pracy
6. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z ustawą i kodeksem pracy,
7. Nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
8. Nagroda z funduszu nagród, zgodnie z § 12 regulaminu,
9. Dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1872),
10. Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
11. Inne dodatki, premie uznaniowe.

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określane jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.
3. Ustala się tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania stanowiący załącznik Nr 2 do regulaminu.

4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika ustala Dyrektor. Wynagrodzenie dla Dyrektora ustala, odrębnym trybem, Burmistrz Okonka.
5. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się:
 - 1) nagrody jubileuszowej;
 - 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
 - 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
 - 4) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;
 - 5) dodatku za staż pracy
6. Potrącenia z wynagrodzenia regulują art. 87-91 Kodeksu Pracy.
7. Należności inne niż wymienione w art. 87 §1 i 7 Kodeksu pracy mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą na piśmie. W takim przypadku zastosowanie ma art. 91 Kodeksu pracy.

DODATEK FUNKCYJNY

§ 6

1. Ustala się następujące stanowiska, na których jest przyznawany dodatek funkcyjny:
 - a) Dyrektor
 - b) Kierownik
 - c) Główny Księgowy
2. Wysokość przyznanego dodatku funkcyjnego nie może być wyższa niż 1700 zł.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi za dni faktycznie przepracowane, czyli jest proporcjonalnie pomniejszany za czas choroby i urlopu wychowawczego oraz jest wliczany do obliczenia podstawy wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku chorobowego.

DODATEK SPECJALNY

§ 7

1. Dodatek specjalny może zostać przyznany pracownikom z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż istnieją okoliczności, o których mowa w ust.1, w kwocie nieprzekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego osoby, której dodatek przyznano.
3. Dodatek specjalny przysługuje pracownikowi za dni faktycznie przepracowane, czyli jest proporcjonalnie pomniejszany za czas choroby i urlopu wychowawczego oraz jest wliczany do obliczenia podstawy wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku chorobowego.

DODATEK ZA STAŻ PRACY

§ 8

1. Dodatek za staż pracy przysługuje w wysokości określonej w art.38 ust.1 i 5 Ustawy oraz na zasadach określonych w § 7 rozporządzenia.
2. Dodatek za staż pracy 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 wynagradzania zasadniczego.
3. Dodatek ten jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) Począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - b) Za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
4. Dodatek za staż pracy przysługuje pracownikowi za dni, które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§ 9

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej zgodnie z kodeksem pracy, tj. w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

§ 10

1. Pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, normalne wynagrodzenie (bez dodatków) albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym, że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.
2. Podstawą do wyliczenia wynagrodzenia za nadgodziny nadliczbowe jest wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, jak i dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym (np. premie regulaminowe, dodatek funkcyjny, dodatek stażowy).

NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 11

1. Nagroda jubileuszowa przysługuje pracownikom na zasadach określonych w art. 38 ust 4 i 5 ustawy oraz §8 rozporządzenia.
2. Stosownie do treści art. 38 ust. 2 ustawy nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
 1. po 20 latach pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
 2. po 25 latach pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
 3. po 30 latach pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
 4. po 35 latach pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
 5. po 40 latach pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
 6. po 45 latach pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
3. Nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

NAGRODA PIENIĘŻNA UZNANIOWA

§ 12

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się, na dany rok kalendarzowy, fundusz nagród.
2. O przyznaniu oraz wysokości nagrody decyduje Dyrektor biorąc pod uwagę wyróżniającą się postawę pracownika w wykonywaniu powierzonych mu obowiązków oraz szczególne zaangażowanie w wykonywanie pracy i uzależniona jest od możliwości finansowych Zakładu. Nagroda jest świadczeniem fakultatywny, ma charakter uznaniowy, w związku z czym pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przyznanie nagrody lub przyznanie nagrody w wysokości wyższej niż przyznana.
3. Nagroda może być nieprzyznana w przypadku:
 - a) Nieusprawiedliwionej nieobecności
 - b) Rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika,
 - c) Wyrządzenia szkody na rzecz Zakładu
 - d) Innych przyczyn w sposób rażąco naruszających dyscyplinę pracy.
4. Za otrzymanie kary porządkowej w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających dzień ustalania prawa do nagrody, pracownik ma potraconą podstawę nagrody w wysokości:
 - a) Kary upomnienia – 25 %
 - b) Kary nagany - 50%

5. Nagrody są wliczane do podstawy wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku chorobowego w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, które przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku.

DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE

§ 13

Dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1872).

ODPRAWA EMERYTALNO-RENTOWA

§ 14

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia;
 - 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia;
 - 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie o którym mowa w ust. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

INNE DODATKI I ŚWIADCZENIA PRZEWIDZIANE OBOWIĄZUJĄCYMI PRZEPISAMI PRAWA PRACY

§ 15

1. Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami oraz świadczeniami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą w szczególności:
 - 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 84 Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
 - 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237¹ Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń.

§ 16

1. Wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego określonego odrębnymi przepisami.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Rozdział III POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 17

Wynagrodzenie wypłaca się pracownikom Zakładu raz w miesiącu do dnia 10- tego następnego miesiąca, w którym świadczyli pracę.

§ 18

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie właściwe obowiązujące w tym zakresie przepisy unormowań szczegółowych, a w szczególności przepisy Kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych oraz innych aktów prawnych powszechnie obowiązujących.

§ 19

Regulamin obowiązuje od 1 stycznia 2020 r.

DYREKTOR
ZGKiM w Okonku
Cackowski
mgr Paweł Cackowski

**TABELA STANOWISK
SZCZEGÓŁOWE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE PRACOWNIKÓW, ORAZ
POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W POSZCZEGÓLNYCH
KATEGORIAICH ZASZEREGOWANIA**

I. Tabela

A. Stanowiska kierownicze, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę

L.P	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wykształcenie	Staż pracy
1	Dyrektor	XIX-XXI	wyższe ²⁾ lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2	Kierownik	XVII-XX	wyższe ²⁾	5
3	Główny księgowy	XVI-XVIII	według odrębnych przepisów	
4	Administrator bezpieczeństwa informacji(inspektor ochrony danych osobowych)	XIII-XV	według odrębnych przepisów	

B. Stanowiska urzędnicze

L.P	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wykształcenie	Staż pracy
1	Starszy inspektor	IX-XX	wyższe ²⁾	2
			średnie ³⁾	4
2	Inspektor	IX-XIV	wyższe ²⁾	1
			średnie ³⁾	3
3	Podinspektor	VI-XII	wyższe ²⁾	-

			średnie ³⁾	2
4	Starszy referent	VI-XII	wyższe ²⁾	-
			średnie ³⁾	2
5	Referent	V-XI	średnie ³⁾	-

C. Stanowiska pomocnicze i obsługi

L.P	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wykształcenie	Staż pracy
1.	Konserwator, robotnik wykwalifikowany, rzemieślnik (murarz, malarz, betoniarz, stolarz, dekarz, monter, spawacz, elektryk, mechanik, elektromechanik)	V-X	średnie zawodowe	-
			zasadnicze zawodowe ⁵⁾	-
2.	Maszynista oczyszczalni ścieków	VII-IX	średnie zawodowe	1
			zasadnicze zawodowe ⁵⁾ i uprawnienia kwalifikacyjne	
3.	Konserwator maszyn i urządzeń	VII-X	zasadnicze zawodowe ⁵⁾	2
			średnie ³⁾	1
4.	Operator koparko-ladowarki	IX-XII	według odrębnych przepisów	
5.	Kierowca samochodu ciężarowego	VII-X	według odrębnych przepisów	
6.	Kierowca ciągnika	V-IX	według odrębnych przepisów	

6.	Konserwator urządzeń wodno-kanalizacyjnych	VII-XI	zasadnicze zawodowe ⁵⁾	2
7.	Inkasent	VII-XI	Podstawowe ⁴⁾	-
	Robotnik gospodarczy	II-VII	zasadnicze zawodowe ⁵⁾ podstawowe ⁴⁾	-
8.	Pomoc administracyjna	III-XI	średnie ³⁾	-

1) Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych uwzględniają wymagania określone ustawie. Przy czym za staż pracy wymagany na kierowniczych stanowiskach urzędniczych należy rozumieć również wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 ustawy.

²⁾ Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

³⁾ Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

⁴⁾ Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

⁵⁾ Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności.

7 000 000 000
700 000 000
Gulowski
Gulowski

TABELA
MIESIĘCZNYCH KWOT WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W POSZCZEGÓLNYCH
KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych
I	1700-2000
II	1720-2100
III	1740-2200
IV	1760-2300
V	1780-2500
VI	1800-2700
VII	1820-2900
VIII	1840-3000
IX	1860-3100
X	1880-3400
XI	1900-3600
XII	1920-3900
XIII	1940-4100
XIV	1960-4300
XV	1980-4500
XVI	2000-4600
XVII	2100-4900
XVIII	2200-5000
XIX	2400-5200
XX	2600-5400
XXI	2800-5600
XXII	3000-5800

DYREKTOR
ZGKM w Okonku
Gedroja
mgr Piotr Gedroja