

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

Centrum Administracyjnego Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Sępólnie Krajeńskim z siedzibą w Więcborku

Na podstawie art. 77² Kodeksu pracy oraz art. 39 ust. 1 i 2 Ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U.Nr 223, poz. 1458, z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

Art. 1

Niniejszy Regulamin określa:

1. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne oraz maksymalne kategorie zaszeregowania,
2. Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego,
3. Warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego,
4. Warunki przyznawania i sposób wypłacania nagrody rocznej za jakość wykonywanej pracy,
5. Warunki wynagradzania, w tym maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
6. Szczegółowe warunki innych świadczeń związanych z pracą wszystkich pracowników zatrudnionych w Centrum Administracyjnym Placówek opiekuńczo-Wychowawczych w Sępólnie Krajeńskim z siedzibą w Więcborku, Placówce Opiekuńczo-Wychowawczej w Więcborku i Placówce Opiekuńczo-Wychowawczej w Małej Cerkwicy.

Art. 2

Ileokroć w regulaminie jest mowa o:

1. Ustawie – rozumie się przez to ustawę z 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U.Nr 223, poz. 1458, z późn. zm.),
2. Rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2013r. poz. 1050, z późn. zm.),
3. Kodeksie pracy – rozumie się przez to ustawę z 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r. Nr 21, poz.94 z późn.zm.),
4. Pracownikach – rozumie się przez to, osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę w Centrum Administracyjnym Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Sępólnie Krajeńskim z siedzibą w Więcborku, Placówce Opiekuńczo-Wychowawczej w Więcborku i Placówce Opiekuńczo-Wychowawczej w Małej Cerkwicy,
5. Pracodawcy – rozumie się przez to Centrum Administracyjne Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Sępólnie Krajeńskim z siedzibą w Więcborku reprezentowane przez Dyrektora.

Art. 3

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę.

Art. 4

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednio do wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu.

Art. 5

1. W Centrum stosuje się miesięczny system wynagradzania.
2. Ustala się wymagania kwalifikacyjne i oraz minimalne i maksymalne kategorie zaszerogowania dla poszczególnych stanowisk – załącznik nr 1 do Regulaminu.
3. Ustala się minimalny i maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszerogowania, które określa tabela stanowiąca załącznik nr 2 do Regulaminu.
4. Wynagrodzenie jest płatne przelewem na konto bankowe pracownika, po jego uprzedniej zgodzie wyrażonej na piśmie. Wynagrodzenie wypłacane jest co miesiąc z dołu do ostatniego dnia każdego miesiąca, jeżeli ostatni dzień jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych płatne będzie do 10 dnia miesiąca następującego po zakończeniu danego okresu rozliczeniowego.

Art. 6

Pracownikowi z tytułu wykonywanej pracy przysługują następujące składniki wynagrodzenia:

1. Wynagrodzenie zasadnicze,
2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
3. Dodatkowe wynagrodzenie roczne,
4. Nagroda jubileuszowa,
5. Nagroda uznaniowa,
6. Dodatek za wysługę lat,
7. Dodatek funkcyjny,
8. Dodatek specjalny,
9. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej – na zasadach określonych w Kodeksie pracy i regulaminie,
10. Świadczenie należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa,
11. Odprawa emerytalna lub rentowa na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu,

Art. 7

Na podstawie art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych, pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według wyboru, wynagrodzenie 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.

Art. 8

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, zgodnie z Ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników

*Załącznik Nr 1 do Zarządzenia
Nr 6/2016 w sprawie Regulaminu Wynagradzania*

sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160 poz. 1080 z późn. zm.).

2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby, zgodnie z art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 Ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Art. 9

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa 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.

- zgodnie z art. 38 ust. 2 Ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych.

Art. 10

1. W Centrum tworzy się w ramach planowanych środków na wynagrodzenia fundusz nagród w wysokości do 5% planowanego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Fundusz nagród może być powiększony o środki zaoszczędzone w związku z wypłatą, np. świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, itp.
3. Dysponentem funduszu nagród jest Dyrektor.
4. Wysokość nagrody ma charakter uznaniowy, a jej wysokość określa się kwotowo.
5. Wysokość nagrody uznaniowej ustala się w oparciu o:
 - ocenę uzyskanych wyników w pracy zawodowej,
 - stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
 - dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,
 - wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika na rzecz zakładu pracy,
 - działania usprawniające na stanowisku pracy,
 - przestrzeganie dyscypliny pracy,
 - terminowe wykonywanie zadań,
 - przepracowanie w okresie podlegającym ocenie co najmniej 6 miesięcy.
6. Pracownik, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających dzień ustalania prawa do nagrody uznaniowej, traci prawo do tej nagrody.
7. Nagrodę wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby – ustalonej zgodnie z przepisami Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS – ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 Ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Art. 11

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany „dodatkiem za wysługę lat”.
2. Dodatek za wysługę lat przysługuje w wysokości ustalonej procentowo w stosunku do

- stawki wynagrodzenia zasadniczego.
3. Prawo do dodatku i jego wysokość są uzależnione od okresu zatrudnienia u pracodawcy. Do tego okresu wlicza się również okresy zatrudnienia u innego pracodawcy, które uznawane są za okresy równorzędne.
 4. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.
 5. Dodatek za wysługę lat przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
 6. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
 7. Dodatku za wysługę lat, nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby, zgodnie z art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy, nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 Ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Wyjątek stanowi zasiłek macierzyński.
 8. Dodatek za wysługę lat 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 wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

Art. 12

1. Dyrektorowi Centrum przysługuje dodatek funkcyjny, którego wysokość określa załącznik nr 3 do niniejszego Regulaminu. Dodatek funkcyjny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby – ustalonej zgodnie z przepisami Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS – ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 Ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Art. 13

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, Dyrektor Centrum może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony, w uzasadnionych przypadkach może zostać przyznany na czas nieokreślony.
3. Wysokość dodatku ustalana jest w zależności od posiadanych środków oraz charakteru wykonywania dodatkowych zadań czy obowiązków.
4. Wysokość dodatku specjalnego, nie może być wyższa niż 100 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego.
5. Dodatek specjalny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby – ustalonej zgodnie z przepisami Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS – ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 Ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Art. 14

1. Pracownikowi zatrudnionemu w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 3 Regulaminu.

Art. 15

1. Pracownikowi za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną przysługuje, za okres łącznie 33 lub 14 dni w roku kalendarzowym, wynagrodzenie w wysokości 80% wynagrodzenia pracownika, a w przypadku, gdy niezdolność powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży, pracownikowi przysługuje 100% jego wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1 nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego.

Art. 16

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - a. po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - b. po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - c. po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia
2. Wynagrodzenie, o którym mowa, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Do okresu pracy wlicza się okresy zatrudnienia w innych zakładach pracy.
4. Pracownikowi, który otrzymał odprawę rentową lub emerytalną, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
5. W razie śmierci pracownika, rodzinie zmarłego przysługuje pośmiertna odprawa na zasadach i w wysokości określonej w Kodeksie pracy.

Art. 17

1. Pracownikowi za czas podróży służbowych przysługują dodatki ustalone na zasadach i w wysokości określonej w odrębnych przepisach.

Art. 18

1. Potrąceniu podlegają na zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy:
 - a. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
 - b. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności z tytułu innych świadczeń niż świadczenia alimentacyjne,
 - c. zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
 - d. kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy.
 - e. należności inne niż wyżej wymienione mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

Art. 19

1. Regulamin wynagrodzenia obowiązuje na czas nieokreślony.

Art. 20

1. Zmiana treści Regulaminu może nastąpić w formie aneksu w tym samym trybie, co jego ustanowienie, bądź przez wprowadzenie nowego Regulaminu.

Art. 21

1. Niniejszy Regulamin, w zależności od potrzeb, dostosowany będzie do wymogów wynikających ze zmian przepisów prawa pracy.

Art. 22

1. Postanowienia niniejszego regulaminu wchodzi w życie po upływie 14 dni, od przedłożenia go do wiadomości pracowników.

Art. 23

1. Treść Regulaminu jest dostępna do wglądu dla pracowników w Sekretariacie Centrum.

Na podstawie Kodeksu Pracy Art. 77². § 1. Regulamin wynagradzania uzgodniono z wolnym związkiem zawodowym Solidarność – Oświata, reprezentowanym przez p. Marka Liberę dnia 12 lutego 2016r.

.....
Podpis przedstawiciela związku zawodowego

.....
Podpis dyrektora

Luty 2016r.