

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
obowiązujący w Zakładzie Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej
w Szlichtyngowej

§ 1

Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „regulaminem”, ustala warunki wynagradzania i premiowania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Zakładzie Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Szlichtyngowej. Postanowienia regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników Zakładu zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

§ 2

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

§ 3

Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 847 ze zm.)

§ 4

Pracownicy mają prawo do następujących świadczeń związanych z pracą:

1. wynagrodzenia zasadniczego,
2. premii uznaniowej,
3. dodatku za wieloletnią pracę,
4. nagrody jubileuszowej,
5. odprawy emerytalno-rentowej,
6. dodatkowego wynagrodzenia rocznego zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 2217 ze zm.).

§ 5

1. W każdym roku kalendarzowym tworzy się fundusz premii naliczany w odniesieniu do wysokości planowanych wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników.
2. Podstawę naliczenia funduszu premii na dany rok kalendarzowy stanowi stan zatrudnienia na 31 grudnia poprzedniego roku kalendarzowego.
3. Wysokość funduszu premii wynosi 30% planowanych rocznych wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników.

§ 6

1. Wysokość premii to 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Premia jest wypłacana z dołu, w okresach miesięcznych, w terminie wypłat wynagrodzenia za pracę.

3. Premia naliczana i wypłacana jest przez pracodawcę. Pracownicy nie mają obowiązku indywidualnego składania wniosku o przyznanie premii.

§ 7

Pracownik może być pozbawiony prawa do całości premii lub jej części w przypadkach:

1. odmowy wykonywania pracy zleconej przez przełożonego lub nieuzasadnionego niewykonania jej w określonym terminie bez podania przyczyny;
2. zawinionego niewykonania lub przyczynienia się do niewykonania w terminie przez innych pracowników obowiązków wynikających z zakresu czynności;
3. uzasadnionych skarg i zażaleń na pracę pracownika zgłoszonych na piśmie przez bezpośredniego przełożonego pracownika;
4. zakłócania porządku i spokoju w miejscu pracy;
5. nieprzestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy;
6. opuszczania pracy bez usprawiedliwienia;
7. nieprzestrzegania przepisów i zasad BHP i PPOŻ;
8. dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń socjalnych i ubezpieczenia społecznego;
9. spowodowania szkody w mieniu pracodawcy;
10. naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

§ 8

Pracownicy są automatycznie pozbawienia prawa do premii w przypadku:

1. stawienia się w pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w miejscu pracy;
2. nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż 1 dzień.

Obniżenie lub pozbawienie premii nie stanowi kary i może mieć miejsce niezależnie od udzielenia pracownikowi kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.

Ostateczną decyzję w sprawie obniżenia lub pozbawienia premii podejmuje Dyrektor z wyjątkiem gdy pozbawienie premii następuje automatycznie.

Uznaniowy stopień zmniejszenia lub pozbawienia premii zależy od rodzaju i zakresu niedopełnienia obowiązków.

Niezgłoszenie przez bezpośredniego przełożonego wniosku o pozbawienie lub obniżenie premii powoduje powstanie po stronie pracownika premii w wysokości określonej w § 5.

§ 9

1. Przydzielenie, zwiększenie, pozbawienie lub obniżenie premii następuje w miesiącu następującym po miesiącu, za który określono wysokość premii.
2. Dyrektor ma obowiązek zawiadomić pracownika na piśmie, za potwierdzeniem odbioru, o powodach zmniejszenia, zwiększenia lub odebrania premii.

3. Pracownik ma prawo odwołać się od decyzji Dyrektora, kierując wniosek do Burmistrza Miasta i Gminy Szlichtyngowa w ciągu 14 dni od uzyskania informacji o zmniejszeniu lub odebraniu premii.

§ 10

Dodatek za wieloletnia pracę, zwany także „dodatkiem stażowym” przysługuje w wysokości od 5% do 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten przysługuje po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 lat pracy, czyli 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Do okresów pracy uprawniających do dodatku stażowego wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Dodatek stażowy przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy w skutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 11

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;

§ 12

W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.

§ 13

Wynagrodzenie, o którym mowa w §11 i §12, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy w związku

z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 14

Pracownicy mogą mieć przyznane dodatkowe świadczenia związane z pracą w formie:

1. dodatku funkcyjnego,
2. dodatku specjalnego,
3. nagrody,
4. dodatku szkodliwego.

§ 15

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem złożonym co najmniej z dwóch innych pracowników.
2. Dodatek funkcyjny ustala się kwotowo, w zależności od zajmowanego stanowiska. Jest doliczany do wynagrodzenia zasadniczego i jest wypłacany co miesiąc.

§ 16

1. Dodatek specjalny może zostać przyznany wyłącznie na czas określony, nie dłuższy niż 6 miesięcy.
2. Podstawą przyznania dodatku specjalnego może być okresowe zwiększenie obowiązków służbowych lub powierzenie dodatkowych zadań.
3. Dodatek specjalny wynosi od 5% do 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Jest wypłacany co miesiąc.
4. Wysokość dodatku specjalnego ustala Dyrektor ZGKiM w Szlichtyngowej, biorąc pod uwagę złożoność zadań powierzonych pracownikowi.

§ 17

Pracodawca może przyznać nagrodę i wyróżnienia pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu.

Decyzje o przyznaniu nagrody pracownikowi podejmuje Dyrektor ZGKiM. Wysokość nagrody uzależniona jest od posiadanych przez zakład środków oraz od indywidualnej oceny pracownika.

§ 18

Dodatek szkodliwy przyznawany jest pracownikom fizycznym, w związku z pracą w warunkach szkodliwych. Dodatek szkodliwy określany jest kwotowo. Wypłacany jest wraz z wynagrodzeniem.

§ 19

Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na zasadach określonych w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności

przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej, wydanych na podstawie Kodeksu Pracy.

§ 20

Pracownikowi za pracę wykonaną na polecenie przełożonego, w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny. Zgodnie z Art. 151 Kodeksu Pracy:

1. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
2. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

§ 21

W zakresie nieuregulowanym w regulaminie stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy, w szczególności przepisy Kodeksu pracy, akty wykonawcze do Kodeksu pracy, ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.) oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 936).

§ 22

Regulamin wchodzi w życie z dniem 15.07.2020 r.

DYREKTOR
Justyna Urbaniak

