

**Zarządzenie Nr 19/07/2019**  
**Dyrektora**  
**Zakładu Usług Komunalnych w Gryficach**  
**z dnia 17 lipca 2019 r.**

w sprawie: zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Zakładzie Usług Komunalnych w Gryficach.

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2019 r. poz. 1282) oraz art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040) zarządzam co następuje:

**§ 1**

Wprowadza się Regulamin Wynagradzania pracowników Zakładu Usług Komunalnych w Gryficach, w treści stanowiącej załącznik Nr 1 do Zarządzenia.

**§ 2**

Traci moc Zarządzenie nr 11/10/2017 Dyrektora Zakładu Usług Komunalnych w Gryficach z dnia 25 października 2017 r.

**§ 3**

Wykonanie Zarządzenia powierza się Głównemu Księgowemu oraz Inspektorowi ds. kadr.

**§ 4**

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do publicznej wiadomości pracownikom, z mocą obowiązującą od 01 sierpnia 2019 r.

**DYREKTOR**  
  
**Stanisław Hołubczak**

## **Regulamin Wynagradzania pracowników Zakładu Usług Komunalnych w Gryficach**

### **Rozdział 1 Postanowienia ogólne**

#### **§ 1**

1. Regulamin Wynagradzania pracowników Zakładu Usług Komunalnych w Gryficach, zwany dalej „Regulaminem” określa wymagania kwalifikacyjne pracowników, szczegółowe warunki wynagrodzenia, warunki przyznawania i sposób wypłacania dodatków, premii i nagród.
2. Postanowienia Regulaminu dotyczą wszystkich pracowników Zakładu Usług Komunalnych w Gryficach bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko.
3. Pracodawca ma obowiązek zapoznać nowo zatrudnionego pracownika z treścią niniejszego Regulaminu przed dopuszczeniem do pracy.
4. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do akt osobowych pracownika.

#### **§ 2**

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) **pracodawcy** - rozumie się przez to Zakład Usług Komunalnych w Gryficach,
- 2) **Kierowniku Zakładu** – rozumie się przez to Dyrektora Zakładu Usług Komunalnych w Gryficach,
- 3) **kierowniku komórki organizacyjnej** – rozumie się przez to odpowiednio kierownika działu,
- 4) **pracownikach** – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zakładzie Usług Komunalnych w Gryficach na podstawie umowy o pracę, bez względu wymiar czasu pracy,
- 5) **kodeksie pracy** – rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.),
- 6) **ustawie** – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1282),
- 7) **rozporządzeniu w sprawie wynagradzania** – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 936 z późn. zm.),
- 8) **najniższym wynagrodzeniu zasadniczym** – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii zaszeregowania określone w Załączniku nr 2 do Regulaminu

- 9) **ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę** – rozumie się przez to ustawę z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 2177)

### **§ 3**

1. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie nie niższe niż proporcjonalne do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia określonego na podstawie ustawy z o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

## **Rozdział 2.**

### **Wymagania kwalifikacyjne**

### **§ 4**

Wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach ustala się w **Załączniku nr 1** do Regulaminu.

## **Rozdział 3.**

### **Szczegółowe warunki wynagradzania**

### **§ 5**

Pracownikom przysługuje:

1. wynagrodzenie zasadnicze,
2. dodatek funkcyjny, zgodnie z § 7 Regulaminu,
3. dodatek specjalny, zgodnie z § 8 Regulaminu,
4. dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z § 9 Regulaminu
5. dodatek za pracę w porze nocnej, zgodnie z art. 151<sup>8</sup>§1 Kodeksu pracy,
6. nagroda jubileuszowa, zgodnie z § 10 Regulaminu,
7. jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z § 11 Regulaminu,
8. nagroda uznaniowa, zgodnie z § 12 Regulaminu,
9. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych,
10. dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej. (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1872 ).
11. odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (tj. Dz.U. z 2018 r., poz. 1969).

## § 6

Wprowadza się:

1. Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego, stawek dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach stanowiący **Załącznik nr 1** do Regulaminu,
2. Tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego stanowiącą **Załącznik nr 2** do Regulaminu,
3. Tabelę maksymalnych stawek dodatku funkcyjnego stanowiącą **Załącznik nr 3** do Regulaminu.

## Rozdział 4.

### Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego, dodatku specjalnego oraz innych dodatków

## § 7

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
  - 1) Dyrektora,
  - 2) Z-ca Dyrektora,
  - 3) Głównego Księgowego,
  - 4) Kierownika Oddziału,
  - 5) Starszego Inspektora/Księgowego
  - 6) Starszego Mistrza
  - 7) Mistrza,
  - 8) Starszego Rzemieślnika.
  - 9) Rzemieślnika specjalisty
2. Dodatek funkcyjny przysługuje dla stanowisk określonych w Tabeli stanowisk, zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego, wymagań kwalifikacyjnych pracowników stanowiącej **Załącznik nr 1** do Regulaminu w wysokości określonej w Tabeli maksymalnych stawek dodatku funkcyjnego stanowiącej **Załącznik nr 3** do Regulaminu.
3. W razie nieobecności pracownika spowodowanej innymi okolicznościami niż potrzeby pracodawcy dodatek funkcyjny jest proporcjonalnie zmniejszany o czas nieobecności.

## § 8

1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.
3. Decyzję o przyznaniu dodatku podejmuje Kierownik Zakładu.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

5. Dodatek specjalny nie jest wypłacany w przypadku nieobecności pracownika w pracy bez względu na przyczynę nieobecności.

### § 9

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia
  - a) poczynawszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku;
  - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

### § 10

1. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
2. Nagroda jubileuszowa przysługuje pracownikowi w wysokości:
  - 1) po 20 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego
  - 2) po 25 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego
  - 3) po 30 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego
  - 4) po 35 latach pracy - 250% wynagrodzenia miesięcznego
  - 5) po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego
  - 6) po 45 latach pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego
3. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej.
5. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do tej nagrody.

### § 11

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
  - a) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu 10 lat,
  - b) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu 15 lat,
  - c) sześciomiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu 20 lat.

2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

## **§ 12**

Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej, 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.

## **Rozdział 5.**

### **Zasady przyznawania nagród uznaniowych**

## **§ 13**

1. Nagrody wypłacane są ze środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe pracowników.
2. Do otrzymania nagrody uprawnieni są wszyscy pracownicy.
3. Nagrody wypłacane są w formie pieniężnej.
4. Nagroda może być przyznana w szczególności za osiągnięcia w pracy zawodowej w tym comiesięczna ocena efektywności, za uzyskanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych, za wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika, za pełnienie dyżurów, za wykonywanie prac w nadgodzinach.
5. Decyzję w sprawie przyznania i wysokości nagród podejmuje Kierownik Zakładu na wniosek bezpośredniego przełożonego lub z własnej inicjatywy.
6. Nagrody mogą być przyznawane pracownikom w ciągu całego roku.

## **Rozdział 6.**

### **Postanowienia końcowe**

## **§ 14**

Regulamin wynagradzania pracowników obowiązuje na czas nieokreślony. Zmiana treści Regulaminu może nastąpić w formie pisemnej (aneksu).

## **§ 15**

Postanowienia niniejszego Regulaminu wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracowników.

## **§ 16**

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy: ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, Kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa.

**DYREKTOR**

*Stanisław Hołubczak*