

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW GMINNEJ JEDNOSTKI USŁUG KOMUNALNYCH W BOBOWEJ

ROZDZIAŁ I PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1

1. Na podstawie art. 77² § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 z późn. zm.) ustala się Regulamin Wynagradzania Pracowników Gminnej Jednostki Usług Komunalnych w Bobowej.
2. Pracownicy zatrudnieni w Gminnej Jednostki Usług Komunalnych w Bobowej otrzymują wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą na zasadach ustalonych w niniejszym Regulaminie ustanowionym zgodnie z obowiązującymi przepisami, w szczególności:
 - 1) ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 z późn. zm.)
 - 2) Innymi, powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy.

§ 2

1. Każdy pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym Regulaminem przez pracownika prowadzącego sprawy kadrowe.
2. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.
3. Ustala się:
 - 1) Tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą **Załącznik nr 1** do Regulaminu;
 - 2) Tabelę stanowisk, zaszeregowana i wymagań kwalifikacyjnych pracowników Gminnej Jednostki Usług Komunalnych, stanowiącą **Załącznik nr 2** do Regulaminu.
4. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem oraz Głównemu księgowemu przysługuje dodatek funkcyjny – zgodnie z obowiązującymi przepisami. Wysokości dodatku funkcyjnego określona jest w **Załączniku nr 3** do Regulaminu.

ROZDZIAŁ II WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 3

1. Wynagrodzenie otrzymywane za prace w pełnym wymiarze czasu nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia określanego zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

2. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska. Treść umowy o pracę określa każdorazowo stanowisko, rodzaj wykonywanej pracy oraz wysokość wynagrodzenia za tę pracę.
3. Zasady wynagradzania w Gminnej Jednostce Usług Komunalnych w Bobowej oparte są na miesięcznym systemie wynagradzania.
4. Pracownicy zarządzający – to pracownicy zatrudnieni na stanowisku Kierownika i Głównego księgowego.

§ 4

1. Stanowiska pracy pracowników Gminnej Jednostki Usług Komunalnych w Bobowej określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1786).
2. Pracownikom zatrudnionym w Gminnej Jednostce Usług Komunalnych w Bobowej mogą być przyznawane premie i nagrody według zasad określonych odrębnymi regulaminami.

§ 5

1. Zasady wynagradzania Kierownika, w tym premie i nagrody, ustala Burmistrz Bobowej.
2. Zasady wynagradzania pozostałych pracowników Gminnej Jednostki Usług Komunalnych w Bobowej w oparciu o zasady określone w rozporządzeniu, o którym mowa w § 4 ust. 1, ustala Kierownik.
3. Do ustalenia zasad wynagradzania pracownika Gminnej Jednostki Usług Komunalnych w Bobowej stosuje się następujące kryteria:
 - 1) posiadane wykształcenie i przygotowanie zawodowe;
 - 2) zakres obowiązków, odpowiedzialności i stopień samodzielności w pracy;
 - 3) złożoność, ważność i zakres powierzonej pracy;
 - 4) dotychczasowy dorobek i osiągnięcia w pracy zawodowej;
 - 5) staż pracy.
4. Stawki wynagrodzenia zasadniczego i stawki dodatków funkcyjnych i specjalnych ustala się w indywidualnych umowach o pracę.
5. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 6

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia po 5 latach pracy wzrastający o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresu uprawniającego do dodatku, o którym mowa w ust. 1 wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku, o którym mowa w ust. 1 wlicza się także inne okresy jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 przysługuje pracownikowi za dni, za 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. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) 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;

- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 7

1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek specjalny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej zgodnie z art. 41 ust.1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa .

ROZDZIAŁ III ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 8

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa 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.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
3. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
4. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
5. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
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 w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
7. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę inwalidzką lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
9. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas

wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.

10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływa okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
11. Przepisy ust. 9 i 10 stosuje się odpowiednio w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
12. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
13. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 9

Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy
- 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określonym w pkt 1.

§ 10

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących Pracodawcy, a także za czas niezawinionego przez niego postoję.
2. Wynagrodzenie o którym mowa w ust. 1 przysługuje w wysokości wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną.

§ 11

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy.

§ 12

Pracownikowi za czas podróży służbowej przysługuje dieta i pozostała należność zgodnie z odrębnymi powszechnie obowiązującymi przepisami.

§ 13

1. 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.

2. Do okresów pracy uprawniających do 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.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę rentową lub emerytalną nie może ponownie do niej nabyć prawa.
4. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 14

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie pracownika przysługuje odprawa pośmiertna na warunkach i w wysokości określonej w art. 93 Kodeksu pracy.
2. Wysokość odprawy uzależniona jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

§ 15

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

ROZDZIAŁ IV POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 16

Sposób i termin wypłaty wynagrodzenia określono w regulaminie pracy Gminnej Jednostki Usług Komunalnych w Bobowej.

§ 17

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie stosowne przepisy prawa, w szczególności ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy i aktów wykonawczych do Kodeksu pracy, ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

§ 18

Wszelkie zmiany do Regulaminu wymagają formy pisemnej w postaci aneksu do Regulaminu.

§ 19

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracownikom.