

Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Ciechocińskim Centrum Usług Wspólnych

§ 1

POSTANOWIENIA OGÓLNE

1. Regulamin wynagradzania pracowników Ciechocińskiego Centrum Usług Wspólnych w Ciechocinku (zwanego dalej „CCUW”), zwany dalej „Regulaminem” określa:
 - a. wymagania kwalifikacyjne pracowników,
 - b. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - c. warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
 - d. warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego.
2. Niniejszy regulamin wynagradzania pracowników Ciechocińskiego Centrum Usług Wspólnych został opracowany na podstawie:
 - a. art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
 - b. art. 36–40 ustawy z dnia 27 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, zwanej dalej „Ustawą”.
3. Użyte w Regulaminie wynagradzania pojęcia oznaczają:
 - a. pracownik – osoba zatrudniona w CCUW na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj i okres umowy o pracę oraz wymiar czasu pracy,
 - b. pracodawca – CCUW,
 - c. najniższe wynagrodzenie zasadnicze – najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (zwanego dalej „Rozporządzeniem”),
 - d. osobiste zaszerogowanie pracownika – wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze pracownika w stałej stawce miesięcznej ustalone w umowie o pracę zgodnie z działem drugim niniejszego Regulaminu i jego załącznikiem nr 2,
 - e. minimalne wynagrodzenie za pracę – minimalne wynagrodzenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

§ 2

OGÓLNE ZASADY WYNAGRADZANIA

1. Regulamin określa zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w CCUW na podstawie umowy o pracę.
2. Regulamin ustala wymagania kwalifikacyjne co do wykształcenia i stażu pracy (w powiązaniu z wynagrodzeniem zasadniczym), które muszą posiadać osoby ubiegające się o poszczególne stanowiska pracy w CCUW.
3. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

4. Pracownicy mają prawo do równego traktowania w zakresie warunków wynagradzania i przyznawania innych świadczeń ze stosunku pracy.
5. Nie jest dopuszczalne niekorzystne ukształtowanie warunków wynagrodzenia osobie zatrudnionej oraz ograniczanie jej dostępu do awansu czy do dofinansowania kosztów nauki oraz do innych beneficjów związanych z zatrudnieniem, chyba że wynika to z obiektywnych przyczyn.
6. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę stosowne do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji zawodowych.
7. Pracownikom CCUW przysługuje:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za wieloletnią pracę zgodnie z Ustawą i Rozporządzeniem,
 - c) dodatek funkcyjny,
 - d) dodatek specjalny,
 - e) inne dodatki za realizację powierzonych zadań,
 - f) nagroda jubileuszowa zgodnie z Ustawą i Rozporządzeniem,
 - g) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy zgodnie z Ustawą i Rozporządzeniem,
 - h) dodatkowe wynagrodzenie roczne zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej.
8. Pracodawca przyznaje niektórym pracownikom:
 - a) dodatek funkcyjny – na zasadach określonych w § 9 pkt 1 niniejszego Regulaminu,
 - b) dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków lub powierzenia dodatkowych zadań – na zasadach określonych w § 9 pkt 2 niniejszego Regulaminu,
 - c) premię - na zasadach określonych w § 9 pkt 3 niniejszego Regulaminu,
 - d) nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej – na zasadach określonych w § 9 pkt 4 niniejszego Regulaminu.
9. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
10. Wypłata wynagrodzenia i innych składników przekazywana jest na bankowe konto pracownika za jego pisemną zgodą.
11. Należne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, łącznie z dodatkami zgodnie z Regulaminem, płatne jest co miesiąc z dotu, do ostatniego dnia każdego miesiąca.
12. Pracodawca na wniosek pracownika jest obowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.
13. Z wynagrodzenia podlegają potrąceniu:
 - a) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi na poczet wypłaty wynagrodzenia,
 - b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności,
 - c) kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy,
 - d) inne należności, na potrącenie których pracownik wyraził zgodę.
14. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego określonego osobistym zaszeregowaniem pracownika w stawce miesięcznej lub najniższego wynagrodzenia zasadniczego ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego lub najniższego wynagrodzenia zasadniczego przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 3

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

1. Pracownikowi CCUW zatrudnionemu na umowę o pracę przysługuje wynagrodzenie zasadnicze określone w stałej stawce miesięcznej.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego jest uwarunkowana stopniem wykształcenia pracownika oraz stażem zatrudnienia określonym w załączniku nr 2.

3. W uzasadnionych sytuacjach pracodawca może skrócić zatrudnionemu staż pracy konieczny na danym stanowisku pracy określony w załączniku nr 2.
4. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego zależy od przyporządkowania danego stanowiska pracy do konkretnej kategorii zaszeregowania oraz właściwej dla poszczególnej kategorii zaszeregowania minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego określonych w załączniku nr 1 do rozporządzenia.
5. Kategorie zaszeregowania pracowników w CCUW, obowiązujące na poszczególnych stanowiskach minimalne i maksymalne wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz wymagania kwalifikacyjne na nich ustala załącznik nr 1 i 2 do niniejszego Regulaminu.

§ 4

DODATEK ZA WIELOLETNIĄ PRACĘ

1. Dodatek za wieloletnią pracę jest świadczeniem obligatoryjnym. Przysługuje po 5 latach pracy w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego określonego w umowie o pracę i wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeśli uwzględnia się je na podstawie odrębnych przepisów w stażu pracy warunkujących nabycie uprawnień pracowniczych.
3. Dodatek za wieloletnią pracę wypłaca się, bez wniosku pracownika, w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) przypadającym po pierwszym dniu miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, kiedy pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej jego stawki,
 - b) za dany miesiąc, jeżeli uzyskanie prawa do dodatku lub jego wyższej stawki nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje za dni, za które pracownik 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 dostaje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 5

NAGRODA JUBILEUSZOWA

1. Nagroda jubileuszowa należy się obowiązkowo w wysokości:
 - a) 75% miesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy,
 - b) 100% miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach pracy,
 - c) 150% miesięcznego wynagrodzenia – po 30 latach pracy,
 - d) 200% miesięcznego wynagrodzenia – po 35 latach pracy,
 - e) 300% miesięcznego wynagrodzenia – po 40 latach pracy,
 - f) 400% miesięcznego wynagrodzenia – po 45 latach pracy.
2. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do niej, bez konieczności składania wniosku przez pracownika.
3. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu uzyskania prawa do nagrody, a jeżeli jest to korzystniejsze – w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawą wymiaru nagrody jest wynagrodzenie przysługujące w dniu uzyskania do niej prawa.
4. Do okresów pracy uprawniających do nagrody wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeśli uwzględnia się je na podstawie odrębnych przepisów w stażu pracy warunkującym nabycie uprawnień pracowniczych.
5. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.

§ 6

ODPRAWY EMERYTALNA I RENTOWA

1. Pracownikowi spełniającemu warunki do uzyskania emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, którego zatrudnienie ustaje w związku z przejściem na któreś z tych świadczeń, przysługuje odprawa emerytalna lub rentowa.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Wysokość odprawy zależy od stażu zatrudnienia pracownika i wynosi:
 - a) 2-miesięczne wynagrodzenie – po 10 latach pracy,
 - b) 3-miesięczne wynagrodzenie – po 15 latach pracy,
 - c) 6-miesięczne wynagrodzenie – po 20 latach pracy.

§ 7

DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE

Pracownikowi, który w poprzednim roku kalendarzowym przepracował faktycznie w CCUW minimum 6 miesięcy, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne według ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

§ 8

ŚWIADCZENIA ZA CZAS CHOROBY

Za czas niezdolności zatrudnionego do pracy trwającej łącznie do 33 dni w roku kalendarzowym, a dla pracownika, który ukończył 50 lat – łącznie do 14 dni w roku kalendarzowym, powstaje skutek:

- a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
- b) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
- c) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

§ 9

DOBROWOLNE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

1. Dodatek funkcyjny:
 - a) Dodatki funkcyjne są określone w stawkach kwotowych i przysługują pracownikom CCUW pełniącym funkcje:
 - a) Dyrektor Ciechocińskiego Centrum Usług Wspólnych,
 - b) Główna Księgowa,
 - c) Specjalista ds. księgowości i administracji,
 - d) Specjalista ds. płac i administracji.
 - b) Tabelę stawek dodatku funkcyjnego i odpowiadających im procentów najniższego wynagrodzenia zasadniczego określa załącznik nr 4 do Regulaminu.
2. Dodatek specjalny:

Pracodawca może przyznać pracownikowi CCUW dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.

 - a) Dodatek specjalny przyznawany jest pracownikowi do wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego na pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego wraz z uzasadnieniem.

- b). Dodatki specjalne są przyznawane pisemną decyzją pracodawcy, określając wysokość oraz okres, na który przyznano dodatek.
- c) Dodatek należy się za czas nieobecności w pracy z powodu choroby pracownika lub członka jego rodziny oraz za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
- d) Dodatek jest wypłacany w przyjętych terminach wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.
- e) Bezpośredni przełożony pracownika otrzymującego dodatek specjalny kontroluje sposób radzenia sobie przez niego ze zwiększonymi obowiązkami lub wykonywania nowych zadań.
- f) Jeśli pracownik się nie sprawdza, przełożony wnioskuje na piśmie do pracodawcy o odebranie mu zwiększonych obowiązków lub powierzonych zadań i dodatku specjalnego.
3. Premie:
- a) W ramach środków na wynagrodzenia może być tworzony fundusz premiowy, z przeznaczeniem na premie dla pracowników.
- b) Wysokość funduszu premiowego oraz zasady przyznawania i wypłacania premii określają „zasady premiowania pracowników” - załącznik nr 5 do Regulaminu.
4. Nagrody:
- a) W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracodawca może przyznać pracownikowi nagrodę.
- b) Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje Dyrektor.
- c) Nagroda nie przysługuje pracownikowi zatrudnionemu w CCUW przez okres krótszy niż 6 miesięcy.
- d) Nagroda nie podlega zmniejszeniu z tytułu nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny.

§ 10
WEJŚCIE REGULAMINU W ŻYCIE,
POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Niniejszy Regulamin został uzgodniony z reprezentantami pracowników CCUW.
2. Pracownicy CCUW zostali powiadomieni o możliwości zapoznania się z treścią Regulaminu wynagradzania CCUW w Dziale Kadr.
3. Regulamin wynagradzania CCUW obowiązuje po upływie 14 dnia od dnia jego ogłoszenia.
4. Integralną część niniejszego Regulaminu stanowią następujące załączniki:
 - a) załącznik nr 1 – Regulamin Wynagradzania Pracowników
 - b) załącznik nr 2 – Tabela stanowisk zaszeregowania i kwalifikacji pracowników zatrudnionych w Ciechocińskim Centrum Usług Wspólnych w Ciechocinku
 - c) załącznik nr 3 – Tabela maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego
 - d) załącznik nr 4 – Tabela stawek dodatku funkcyjnego
 - e) załącznik nr 5 – Zasady premiowania pracowników
5. Każda zmiana niniejszego Regulaminu wymaga wdrożenia procedury określonej w § 10 pkt 1- 3 Regulaminu.
6. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się odpowiednio Ustawę, Rozporządzenie i Kodeks pracy.

.....
(data i podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej)

.....
(data i podpis reprezentantów pracowników)

