

ZARZĄDZENIE NR 26/17
STAROSTY ŚWIEBODZIŃSKIEGO

z dnia 14 grudnia 2017 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Starostwa Powiatowego w Świebodzinie.

Na podstawie art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U.2017.1868 t.j.) oraz art. 39 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U.2016.902 t.j. z późn. zm.) w związku z art. 77² §1 i §4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2016.1666 t.j. z późn. zm.) oraz Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U.2014.1786 t.j. z późn.zm.) **zarządza się, co następuje:**

§ 1. Wprowadza się Regulamin Wynagradzania Pracowników Starostwa Powiatowego w Świebodzinie stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

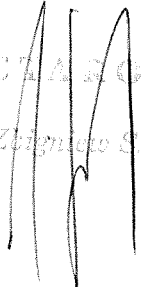
§ 2. Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Powiatu.

§ 3. Traci moc:

1. Zarządzenie Nr 2/16 Starosty Świebodzińskiego z dnia 19 stycznia 2016 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Starostwa Powiatowego w Świebodzinie.

2. Zarządzenie Nr 16/17 Starosty Świebodzińskiego z dnia 29 marca 2017 r. w sprawie zmiany załącznika do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Starostwa Powiatowego w Świebodzinie.

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą od 1 stycznia 2018 r.


STAROSTA
Zbigniew Szumski

**Załącznik
do Zarządzenia Nr 26/17
Starosty Świebodzińskiego
z dnia 14 grudnia 2017 r.**

REGULAMIN WYNAGRADZANIA Pracowników Starostwa Powiatowego w Świebodzinie

I. PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1. Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§ 2. Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych w Starostwie Powiatowym w Świebodzinie na podstawie umowy o pracę.

§ 3. Przed dopuszczeniem do pracy pracownik zostaje zapoznany z Regulaminem Wynagradzania przez pracownika Wydziału Organizacyjnego.

§ 4. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

1. pracodawcy – rozumie się przez to Starostę Świebodzińskiego;
2. pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Starostwie Powiatowym w Świebodzinie na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy;
3. minimalnym wynagrodzeniu za pracę – rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie przysługujące pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu ogłaszane w Monitorze Polskim w drodze Rozporządzenia Rady Ministrów w terminie do dnia 15 września każdego roku;
4. rozporządzeniu w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych - rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. (Dz.U.2014.1786 t.j. z późn.zm.);
5. najniższemu wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w załączniku nr 1 do Regulaminu.

II. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 5.1. W Starostwie Powiatowym obowiązuje miesięczny system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników kategorii zaszeregowania, stawek wynagradzania zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego.

2. Podstawą ustalania zaszeregowania pracownika są:

- 1) tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego stanowiąca załącznik nr 1 do Regulaminu Wynagradzania;
- 2) taryfikator wynagrodzenia - tabela stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników stanowiący załącznik nr 2 do Regulaminu Wynagradzania;
- 3) tabela stawek dodatku funkcyjnego stanowiąca załącznik nr 3 do Regulaminu Wynagradzania.

§ 6.1 Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.

2.W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy.

§ 7.1.Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.

2.Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w tabeli, o jakiej mowa w § 5 ust. 2 pkt 2 przewiduje się dodatek funkcyjny.

3.Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracodawca może przyznać pracownikowi na czas określony nie dłuższy niż rok, dodatek specjalny.

4.Dodatek specjalny może być przyznawany na czas określony, nie dłuższy niż rok, również ze względu na zakres wykonywanych zadań i charakter pracy.

5.Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przyznawany w kwocie nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

6.Przepisy dotyczące dodatku specjalnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach obsługi.

§ 8.Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie przysługujące pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu ogłaszane w Monitorze Polskim w drodze Rozporządzenia Rady Ministrów w terminie do dnia 15 września każdego roku.

§ 9.1.Jeżeli wynagrodzenie pracownika jest niższe od minimalnego wynagrodzenia ogłaszanego w Monitorze Polskim w drodze Rozporządzenia Rady Ministrów pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca, łącznie z wynagrodzeniem.

2.Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.

3.Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 10. Oprócz wyżej wymienionych świadczeń, pracownikom przysługuje:

1. dodatek za wieloletnią pracę w wysokości i na zasadach określonych w § 11,
2. za pracę wykonaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze,
3. dodatek do wynagrodzenia za każdą dodatkową godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

§ 11.1 Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5-ciu latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy

dalszy rok pracy do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę 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. W przypadku, gdy praca w Starostwie Powiatowym stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Starostwie Powiatowym w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu - do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek 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.

6. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do tego dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do tego dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 12. Pracodawca, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może utworzyć fundusz nagród, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

§ 13.1. W ramach posiadanych środków finansowych wynikłych z oszczędności na funduszu płac pracodawca może przyznać nagrody pieniężne.

2. Pracownik może otrzymać nagrodę pieniężną za wzorowe i sumienne wykonywanie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenia jej wydajności oraz jakości.

3. Wysokość nagrody ustalana jest indywidualnie na podstawie oceny wykonania przez pracownika jego obowiązków służbowych i przejawianej inicjatywy w wykonywaniu pracy.

4. Starosta przyznaje nagrodę oraz ustala jej wysokość dla Sekretarza, Naczelników Wydziałów i pracowników na samodzielnych stanowiskach oraz na podstawie wniosku Naczelników Wydziałów w odniesieniu do pozostałych pracowników.

III.PIENIĘŻNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 14. Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

1. świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu pracy oraz przepisów regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
2. świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237¹ Kodeksu pracy oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń,
3. odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa,
4. odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym przepisie,
5. zwrot kosztów delegacji służbowych wg zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej,
6. dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie przepisów o tym wynagrodzeniu,
7. odprawa rentowa lub emerytalna w wysokości określonej w § 15 niniejszego Regulaminu,
8. nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w § 16 niniejszego Regulaminu.

§ 15.1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa:

- 1) po dziesięciu latach pracy – w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia,
- 2) po piętnastu latach pracy – w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia,
- 3) po dwudziestu latach pracy – w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

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

3.Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

§ 16.1.Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa, zwana dalej „nagrodą” 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.Do okresu pracy uprawniającego do „nagrody” wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3.W razie jednoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

4. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

5. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

6. Podstawą do obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

7. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

IV. SPOSÓB I TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ I POZOSTAŁYCH NALEŻNOŚCI PRACOWNICZYCH

§ 17.1. Wynagrodzenie zasadnicze wraz ze wszystkim pochodnymi płatne jest co miesiąc z dołu, nie później niż w ostatnim dniu miesiąca; jeżeli ten dzień jest wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.

2. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentację płacową oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

3. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje z urzędu tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.

§ 18. Wynagrodzenie pracowników przekazywane jest na indywidualne rachunki oszczędnościowo – rozliczeniowe, po uzyskaniu jego pisemnej zgody.

V. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 19. Regulamin wynagradzania dostępny jest na stronie <http://bip.wrota.lubuskie.pl/spswiebodzin>.

§ 20. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.