

UCHWAŁA NR 2/2022

**ZARZĄDU ZWIĄZKU GMIN I POWIATÓW SUBREGIONU PÓŁNOCNEGO
WOJEWÓDZTWA ŚLĄSKIEGO**

z dnia 28 stycznia 2022 r.

**w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Biurze
Związku Gmin i Powiatów Subregionu Północnego Województwa Śląskiego**

*Na podstawie § 20 ust. 2 oraz § 22 ust. 5 Statutu Związku Gmin i Powiatów
Subregionu Północnego Województwa Śląskiego.*

**Zarząd Związku
p o s t a n a w i a**

§ 1

Uchwalić Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Biurze Związku Gmin i Powiatów Subregionu Północnego Województwa Śląskiego w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2

Wykonanie uchwały powierza się Dyrektorowi Biura Związku.

§ 3

Nadzór nad wykonaniem uchwały sprawuje Przewodniczący Związku.

§ 4

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Związku


Krzysztof Matyjaszyk

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW BIURA Związku Gmin i Powiatów Subregionu Północnego Województwa Śląskiego

Regulamin niniejszy został opracowany i uchwalony na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162)

POSTANOWIENIA WSTĘPNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników Biura Związku Subregionu Północnego ustala zasady i warunki wynagradzania i nagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Biurze Związku.
2. Decyzję o wysokości wynagrodzenia pracowników biura oraz jego składnikach podejmuje Dyrektor Biura.

§ 2

1. Wynagrodzenie za pracę odpowiada rodzajowi pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu oraz uwzględnia ilość i jakość pracy.
2. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z regulaminem wynagradzania oraz regulaminem organizacyjnym przez pracodawcę. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem zostaje dołączone do jego akt.
3. Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników zakładu pracy bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.

II. WARUNKI WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ

§ 3

1. Termin i sposób wypłaty wynagrodzenia określa Kodeks Pracy.
2. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się po ustaleniu jego pełnej wysokości do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego. Jeżeli dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dzień roboczy poprzedzający dzień wypłaty.



§ 4

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie według czasowo-premiewego systemu wynagradzania - oprócz płacy wynikającej ze stawki miesięcznej pracownika wyodrębnione są kryteria do przyznawania przez kierownika zakładu pracy premii za jakość i ilość wykonanej pracy.
2. Zmiana wynagrodzenia w czasie trwania stosunku pracy może nastąpić w drodze porozumienia pomiędzy pracownikiem a pracodawcą lub w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

§ 5

Pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę, stosowne do zajmowanego stanowiska i stopnia odpowiedzialności wynikającego z powierzonych zadań oraz jakości realizacji zadań.

§ 6

1. Pracownikowi Biura Związku może zostać wypłacona premia o charakterze uznaniowym.
2. Premia za dany okres może zostać udzielona w następujących przypadkach:
 - a) przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków,
 - b) przejawianie inicjatywy w pracy,
 - c) podnoszenie wydajności i jakości pracy,
 - d) podnoszenie kwalifikacji,
 - e) punktualność,
 - f) bezbłędne przygotowywanie dokumentacji i korespondencji,
 - g) pełnienia zastępstw za pozostałych pracowników
3. Wysokość premii określa Dyrektor Biura.

§ 7

Premia w szczególności nie przysługuje pracownikowi w przypadku:

- a) dopuszczenia się kradzieży mienia,
- b) naruszenia w rażący sposób regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych,
- c) opuszczenia dnia pracy bez usprawiedliwienia,
- d) naruszenia dyscypliny pracy,
- e) nieterminowego i nienależytego wykonania obowiązków służbowych,
- f) niewykonania polecenia służbowego.

§ 8

1. Wynagrodzenie pracownika, na które składają się wszystkie składniki, podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych na podstawie przepisów ogólnie obowiązujących.



2. Pracodawca oblicza i odprowadza zaliczki na podatek dochodowy od każdego wypłaconego wynagrodzenia brutto.
3. Z wynagrodzenia za pracę mogą być potrącane jedynie należności z tytułów i na zasadach określonych w przepisach Kodeksu Pracy.
4. Potrącenia z wynagrodzenia za pracę z innych tytułów mogą być dokonywane jedynie na wniosek i za zgodą pracownika.
5. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się raz w miesiącu na konto pracownika lub w innej formie wskazanej przez pracownika na piśmie, z dołu niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, zgodnie z postanowieniami zawartymi w art. 85 Kodeksu Pracy.

§ 9

1. Pracownikowi może być przyznany stały lub czasowy dodatek specjalny za:
 - a) okresowe zwiększenie zakresu obowiązków służbowych, w tym prowadzenie lub udział w dodatkowych projektach;
 - b) powierzenie dodatkowych zadań.
2. Wysokość dodatku specjalnego nie może przekroczyć 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika, któremu przyznano dodatek specjalny.
3. Dodatek specjalny może zostać cofnięty, jeżeli ustanie tytuł uzasadniający przyznanie tego dodatku
4. Prawo do otrzymywania określonych stałych i okresowych składników wynagrodzenia przyznaje Dyrektor Biura.

§ 10

1. Nagroda lub premia indywidualna może zostać przyznana pracownikowi Biura za szczególne osiągnięcia i zaangażowanie pracownika, w tym między innymi za:
 - a) realizację nowych, niepowtarzalnych zadań wynikających np.: ze zmiany przepisów prawa,
 - b) okresowe wykonywanie zadań wykraczających poza realizowany zakres obowiązków,
 - c) za szczególne osiągnięcia w pracy, w tym za działania, których efektem jest pozyskanie dodatkowych środków na realizację zadań Biura ze źródeł zewnętrznych,
 - d) podniesienie kwalifikacji w zakresie wpływającym na efektywność realizowanych zadań
2. Decyzję o przyznaniu dodatkowych premii lub nagród w stosunku do pracowników Biura Związku podejmuje Dyrektor Biura.
3. Nagroda lub premia indywidualna ma charakter uznaniowy.

III. PIENIĘŻNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 11

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



- a) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu Pracy w wymiarze określonym w tych artykułach oraz w przepisach regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa;
 - b) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237 Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń;
 - c) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa;
 - d) odprawy rentowe lub emerytalne przysługujące w oparciu o art. 92 Kodeksu Pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia;
 - e) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym artykule.
2. Zwrot kosztów delegacji służbowych wg zasad ustalonych przez właściwego ministra.

IV. PRZEPISY KOŃCOWE

§ 12

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy oraz akty wykonawcze dotyczące wynagradzania pracowników.
2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wszystkie składniki wynagrodzenia oraz świadczenia związane z pracą przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
3. Zmiana postanowień Regulaminu wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności w trybie określonym w Statucie Związku.
4. Zmiany zasad i wysokości wynagradzania w odniesieniu do poszczególnych pracowników wynikające z niniejszego Regulaminu wprowadzone muszą być z zachowaniem warunków określonych w Kodeksie Pracy.