

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 pracowników Biura Związku oraz przyznawania innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy.
2. Decyzję o wysokości wynagrodzenia pracowników biura oraz jego składnikach podejmuje Dyrektor Biura.
3. Wysokość wynagrodzenia Dyrektora Biura Związku określa Zarząd Związku w drodze uchwały.

§ 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. 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

2. 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.
3. Dodatki do wynagrodzenia oraz nagrody i premie wypłacane są pracownikowi najpóźniej z dniem wypłaty wynagrodzenia, z tym że:
 - a) wynagrodzenie za przepracowane godziny nadliczbowe jest wypłacane w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę,
 - b) ryczałt za godziny nadliczbowe jest wypłacany w okresach miesięcznych w terminie wypłaty wynagrodzenia;
 - c) dodatek za pracę w niedzielę i święta jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę,
 - d) dodatek za pracę w porze nocnej jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia na podstawie dyspozycji finansowej sporządzanej za okres miesięczny;
 - e) dodatki specjalne oraz premie wynikające z realizacji projektów unijnych mogą być wypłacane w odrębnym terminie, określonym w dyspozycji finansowej
 - f) wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych
 - g) zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje ustaleniem wynagrodzenia miesięcznego w wysokości proporcjonalnej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy
 - h) W okresie wypowiedzenia pracownik może być zwolniony z pełnienia obowiązków z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Powyższe ma również zastosowanie w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron

§ 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

1. Pracownikom Biura Związku przysługuje premia roczna w wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia brutto za poprzedni rok kalendarzowy.
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne może być wypłacone raz w roku.
3. Warunkiem otrzymania premii rocznej jest co najmniej sześciomiesięczny okres zatrudnienia w Biurze Związku. Do ww. okresu zatrudnienia nie wliczają się okresy w których pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim lub urlopie bezpłatnym.

§ 8

Premia w szczególności nie przysługuje pracownikowi w przypadku:

1. dopuszczenia się kradzieży mienia,
2. naruszenia w rażący sposób regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych,
3. opuszczenia dnia pracy bez usprawiedliwienia,
4. naruszenia dyscypliny pracy,
5. nieterminowego i nienależytego wykonania obowiązków służbowych,
6. niewykonania polecenia służbowego.

§ 9

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.

§ 10

1. Pracownikowi może być przyznany stały lub czasowy dodatek specjalny w szczególności z tytułu:

- a) okresowego zwiększenia obowiązków służbowych, a także ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania
 - b) powierzenia dodatkowych zadań
 - c) złożoności realizowanych zadań
 - d) wdrażaniem nowo zatrudnionego lub przeniesionego pracownika
 - e) zwiększonego zakresu zadań w wyniku zastępstwa za nieobecnych pracowników
 - f) zwiększonego zakresu zadań w wyniku wakatu na stanowisku
2. Wysokość dodatku specjalnego nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika, któremu przyznano dodatek specjalny.
 3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej niż określony w ust. 2.
 4. Pracodawca może podjąć decyzję o odebraniu dodatku specjalnego pracownikowi w przypadku:
 - a. nienależytego wywiązywania się przez pracownika z powierzonych mu zadań uzasadniających przyznanie dodatku;
 - b. ustania okoliczności uzasadniających przyznanie dodatku wymienionych w ust. 1;
 - c. absencji pracownika uniemożliwiającej mu realizację powierzonych zadań.
 5. Decyzja o odebraniu dodatku specjalnego podejmowana przez Pracodawcę nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego i skutkuje z datą jej podjęcia.
 6. Dodatek specjalny przysługuje za czas urlopu i podlega wliczeniu do podstawy wynagrodzenia urlopowego w kwocie przysługującej pracownikowi w miesiącu wykorzystania urlopu.
 7. Dodatek specjalny nie przysługuje za czas choroby natomiast jest wliczany do podstawy zasiłkowej w kwocie uzupełnionej.

§ 11

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.

§ 12

1. Pracownikom Związku przysługują nagrody jubileuszowe za wieloletnią pracę.
2. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:

- a) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego
- b) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego
- c) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego
- d) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego
- e) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego
- f) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego

§13

1. Pracownikom Związku w przypadku przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - a) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia;
 - b) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia;
 - c) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

III. PIENIĘŻNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 14

2. 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) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym artykule.
3. Zwrot kosztów delegacji służbowych wg zasad ustalonych przez właściwego ministra.

IV. PRZEPISY KOŃCOWE

§ 15

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.