

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach
wrzesień 2020 r.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1. 1. Regulamin wynagradzania, 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 nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
 - d/ warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego.
2. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy - oznacza to Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach , reprezentowany przez Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach lub osobę, którą Dyrektor upoważnił do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w swoim imieniu,
- 2) dyrektorze – oznacza to Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach
- 3) pracownika- oznacza to osobę zatrudnioną w Powiatowym urzędzie Pracy w Chojnicach na podstawie umowy o pracę,
- 4) ustawie o pracownikach samorządowych – oznacza to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1282),
- 5) rozporządzeniu - oznacza rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 936 z p. zm.).

§ 3. 1. Termin, oraz czas wypłaty wynagrodzeń określa Regulamin pracy.

2. Wynagrodzenie za pisemną zgodą pracownika wypłaca się na wskazany przez niego rachunek bankowy.

II. SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA

§ 4. 1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

3. Pracownikowi z tytułu zatrudnienia może być przyznany, jako składnik wynagrodzenia za pracę:

- a/ dodatek funkcyjny,
- b/ dodatek specjalny.

4. Wynagrodzenie pracowników i jego składniki ustala samodzielnie pracodawca lub osoba przez niego upoważniona.

5. Wynagrodzenie dotyczące osób zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy wypłacane jest za pełny wymiar czasu.

Osobom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie ustala się w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.

- § 5. 1. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w umowie o pracę stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określonego w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
3. Wysokość minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa tabela stanowiąca Załącznik nr 1 do regulaminu.
4. Wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi, minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego – stanowi Załącznik Nr 2 do regulaminu.
5. W zakresie nieuregulowanym rozporządzeniem obowiązują wymagania kwalifikacyjne określone przepisami prawa.
6. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie według miesięcznego systemu wynagrodzenia.

III. DODATEK FUNKCYJNY

- § 6. 1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem oraz radcy prawnemu przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk określa Załącznik nr 3 do regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny może być przyznany pracownikowi na czas nieokreślony.
4. Pracownik traci prawo do dodatku funkcyjnego z końcem miesiąca, w którym przestał zajmować stanowisko, z którym związana jest możliwość przyznania dodatku funkcyjnego.

IV. DODATEK SPECJALNY

- § 7. 1. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny w wysokości adekwatnej do wynagrodzenia za wypełnianie tych dodatkowych obowiązków lub zadań, z uwzględnieniem ich ilości oraz potrzebnych do ich wykonywania kwalifikacji.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.
3. Dyrektor decyduje o przyznaniu pracownikowi dodatku specjalnego, o okresie, na jaki dodatek ma zostać przyznany oraz o jego wysokości.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest równocześnie z wynagrodzeniem pracownika, z tym, że:
- a) jeżeli nabycie prawa do dodatku specjalnego nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek ten przysługuje za ten miesiąc;
 - b) jeżeli nabycie prawa do dodatku specjalnego nastąpiło w ciągu miesiąca dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do niego.

V. DODATEK ZA WIELOLETNIĄ PRACĘ

§ 8. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, ustalany na zasadach określonych w ustawie o pracownikach samorządowych i wypłacany według zasad określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

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

a) 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;

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

4. 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 albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

VI. NAGRODY

§ 9. 1. Pracownikowi może być przyznana nagroda pieniężna .

2. Nagroda może być przyznana w szczególności za:

1) inicjowanie działań zmierzających do podnoszenia efektywności pracy,

2) wykonywanie obowiązków służbowych ze szczególną starannością,

3) wykonywanie dodatkowych zadań wykraczających poza zakres podstawowych obowiązków, za które pracownik nie otrzymuje dodatku specjalnego,

4) zaangażowanie w pracy i dyspozycyjność,

5) inicjatywę i samodzielność w rozwiązywaniu spraw, wprowadzanie rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań

3. Nagroda, o której mowa w ust. 1 wypłacana jest z oszczędności środków przeznaczonych na wynagrodzenia.

§ 10. W przypadku przyznania przez Ministra właściwego do spraw pracy samorządowi powiatu z Funduszu Pracy limitu środków Funduszu Pracy przeznaczonych na finansowanie kosztów nagród oraz składek na ubezpieczenia społeczne pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach nagrody mogą być wypłacane wszystkim pracownikom Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach włącznie z Dyrektorem.

§ 11. 1. Decyzję o wypłacie nagród określonych w § 9 i § 10, oraz jej wysokość ustala Dyrektor PUP po uzyskaniu opinii od kierowników poszczególnych działów lub z własnej inicjatywy.

2. Nagroda nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

3. Wysokość nagrody dla Dyrektora ustala Starosta Chojnicki.

§ 12. Nagrody są świadczeniem uznaniowym, pracownikom nie przysługuje więc roszczenie o ich przyznanie.

VII. NAGRODY JUBILEUSZOWE

§ 13. 1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe za długoletnią pracę w wysokości:

- Po 20 latach pracy 75 % wynagrodzenia miesięcznego
- Po 25 latach pracy 100 % wynagrodzenia miesięcznego
- Po 30 latach pracy 150 % wynagrodzenia miesięcznego
- Po 35 latach pracy 200 % wynagrodzenia miesięcznego
- Po 40 latach pracy 300 % wynagrodzenia miesięcznego
- Po 45 latach pracy 400 % wynagrodzenia miesięcznego

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

3. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej 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.

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

5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.

6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

7. 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.

VIII. JEDNORAZOWA ODPRAWA W ZWIĄZKU Z PRZEJŚCIEM NA EMERYTURĘ LUB RENTĘ

§ 14. 1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi przysługuje **jednorazowa odprawa** w wysokości ustalonej i wypłacanej na zasadach określonych w ustawie o pracownikach samorządowych oraz w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

2. Jednorazowa odprawa, o której mowa w ust. 1 przysługuje w wysokości:

- a/ dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy,
- b/ trzymiesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy,
- c/ sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej 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.

5. Jednorazowa odprawa, o której mowa w ust. 1 wypłacana jest w dniu ustania stosunku pracy.

6. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

VII. DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE

§ 15. Dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługuje pracownikowi w wysokości ustalanej i wypłacanej na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tj. Dz. U. 2016, poz. 2217, ze zm.).

VIII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 16. 1. Wszystkie zmiany niniejszego regulaminu wymagają formy pisemnej w postaci aneksu.

2. Wykładni postanowień regulaminu dokonuje pracodawca.

§ 17. W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem, stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku - Kodeks Pracy (t. j. Dz. U. 2016 poz. 1666 p. zm.), ustawy o pracownikach samorządowych oraz rozporządzenia.

**TABELA MINIMALNEGO I MAKSYMALNEGO MIESIĘCZNEGO POZIOMU
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO DLA PRACOWNIKÓW
SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	2.000	2.800
II	2.020	3.000
III	2.040	3.200
IV	2.070	3.300
V	2.100	3.400
VI	2.130	3.450
VII	2.160	3.500
VIII	2.190	3.600
IX	2.220	3.700
X	2.250	3.800
XI	2.280	4.000
XII	2.310	5.000
XIII	2.340	5.050
XIV	2.370	5.200
XV	2.400	5.500
XVI	2.440	6.000
XVII	2.500	wysokość wynagrodzenia ustalana jest zgodnie z Zarządzeniem Starosty Chojnickiego w sprawie ustalenia maksymalnego miesięcznego wynagrodzenia dla dyrektorów i zastępców dyrektorów jednostek organizacyjnych Powiatu Chojnickiego
XVIII	2.600	6.200
XIX	2.700	wysokość wynagrodzenia ustalana jest zgodnie z Zarządzeniem Starosty Chojnickiego w sprawie ustalenia maksymalnego miesięcznego wynagrodzenia dla dyrektorów i zastępców dyrektorów jednostek organizacyjnych Powiatu Chojnickiego
XX	2.900	6.400
XXI	3.100	6.600
XXII	3.300	6.800

**WYKAZ STANOWISK, MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO USTALONY W KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA MAKSYMALNA STAWKA
DODATKU FUNKCYJNEGO ORAZ MINIMALNE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE NIEZBĘDNE DO
WYKONYWANIA PRACY NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH DLA PRACOWNIKÓW
SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ**

Lp.	Stanowisko	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
Stanowiska kierownicze					
1.	Zastępca dyrektora	9	XVII	wyższe	5
2.	Główny księgowy	9	XVI	według odrębnych przepisów	
3.	Kierownik działu	7	XII	wyższe	5
4.	Administrator bezpieczeństwa informacji (inspektor ochrony danych)		XIII	według odrębnych przepisów	
Stanowiska urzędnicze					
5.	Główny specjalista, główny programista aplikacji, główny projektant systemów teleinformatycznych, główny administrator (baz danych, systemów komputerowych, zintegrowanych systemów zarządzania), główny analityk (systemów teleinformatycznych, baz danych, sieci komputerowych), główny konsultant do spraw systemów teleinformatycznych		XII	wyższe	4
6.	Radca prawny	7	XIII	według odrębnych przepisów	
7.	Starszy specjalista, starszy programista aplikacji, starszy projektant systemów teleinformatycznych, starszy administrator (baz danych, systemów komputerowych, zintegrowanych systemów zarządzania), starszy analityk (systemów teleinformatycznych, baz danych, sieci komputerowych), starszy konsultant do spraw systemów teleinformatycznych, starszy informatyk		X	wyższe	3
8.	Starszy inspektor powiatowy		XI	średnie	4
9.	Inspektor powiatowy		X	średnie	5
10.	Programista aplikacji, projektant systemów teleinformatycznych, administrator (baz danych, systemów komputerowych, zintegrowanych systemów zarządzania), analityk (systemów teleinformatycznych, baz danych, sieci komputerowych), konsultant do spraw systemów		IX	wyższe	-
				średnie	3

	teleinformatycznych, informatyk				
11.	Starszy inspektor		IX	wyższe średnie	2 4
12.	Inspektor		IX	wyższe średnie	1 3
10.	Specjalista		VIII	wyższe średnie	2 3
13.	Starszy archiwista		VIII	wyższe średnie	- 3
14.	Samodzielny referent, starszy księgowy		VII	wyższe średnie	2 4
15.	Archiwista		VII	średnie	0
16.	Starszy referent, starszy statystyk, podinspektor, księgowy		VI	wyższe średnie	- 2
17.	Referent		V	średnie	-
18.	Doradca zawodowy		XII	wyższe	rok w zakresie poradnictwa zawodowego
19.	Specjalista do spraw rozwoju zawodowego		XII	wyższe	rok w zakresie organizacji szkoleń
20.	Specjalista ds. programów		XII	wyższe	rok w zakresie przygotowani a, realizacji i oceny realizacji programów rynku pracy
21.	Pośrednik pracy		X	wyższe	rok w zakresie pośrednictwa pracy
22.	Doradca zawodowy - stażysta		IX	wyższe średnie	- 1
23.	Specjalista do spraw programów - stażysta		IX	wyższe średnie	- 1
24.	Specjalista do spraw rozwoju zawodowego - stażysta		IX	wyższe średnie	- 1
25.	Specjalista ds. ewidencji i świadczeń, analiz rynku pracy, aktywizacji		IX	wyższe średnie	1 2
26.	Pośrednik pracy - stażysta		VIII	wyższe średnie	- 1
27.	Referent ds.: rejestracji, ewidencji i świadczeń, analiz rynku pracy, aktywizacji		VIII	średnie	-
28.	Specjalista do spraw rejestracji		VII	wyższe średnie	1 2
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Pomoc administracyjna biurowa		III	średnie	-
2.	Kierowca samochodu osobowego		V	według odrębnych przepisów	-
3.	Robotnik gospodarczy		II	zasadnicze zawodowe podstawowe	-
4.	Sprzątaczką		III	podstawowe	-

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1	do 35
2	do 50
3	do 65
4	do 80
5	do 95
6	do 110
7	do 125
8	do 150
9	do 175