

REGULAMIN
WYNAGRADZANIA KIEROWNIKÓW JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH
MIASTA I GMINY ĆMIEŁÓW

Rozdział I
Postanowienia ogólne

§ 1.

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) Burmistrzu, pracodawcy – rozumie się przez to Burmistrza Ćmielowa,
- 2) Kierowniku, pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w gminnej jednostce organizacyjnej i Miasta i Gminy Ćmielów na stanowisku dyrektora lub kierownika,
- 3) Regulaminie – rozumie się przez to Regulamin Wynagradzania Kierowników jednostek Organizacyjnych Miasta i Gminy Ćmielów
- 4) Jednostce organizacyjnej – rozumie się przez to Ośrodek Pomocy Społecznej w Ćmielowie, Samorządowy Zakład Wodociągów i Gospodarki Komunalnej w Ćmielowie.

§ 2.

Niniejszy Regulamin wynagradzania dotyczy:

- 1) Kierownika Ośrodka Pomocy społecznej w Ćmielowie
- 2) Dyrektora Samorządowego Zakładu Wodociągów i Gospodarki Komunalnej w Ćmielowie

§ 3.

Regulamin wynagradzania, zwany dalej Regulaminem określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne kierowników jednostek,
- 2) maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- 3) maksymalny poziom dodatku funkcyjnego,
- 4) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii,
- 5) warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego,
- 6) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania innych niż nagroda jubileuszowa.

§ 4.

1. Przed dopuszczeniem do pracy nowo zatrudniony Kierownik zaznajamia się u pracownika zajmującego się sprawami kadrowymi w jednostce organizacyjnej z niniejszym Regulaminem.
2. Oświadczenie kierownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

Rozdział II Wymagania kwalifikacyjne

§ 5.

1. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne(wykształcenie , staż pracy w latach) Kierowników jednostek określa rozporządzenie lub odrębne przepisy.
2. Zatrudnienie na stanowisku Kierownika osoby niespełniającej minimalnych wymagań kwalifikacyjnych może nastąpić tylko w wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych przypadkach, w szczególności jeśli w procesie naboru nie zgłosił się żaden zainteresowany.

Rozdział III Zasady wynagradzania

§ 6.

1. Kierowników obowiązuje miesięczny system czasowy wynagradzania .
2. Na wysokość wynagrodzenia wpływa : rodzaj wykonywanej pracy, efekty pracy.
3. Wynagrodzenie przysługuje za czas faktycznie przepracowany.
4. Za czas niewykonywania pracy Kierownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.

§ 7.

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę lub angażu zmieniającym poziom wynagrodzenia.
2. Maksymalny poziom zaszeregowania Kierownika to XIX kategoria .
3. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego wynosi: 8000,00 złotych brutto słownie: osiem tysięcy złotych.
4. Dodatek stażowy przysługuje Kierownikowi zgodnie z zapisami ustawy o pracownikach samorządowych.

Rozdział IV Dodatek funkcyjny

§ 8.

1. Kierownikowi jednostki przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Maksymalna wysokość dodatku funkcyjnego wynosi 1600,00 złotych brutto.
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.

Rozdział V Zasady przyznawania premii.

§ 9.

1. Kierownikowi może być przyznana premia w ramach posiadanych środków na wynagrodzenie.
2. Premia przysługuje w szczególności za:
 - 1) terminowe i prawidłowe wykonanie zadań określonych w zakresie czynności ,

- 2) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
 - 3) wydajność i operatywność w pracy,
 - 4) racjonalne dysponowanie środkami finansowymi,
 - 5) przestrzeganie przepisów BHP i Ppoż.
3. Maksymalna wysokość premii wynosi 25% wynagrodzenia zasadniczego .
 4. Za podstawę obliczenia premii przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszerzgowania pracownika.
 5. Decyzję o przyznaniu premii , o ograniczeniu wypłaty premii lub pozbawieniu premii wobec kierownika podejmuje Burmistrz.
 6. Premia nie przysługuje w przypadku:
 - 1) niewykonania zadań określonych zakresem obowiązków pracownika lub wykonania ich nierzetelnie bądź nieprawidłowo,
 - 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od pierwszego dnia,
 - 3) spożywania alkoholu w miejscu pracy lub stawienia się do pracy po spożyciu alkoholu.
 7. Pracownik zachowuje prawo do premii za dany miesiąc , mimo nieobecności w pracy w tym miesiącu, jeżeli nieobecność była spowodowana:
 - 1) szkoleniem lub oddelegowaniem na kursy obowiązujące na danym stanowisku,
 - 2) podróżą służbową,
 - 3) urlopem wypoczynkowym, urlopem szkoleniowym.
 8. Premia uwzględniana jest przy ustaleniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, opiekuńczego, zasiłku macierzyńskiego, rodzicielskiego i ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu z powodu niezdolności do pracy z w/w przyczyn, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

Rozdział VI

Dodatek specjalny.

§ 10.

1. Kierownikowi może być przyznany dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo z uwagi na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy na wniosek Kierownika lub Burmistrza.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.
3. Okres , na który został przyznany dodatek w ramach środków na wynagrodzenia posiadanych przez jednostki organizacyjne w kwocie nie przekraczającej 30% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
4. Dodatek specjalny nie ulega zmniejszeniu w trakcie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy płatnego przez pracodawcę oraz pobierania świadczeń z ubezpieczenia chorobowego i świadczenia wypadkowego. W związku z tym dodatku specjalnego nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Rozdział VII

Nagrody

§ 11.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony na dany rok kalendarzowy fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Nagroda jest pieniężnym świadczeniem przyznawanym Kierownikowi w miarę posiadanych na ten cel środków finansowych według uznania Burmistrza.
3. Decyzję w sprawie przyznania i wysokości nagrody podejmuje Burmistrz.
4. Wysokość nagrody ustala się w oparciu o :
 - 1) zaangażowanie w pracy,
 - 2) przejawianie inicjatywy i samodzielność,
 - 3) samodoskonalenie zawodowe i podnoszenie kwalifikacji,
 - 4) wydajność i operatywność w pracy,
 - 5) ocenę pracy,
 - 6) oraz inne szczegółowe osiągnięcia w pracy.
5. Nagroda przysługuje Kierownikowi, który w chwili jej przyznania był zatrudniony przez co najmniej 12 miesięcy.
6. Nagroda nie może być przyznana Kierownikowi :
 - a) na którego nałożono karę porządkową , w okresie 3 miesięcy poprzedzających dzień poprzedzający dzień ustalania prawa do nagrody uznaniowej,
 - b) rażące naruszenie przepisów prawa w tym regulaminów wewnętrznych,
 - c) dopuszczenie się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych,
 - d) przewlekłość prowadzonych spraw,
 - e) wnoszenia zasadnych skarg na Kierownika.
7. Nagroda nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.
8. Burmistrz może swobodnie przyznawać Kierownikom nagrody. Nagroda ma charakter uznaniowy i pracownikowi nie przysługuje żadne roszczenie.

Rozdział VIII

Inne świadczenia pieniężne związane z zatrudnieniem

§ 12.

Kierownikom jednostek, poza wynagrodzeniem zasadniczym, dodatkiem funkcyjnym oraz dodatkiem za wieloletnią pracę przysługują również inne świadczenia pieniężne związane z pracą tj.:

- 1) nagroda jubileuszowa zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych,
- 2) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych,
- 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym,
- 4) inne należności, przysługujące na podstawie obowiązujących uregulowań prawnych.

Rozdział IX
Zmiana wysokości wynagrodzenia

§ 13.

1. W ramach zaplanowanych w budżecie jednostki środków na wynagrodzenia, Burmistrz może przyznać Kierownikowi podwyżkę wynagrodzenia.
2. Decyzje o wysokości i częstotliwości podwyższenia wynagrodzenia podejmuje Burmistrz.

§ 14.

1. Przygotowane przez Pracownika ds. kadr i Głównego Księgowego jednostki wyliczenie finansowe, określające wstępnie możliwości podwyższenia wynagrodzenia Kierownikowi jednostki, przedkładane jest Burmistrzowi do akceptacji,
2. Akceptacja wyliczenia, o którym mowa w ust. 1 jest podstawą do przygotowania przez Pracownika ds. kadr jednostki, projektu pisma określającego wysokość przyznanego Kierownikowi jednostki świadczenia pieniężnego i przedłożenia Burmistrzowi do podpisu.
3. Dokumenty, o których mowa w ust. 1 i 2 stanowią dokumentację kadrowo- płacową jednostki .

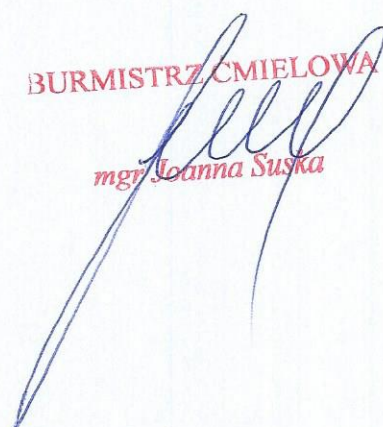
Rozdział X
Postanowienia końcowe.

§ 15.

Wynagrodzenie za pracę i pozostałe należności pracownicze wypłaca się kierownikom jednostki w sposób i terminie określonym zgodnie z zapisami regulaminowymi danej jednostki.

§ 16.

W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem zastosowanie mają przepisy: ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, Kodeksu Pracy oraz innych przepisów prawa pracy.

BURMISTRZ CMIEŁOWA

mgr Joanna Suska