

Załącznik do Zarządzenia
Nr 6/2019
Dyrektora Tyskiego Zakładu
Usług Komunalnych w Tychach
z dnia 21 lutego 2019 r.

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW
TYSKIEGO ZAKŁADU USŁUG KOMUNALNYCH W TYCHACH**

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW TYSKIEGO ZAKŁADU USŁUG KOMUNALNYCH W TYCHACH

Regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem”, został ustalony na podstawie:

- 1) art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.);
- 2) art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1260 z późn. zm.);
- 3) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 17 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936 z późn. zm.).

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Niniejszy Regulamin określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych;
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
- 3) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego, dodatku specjalnego oraz dodatku za pracę w porze nocnej;
- 4) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii oraz nagród innych niż jubileuszowa.

§ 2

Ilekczoć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

- 1) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018r. poz. 1260 z późn. zm.);
- 2) rozporządzeniu - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018r. poz. 936 z późn. zm.);
- 3) Kodeksie pracy – rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.);
- 4) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę w Tyskim Zakładzie Usług Komunalnych w Tychach;
- 5) pracodawcy - należy przez to rozumieć TZUK;
- 6) TZUK – należy przez to rozumieć Tyski Zakład Usług Komunalnych z siedzibą w Tychach,
- 7) komórce organizacyjnej – należy przez to rozumieć samodzielne, wyodrębnione w schemacie organizacyjnym TZUK ogniwo organizacyjne, np. dział, samodzielne stanowisko itp.;
- 8) najniższemu wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie określone w I kategorii zaszeregowania w tabeli minimalnego i maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącego załącznik nr 1 do regulaminu.

II. WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 3

Wprowadza się tabele określające wymagania kwalifikacyjne, maksymalną kategorię zaszeregowania oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego zawarte w załączniku nr 3 do regulaminu.

III. ZASADY WYNAGRADZANIA

§ 4

Pracownikom przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze – na zasadach określonych w rozporządzeniu i regulaminie;
- 2) dodatek za wieloletnią pracę – na zasadach określonych w rozporządzeniu i regulaminie;
- 3) dodatek funkcyjny, dodatek specjalny – na zasadach określonych w regulaminie;
- 4) premia – na zasadach określonych w regulaminie;
- 5) dodatek za pracę w porze nocnej – na zasadach określonych w regulaminie;

- 6) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – na zasadach określonych w ustawie;
- 7) nagroda jubileuszowa – na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu;
- 8) nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej – na zasadach określonych w regulaminie;
- 9) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872 z późn. zm.);
- 10) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę – na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu;
- 11) inne obligatoryjne przysługujące z mocy przepisów prawa pracy.

§ 5

1. Maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania określa tabela stanowiąca **załącznik nr 1** do Regulaminu.
2. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego określa tabela stanowiąca **załącznik nr 2** do regulaminu.
3. Tabelę maksymalnych kategorii zaszeregowania oraz stawek dodatku funkcyjnego dla stanowisk, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę określa tabela stanowiąca **załącznik nr 3** do regulaminu.

§ 6

1. W TZUK obowiązuje miesięczny system wynagradzania polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników kategorii zaszeregowania, stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego.
2. Wysokość wynagrodzenia za pracę (brutto) w danym miesiącu nie może być niższa od wynagrodzenia minimalnego, określonego w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Jeżeli w danym miesiącu wynagrodzenie za pracę przysługiwało pracownikowi w kwocie niższej niż minimalna, przysługuje mu wyrównanie na zasadach określonych w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
3. Podstawą ustalania zaszeregowania pracownika są tabele zawarte w załączniku nr 3 do Regulaminu.
4. Minimalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę ustalony jest w rozporządzeniu.

§ 7

1. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca na wniosek bezpośredniego przełożonego zaopiniowany przez Główną księgową oraz Głównego specjalistę ds. kadr i płac.
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 oraz art. 5 ust. 2 i art. 6 ust. 4 ustawy.

IV. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 8

1. Wynagrodzenie zasadnicze ma postać stawki miesięcznej, z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze oraz inne składniki w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy określonego w umowie o pracę.
3. Wynagrodzenie zasadnicze jest pomniejszone w sposób proporcjonalny za okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku za czas choroby oraz pozostałych świadczeń w razie choroby i macierzyństwa, podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku po uzupełnieniu na ogólnych zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368).

V. DODATEK FUNKCYJNY

§ 9

1. Dodatek funkcyjny przysługuje na stanowiskach:
 - 1) Zastępcy dyrektora;
 - 2) Głównego księgowego;
 - 3) Kierownika działu;
2. Dodatek funkcyjny przysługuje w wysokości ustalonej zgodnie z tabelą maksymalnych kategorii zaszerogowania oraz stawek dodatku funkcyjnego dla stanowisk, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, stanowiącą **załącznik nr 3** do regulaminu, oraz z tabelą stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą **załącznik nr 2** do regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny jest pomniejszony w sposób proporcjonalny za okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku za czas choroby oraz pozostałych świadczeń w razie choroby i macierzyństwa, podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku po uzupełnieniu na ogólnych zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368).
4. Wartość kwotową dodatku funkcyjnego dla pracownika ustala pracodawca.

VI. DODATEK SPECJALNY

§ 10

1. Dodatek specjalny może być przyznany z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań w wysokości nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej niż określona w ust. 1.
3. Dodatek specjalny stanowi podstawę do naliczania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, okolicznościowego i innych świadczeń przewidzianych w przepisach.
4. Wysokość dodatku jest ustalana przez pracodawcę na wniosek bezpośredniego przełożonego.
5. Dodatek specjalny jest przyznawany przez pracodawcę na czas określony nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w ust. 1.
6. Dodatek specjalny jest pomniejszony w sposób proporcjonalny za okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku za czas choroby oraz pozostałych świadczeń w razie choroby i macierzyństwa, podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku po uzupełnieniu na ogólnych zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368).
7. Zapis § 9 ust. 1 – 6 nie dotyczy pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

VII. PREMIA

§ 11

W ramach planowanych na dany rok kalendarzowy środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premii w wysokości 70 % wynagrodzeń zasadniczych.

§ 12

1. Premia, a także jej wysokość ma charakter uznaniowy i służy preferowaniu dobrej, zaangażowanej oraz efektywnej pracy.
2. Warunkiem przyznania premii są szczególne osiągnięcia w wykonywaniu zadań dodatkowych, wykraczających poza obowiązki służbowe wynikające z zakresu czynności.
3. Premia przysługuje pracownikom zatrudnionym w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy.
4. Premia jest wypłacana łącznie z wynagrodzeniem, po wykonaniu zadania.
5. Kierownik komórki organizacyjnej wnioskując o przyznanie premii uznaniowej uzasadnia jej przyznanie oraz określa jej wysokość w granicach środków finansowych posiadanych na ten cel.

6. Decyzję w sprawie przyznania premii uznaniowej podejmuje dyrektor na wniosek kierownika komórki organizacyjnej, po uprzedniej akceptacji głównego księgowego.

VIII. DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§ 13

1. Pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy wykonywanej w porze nocnej.
2. Pora nocna obejmuje 8 godzin – od godziny 22.00 do godziny 6.00.

IX. NAGRODY UZNANIOWE

§ 14

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości do 10 % planowanych środków na wynagrodzenia dla pracowników TZUK z przeznaczeniem na nagrody uznaniowe za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

§ 15

1. Nagroda może być przyznana pracownikowi za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Wysokość nagrody jest uzależniona od charakteru wykonywanej pracy, jej złożoności, dobrej organizacji oraz odpowiedzialności ponoszonej na danym stanowisku pracy.
3. Nagroda uznaniowa może być przyznana w szczególności za:
 - 1) inicjowanie działań zmierzających do podnoszenia efektywności pracy,
 - 2) wykonywanie obowiązków służbowych ze szczególną starannością,
 - 3) zaangażowanie w pracy i dyspozycyjność,
 - 4) wykonywanie dodatkowych zadań wykraczających poza zakres podstawowych obowiązków, za które pracownik nie otrzymuje dodatku specjalnego,
 - 5) systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
 - 6) inicjatywę i samodzielność w rozwiązywaniu spraw, wprowadzanie rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań.
4. Nagrody przyznaje pracodawca z własnej inicjatywy lub na wniosek kierowników komórek organizacyjnych.
5. Wysokość nagrody dla pracowników każdorazowo winna być uzasadniona na piśmie.
6. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.
7. Przyznanie nagrody oraz jej wysokość mają charakter uznaniowy.

X. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 16

Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym regulaminem, co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest włączane do jego akt osobowych.

§ 17

1. Zmiana treści regulaminu może nastąpić jedynie w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie, albo poprzez wydanie nowego regulaminu.
2. W kwestiach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa – w tym Kodeksu pracy, ustawy i rozporządzenia.

Tychy, 21.02.2019 r.

DYREKTOR
Zakładu Usług Komunalnych
w Tycho
.....Anieszka Lyszczak.....
dyrektor

ZAŁĄCZNIK NR 1
do Regulaminu Wynagradzania Pracowników TZUK

**Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego
pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego (kwota w złotych)	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego (kwota w złotych)
I	1 700,-	2 100,-
II	1 720,-	2 400,-
III	1 740,-	2 500,-
IV	1 760,-	2 800,-
V	1 780,-	3 100,-
VI	1 800,-	3 300,-
VII	1 820,-	3 600,-
VIII	1 840,-	3 900,-
IX	1 860,-	4 200,-
X	1 880,-	4 500,-
XI	1 900,-	5 000,-
XII	1 920,-	5 500,-
XIII	1 940,-	6 000,-
XIV	1 960,-	6 500,-
XV	1 980,-	7 000,-
XVI	2 000,-	7 500,-
XVII	2 100,-	8 000,-
XVIII	2 200,-	8 500,-
XIX	2 400,-	9 000,-
XX	2 600,-	9 500,-
XXI	2 800,-	10 000,-
XXII	3 000,-	10 500,-

**Tabela stawek dodatku funkcyjnego
dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1	do 40
2	do 60
3	do 80
4	do 100
5	do 120
6	do 140
7	do 160
8	do 200

ZAŁĄCZNIK NR 3
do Regulaminu Wynagradzania Pracowników TZUK

Tabela wymagań kwalifikacyjnych, maksymalnych kategorii zaszeregowania oraz stawek dodatku funkcyjnego dla stanowisk na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę

Lp.	STANOWISKO	MAKSYMALNA KATEGORIA ZASZERELOWANIA	WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE	STAŻ PRACY (W LATACH)	MAKSYMALNY POZIOM DODATKU FUNKCYJNEGO
STANOWISKA KIEROWNICZE URZĘDNICZE					
1	Zastępca dyrektora	XX	wyższe	5	do 7
2	Główny księgowy	XIX	według odrębnych przepisów		do 7
3	Kierownik działu	XVIII	wyższe	5	do 6
STANOWISKA URZĘDNICZE					
4	Główny specjalista	XVII	wyższe	4	–
5	Starszy specjalista	XVI	wyższe	3	–
6	Inspektor	XVI	wyższe średnie	1 3	–
7	Specjalista	XIV	wyższe średnie	2 3	–
8	Samodzielny referent	XIII	wyższe średnie	2 4	–
9	Starszy referent	XII	średnie	2	–
10	Podinspektor	XII	średnie	2	–
11	Referent	XI	średnie	–	–
STANOWISKA POMOCNICZE I OBSŁUGI					
12	Kierowca samochodu towarowo - osobowego	XI	według odrębnych przepisów		–
13	St. konserwator	X	zasadnicze zawodowe	3	–
14	Opiekun zwierząt	IX	podstawowe	2	–
15	Robotnik gospodarczy	VIII	podstawowe	–	–
16	Sprzątaczką	VI	podstawowe	–	–