

Regulamin wynagradzania dla pracowników i pracownic

Schroniska dla Zwierząt w Pabianicach

I. Przepisy wstępne

§ 1

1. Na podstawie art. 77² K.P. ustalam warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń mających związek z pracą dla pracowników i pracownic Schroniska dla Zwierząt w Pabianicach.
2. Postanowienia Regulaminu stosuje się wobec wszystkich pracowników i pracownic bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko.
3. Każdy pracownik/pracownica zostaje zapoznany z treścią Regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia, a jego oświadczenie w tej sprawie załącza się do akt osobowych.
4. Dane przekazywane przez pracownika/pracownicę służbom przedsiębiorstwa, będącego administratorem danych osobowych pracowników, w celu udokumentowania prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia, świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz ustalenia ich wysokości i wypłaty podlegają ochronie, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE... (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016) i ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. poz. 1000). Dane przekazywane przez pracownika/pracownicę będą wykorzystywane wyłącznie w celach ustalenia prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, ustalenia ich wysokości i wypłaty. Pracownikowi/pracownicy przysługuje prawo dostępu do przekazanych danych, żądania ich sprostowania, usunięcia albo ograniczenia przetwarzania, przenoszenia do innego administratora, sprzeciwu wobec przetwarzania danych oraz wycofania zgody (jeśli była udzielona) w dowolnym momencie. Dane przekazane przez pracownika/pracownicę będą przechowywane przez okres trwania stosunku pracy oraz obowiązkowy okres ich archiwizacji, określony w odrębnych przepisach.

§ 2

1. Pracownikowi/pracownicy przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji, zgodnie z kategorią osobistego zaszeregowania określoną w załączniku nr 1.
2. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego.
3. Pracownik/pracownica zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę proporcjonalne do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.
4. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik/pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

II. Zasady wynagradzania za pracę

§ 3

1. U pracodawcy/pracodawczyni obowiązuje czasowy system wynagradzania. Polega on na wypłacaniu kwot wynagrodzenia wynikających z kategorii osobistego zaszeregowania i przepracowanego czasu pracy przez pracownika/pracownicę.
2. Pracownicy/pracownice otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną lub godzinową wynikające z kategorii zaszeregowania, dodatki do wynagrodzenia oraz możliwość otrzymania premii uznaniowej przyznawanej przez kierownika/kierowniczkę Schroniska za wyniki w pracy.

§ 4

1. Na wynagrodzenie pracownika/pracownicy składają się następujące składniki wynagrodzenia:
 - wynagrodzenie zasadnicze,
 - dodatek funkcyjny,
 - dodatek za wysługę lat,
 - dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - dodatek za pracę w porze nocnej,
 - dodatek za pracę wykonywaną w warunkach uciążliwych bądź szkodliwych dla zdrowia
 - premia uznaniowa,
2. Ponadto pracownikom/pracownicom przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
 - nagroda jubileuszowa,
 - wynagrodzenie albo zasiłek za czas choroby,
 - odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę
 - dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest na etapie rekrutacji pracownika/pracownicy w trybie negocjacji stron, po uwzględnieniu opinii bezpośredniego przełożonego/przełożonej. W oparciu o wykaz stanowisk i tabelę płac następuje zaszeregowanie pracownika/pracownicy do kategorii osobistego zaszeregowania.
2. Taryfikator kwalifikacyjny obejmujący wszystkie stanowiska występujące u pracodawcy/pracodawczyni, wymagane kwalifikacje pracownika/pracownicy i kategorie zaszeregowania zawiera załącznik nr 1 do Regulaminu.
3. Wysokość stawki wynagrodzenia miesięcznego albo stawki godzinowej odpowiadającej kategorii zaszeregowania określa się na podstawie tabel zawartych w załączniku nr 2.
4. Wynagrodzenie dla kierownika/kierowniczki Schroniska przyznaje Prezydent Miasta Pabianic.

§ 6

1. Wynagrodzenie nie przysługuje za wadliwe wykonanie z winy pracownika/pracownicy usług, ciężkie naruszenie zakresu obowiązków oraz porzucenie stanowiska pracy. Jeżeli wskutek wyżej wymienionych nastąpiło obniżenie jakości usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu ustalane przez kierownika/kierowniczkę.
2. Jeżeli wadliwość usługi została usunięta przez pracownika/pracownicę, przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do jakości usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 7

Pracownikom/pracownicom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, kierujących co najmniej 4 pracownikami, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 8

1. Pracownikom/pracownicom mogą być przyznawane premie uznaniowe w wysokości do 25% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Decyzję w tej sprawie podejmuje kierownik/kierowniczka.
3. Na wysokość przyznanej premii wpływają możliwości finansowe pracodawcy/pracodawczyni, staranność pracy wykonywanej przez pracownika/pracownicy i przestrzeganie dyscypliny pracy.

§ 9

Pracownikom/pracownicom szczególnie wyróżniającym się w pracy mogą być przyznane specjalne nagrody pieniężne.

§ 10

1. Po pięciu latach pracy przysługuje dodatek za wieloletnią pracę zwany "dodatkiem za wysługę lat" w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego, wzrastający o 1% za każdy następny rok przepracowany u pracodawcy/pracodawczyni.
2. Zaliczeniu do okresu wpływającego na wysokość dodatku za wysługę lat podlegają także okresy wcześniejszego zatrudnienia u innego pracodawcy/pracodawczyni.
3. Maksymalna wysokość dodatku wynosi 20% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi/pracownicy za dni pracy, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy, za które otrzymuje wynagrodzenie i zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę i przysługuje poczynając od pierwszego miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik/pracownica nabył do niego prawo lub do jego wyższej stawki.

§ 11

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje pracownikowi/pracownicy dodatek w wysokości określonej art. 151 Kodeksu Pracy.
2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków za pracę nadliczbową obejmuje wynagrodzenie pracownika/pracownicy wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz dodatek funkcyjny.
3. Dodatek nie przysługuje, jeżeli pracownikowi/pracownicy udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za tę pracę na zasadach wynikających z przepisów prawa.
4. Pracownicy/pracownice zarządzający w imieniu pracodawcy/pracodawczyni zakładem pracy, i kierownicy/kierowniczki wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
5. Kierownikom/kierowniczkom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę lub święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

§ 12

Za pracę w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 20% aktualnego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§13

Pracownikowi/pracownicy przysługuje dodatek za pracę w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia w wysokości 5% przy pierwszym stopniu uciążliwości lub szkodliwości najniższego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania.

III. Wypłacanie wynagrodzeń

§ 14

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się jeden raz w miesiącu z dołu , w terminie minimum trzy dni przed końcem każdego miesiąca.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące pracownikowi/pracownicy za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.
4. Dodatki za pracę: w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta oraz w porze nocnej wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym na koniec miesiąca, a dodatki za przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
5. Na żądanie pracownika/pracownicy pracodawca/pracodawczyni jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.

§ 15

Wynagrodzenia wypłacane są na wskazany przez pracownika/pracownicę rachunek płatniczy, chyba że pracownik/pracownica złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

IV. Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 16

1. Za czas niezdolności pracownika/pracownicy do pracy wskutek:
 - choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik/pracownica zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
 - wypadku w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby przypadającej w czasie ciąży w okresie wskazanym wyżej pracownik/pracownica zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, gdy pracownik/pracownica nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy z przyczyn określonych powyżej trwającej dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi/pracownicy przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780, z 2024r. poz. 1871).

§ 17

1. Za długoletnią pracę pracownikowi/pracownicy przysługuje nagroda jubileuszowa:
 - 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. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze i wymaga się minimum rok pracy u pracodawcy/pracodawczyni
 3. Podstawę wymiaru nagrody stanowi zasadnicze wynagrodzenie pracownika/pracownicy przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
 4. W razie rozwiązania umowy o pracę z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką, pracownikowi/pracownicy, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż dwanaście miesięcy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 18

Za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługuje pracownikowi/pracownicy dieta i inne należności według zasad określonych przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

§ 19

1. Pracownikowi/pracownicy, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - a) dwumiesięcznego wynagrodzenia po 10 latach pracy,
 - b) trzymiesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy,
 - c) sześciomiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy.
 Do okresu pracy, od którego zależy wysokość odprawy rentowej lub emerytalnej zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia u pracodawcy/pracodawczyni.
2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

§20

Pracownikowi/pracownicy przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników strefy budżetowej (t.j.Dz.U.2023.1690).

V. Przepisy końcowe

§ 21

1. Regulamin wynagradzania obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana unormowań Regulaminu może być dokonana pod rygorem nieważności w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustalenie.

§ 22

1. Każdy pracownik/pracownica może zapoznać się z treścią Regulaminu, który jest dostępny w dokumentacji kadrowej Schroniska.

§ 23

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia jego ogłoszenia.

Kierowniczka

Kierowniczka Schroniska
dla zwierząt w Fabianicach

Anna Kusiak

Załączniki do regulaminu wynagradzania:

Załącznik nr 1 – Tabela stanowisk, zaszeregowień i wymagań kwalifikacyjnych pracowników/pracownic Schroniska dla Zwierząt

Załącznik nr 2 - Tabela kwot minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania dla pracowników/pracownic Schroniska dla Zwierząt zatrudnionych na podstawie umowy o pracę

Załącznik nr 1
do Regulaminu Wynagradzania
Schroniska dla Zwierząt
w Pabianicach

Tabela stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych
pracowników/pracownic Schroniska dla Zwierząt

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
Stanowiska administracyjne				
1	Kierownik/Kierowniczka Schroniska	XVIII	wyższe lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2	Główny księgowy	XV	według odrębnych przepisów	
3	Starszy księgowy	XI	wyższe średnie	3 5
4	Specjalista	XI	średnie	4
Stanowiska obsługi Schroniska				
12	Opiekun zwierząt	V	podstawowe	3
13	Młodszy opiekun zwierząt	II	podstawowe	-

Kierowniczka Schroniska
dla Zwierząt w Pabianicach
Anna Kusiak

Załącznik nr 2
do Regulaminu Wynagradzania
Schroniska dla Zwierząt w Pabianicach

**Tabela kwot minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego
ustalonego w kategoriach zaszeregowania dla pracowników /pracowniczek
Schroniska dla Zwierząt zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**

KATEGORIA ZASZERELOWANIA	MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH
I	4000
II	4050
III	4100
IV	4150
V	4200
VI	4250
VII	4300
VIII	4350
IX	4400
X	4500
XI	4600
XII	4700
XIII	4800
XIV	4900
XV	5000
XVI	5200
XVII	5400
XVIII	5600
XIX	5900
XX	6200

Kierowniczka Schroniska
dla Zwierząt w Pabianicach

Anna Kusiak