



**Zarządzenie Nr 08/2020
Dyrektora Zarządu Dróg Powiatowych
z dnia 01 września 2020 r.**

w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Zarządu Dróg Powiatowych w Kościerzynie

Na podstawie art. 77² § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) w związku z art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 936 ze zm.)

zarządzam, co następuje:

§ 1.

Ustalam „Regulamin wynagradzania pracowników Zarządu Dróg Powiatowych w Kościerzynie”, w brzmieniu stanowiącym załącznik do Zarządzenia.

§ 2.

Traci moc Zarządzenie Nr 16/2017 Dyrektora Zarządu Dróg Powiatowych z dnia 15.12.2017 r. w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Zarządu Dróg Powiatowych w Kościerzynie.

§ 3.

1. Regulamin wynagradzania, ustalony niniejszym zarządzeniem wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom, z mocą obowiązującą od dnia 01 września 2020 r.
2. Treść Regulaminu jest publikowana na stronie Zarządu Dróg Powiatowych w Kościerzynie.
3. Zapoznanie się z treścią Regulaminu pracownik potwierdza wypełniając stosowne oświadczenie.

Dyrektor Zarządu Dróg Powiatowych
w Kościerzynie

Wiesław Ulatowski

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZARZĄDU DRÓG POWIATOWYCH W KOŚCIERZYNIE

I. Postanowienia ogólne

§ 1.

Ilekość w Regulaminie jest mowa o:

- 1) Pracodawcy – należy przez to rozumieć Zarząd Dróg Powiatowych w Kościerzynie, za które czynności z zakresu prawa pracy wykonuje Dyrektor ZDP,
- 2) ZDP – należy przez to rozumieć Zarząd Dróg Powiatowych w Kościerzynie
- 3) Dyrektora – należy przez to rozumieć Dyrektora ZDP, 3.
- 4) Pracownika – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Zarządzie Dróg Powiatowych w Kościerzynie na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
- 5) Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r., poz. 902 ze zm.),
- 6) rozporządzeniu – należy przez to rozumieć rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1786),
- 7) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie zasadnicze I kategorii zaszerogowania, określone w załączniku Nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
- 8) wykazie stanowisk – należy przez to rozumieć wykaz stanowisk, z uwzględnieniem podziału na stanowiska kierownicze, urzędnicze, pomocnicze i obsługi,
- 9) wymaganiach kwalifikacyjnych – należy przez to rozumieć wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach.

§ 3.

Regulamin wynagradzania, zwany dalej "Regulaminem" określa:

1. wymagania kwalifikacyjne pracowników,
2. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
3. warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego, dodatku specjalnego oraz nagród i premii,

§ 4.

Pracownikom przysługuje:

1. wynagrodzenie zasadnicze – na zasadach określonych w rozporządzeniu i regulaminie,
2. dodatek stażowy za wieloletnią pracę – na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu. Dodatek przysługuje po 5 latach pracy w wysokości 5%

- miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
3. dodatek funkcyjny i dodatek specjalny – na zasadach określonych w regulaminie,
 4. za czas dyżuru przy zimowym utrzymaniu dróg i za pracę w godzinach nadliczbowych – na zasadach określonych w Kodeksie pracy, za wyjątkiem dyżuru przypadającego w 1-wszej i 2-gi dzień Świąt Bożego Narodzenia, Nowy Rok, Święto Trzech Króli i Święta Wielkanocne – wynagrodzenia na zasadach określonych w Kodeksie pracy,
 5. dodatek za pracę w porze nocnej – na zasadach określonych w Kodeksie pracy,
 6. premia – na zasadach określonych w regulaminie,
 7. nagroda jubileuszowa – na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu,
 8. fundusz nagród – na zasadach określonych w regulaminie,
 9. dodatkowe wynagrodzenie roczne – na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. 160 poz. 1080 z późn. zm.),
 10. jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę – na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu:
 - po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagradzania,
 11. odprawa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika – na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu,
 12. odprawa pośmiertna – na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

II. Wymagania kwalifikacyjne, kategoria zaszeregowania i wynagrodzenie zasadnicze

§ 5.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wynagrodzenie zasadnicze dla pracownika ustala się według jednej kategorii zaszeregowania stosownie do zajmowanego stanowiska.
3. Decyzję o wysokości wynagrodzenia zasadniczego w ramach ustalonej kategorii zaszeregowania podejmuje Dyrektor.
4. Minimalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych został określony rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
5. Ustala się wykaz stanowisk oraz wymagania niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, kategorię zaszeregowania oraz minimalną oraz maksymalną kwotę wynagrodzenia zasadniczego dla danego stanowiska, w brzmieniu stanowiącym załącznik nr 1 do Regulaminu.
6. Ustala się tabelę maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych, w brzmieniu stanowiącym załącznik nr 2 do regulaminu.
7. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
8. Jeżeli wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 6 jest niższe od minimalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca, łącznie z wynagrodzeniem.

9. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę.
10. Pracownikowi, w uzasadnionych przypadkach, może być skrócony staż pracy 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 z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.
11. Przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego i wynagrodzenia za czas choroby nie uwzględnia się dodatku za wieloletnią pracę, jednocześnie zachowując prawo w okresie pobierania tych świadczeń w pełnej wysokości.

III. Dodatek funkcyjny

§ 6.

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - a) Inspektor ds. nadzoru i przygotowania robót, p.o. Kierownik działu
 - b) Kierownik Robót Grupy Patrolowo - Remontowej,
 - d) Kierownik Służby Interwencyjnej,
 - e) Dyrektor ZDP.
2. Wartość kwotową dodatku funkcyjnego dla pracownika ustala Dyrektor.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego określa załącznik Nr 3 do Regulaminu.

IV. Dodatek specjalny.

§ 7.

1. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dyrektor może przyznać pracownikowi dodatek specjalny z własnej inicjatywy lub na umotywowany wniosek kierownika komórki organizacyjnej.
3. Dodatek specjalny jest przyznawany na czas określony, nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w pkt. 1.
4. Wysokość dodatku specjalnego jest ustalana w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

V. Nagrody.

§ 8.

1. w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może zostać utworzony na dany rok kalendarzowy fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników.
2. Fundusz nagród pozostaje w dyspozycji Dyrektora.
3. Nagroda może być przyznana pracownikowi za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
4. Decyzję w sprawie przyznania i wysokości nagród podejmuje Dyrektor przy konsultacji z Starostą Kościerskim.
5. Nagrody przyznawane są pracownikom, w szczególności za:
 - 1) za wzorowe i nienaganne wykonywanie powierzonych obowiązków,
 - 2) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
 - 3) przejawianie inicjatyw w pracy,



- 4) podnoszenie wydajności i jakości swojej pracy,
- 5) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,
- 6) wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika,
- 7) działania usprawniające na stanowisku pracy,
- 8) systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
6. Nagrody mogą być przyznane pracownikom w ciągu całego roku.
7. Nagroda nie przysługuje pracownikowi, który:
 - 1) niewłaściwie wykonuje swoje obowiązki,
 - 2) otrzymał karę porządkową w okresie 12 miesięcy poprzedzających dzień ustalenia prawa do nagrody,
 - 3) otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z winy pracownika.
8. Pracownikowi, który nie przepracował w ZDP pełnego roku, w którym przyznawana jest nagroda, może być przyznana nagroda w wysokości proporcjonalnego do okresu przepracowanego w ZDP w danym roku.
9. Nagroda wchodzi do podstawy wypłaty świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego oraz wynagrodzenia za czas choroby.
10. Nagrody są nieobowiązkowym świadczeniem pieniężnym i mają charakter uznaniowy.
11. Pracownikowi nie przysługują roszczenia w przypadku nieprzyznania nagrody.
12. Pismo w sprawie przyznania nagrody umieszcza się w aktach osobowych pracownika.

VI. Premia.

§ 9.

1. w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premii.
2. Premię przyznaje Dyrektor z własnej inicjatywy przy konsultacji z Starostą Kościerskim, bądź na wniosek bezpośredniego przełożonego.
3. Premia jest przeznaczona do wykorzystania jako czynnik motywujący do sumiennego wykonywania pracy, podnoszenia jakości i wydajności pracy.
4. Wysokość premii nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego. Dla ustalenia jej wysokości, bierze się pod uwagę:
 - 1) zakres wykonywanych prac,
 - 2) dotychczasowa pozytywna ocena pracy,
 - 3) terminowe i prawidłowe realizowanie zadań określonych zakresem czynności,
 - 4) oszczędna gospodarka powierzonymi materiałami i sprzętem,
 - 5) utrzymanie powierzonego sprzętu w pełnej sprawności technicznej,
 - 6) sumienne i rzetelne realizowanie powierzonych zadań.
5. Obniżenie lub pozbawienie premii może nastąpić w przypadku:
 - 1) naruszenia porządku i dyscypliny pracy (systematyczne spóźnianie się do pracy, itp.),
 - 2) niewłaściwej obsługi i konserwacji powierzonych maszyn, urządzeń lub sprzętu,
 - 3) nie utrzymania sprzętu w stanie technicznej sprawności,
 - 4) nie przestrzegania przepisów bhp i p/poż,
 - 5) marnotrawstwa powierzonych materiałów,
 - 6) nie wykonywania poleceń służbowych.
6. decyzję o pozbawieniu premii w całości lub części podejmuje Dyrektor z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego. O podjętej decyzji informuje się pracownika na piśmie.
7. pismo w sprawie przyznania premii lub jej pozbawienia umieszcza się w aktach osobowych pracownika.

VII. Nagroda jubileuszowa.

§ 10.

1. do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się:
 - a) wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia (świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę),
 - b) okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych,
 - c) okresy prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie.
2. w razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy wlicza się jeden z tych okresów.
3. Nagrodę jubileuszową wypłaca się po nabyciu przez pracownika prawa do nagrody.
4. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody lub jeśli jest to korzystniejsze wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty.
5. Nagroda przysługuje:
 - 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.

VII. Postanowienia końcowe.

§ 11.

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, przepisy rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, przepisy Kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

§ 12.

Sposób i termin wypłaty wynagrodzenia określa Regulamin Pracy zarządu Dróg Powiatowych w Kościerzynie.

§ 13.

1. Zapoznanie się z postanowieniami Regulaminu pracownik potwierdza niezwłocznie wypełniając stosowne oświadczenie.
2. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 14.

Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.



Załącznik nr 1
do Regulaminu wynagradzania pracowników
Zarządu Dróg Powiatowych w Kościerzynie
(Zarządzenie Nr 08/2020 z dnia 01.09.2020 r.)

**WYKAZ STANOWISK, WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE NA DANYM STANOWISKU,
KATEGORIA ZASZEREGOWANIA ORAZ MINIMALNY I MAKSYMALNY POZIOM
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria zaszeregowania	Wynagrodzenie zasadnicze		Dodatek Funkcyjny
		Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)		Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w zł	
1. Kierownicze stanowiska urzędnicze							
1.	Dyrektor	wyższe	5	XVII -XVIII	2.100,-	6.000,-	4-9
2.	Główny Księgowy	według odrębnych przepisów		XV -XVII	1.980,-	5.500,-	2-8
2. Stanowiska urzędnicze							
1.	Insp. d/s Nadzoru Dróg	wyższe średnie uprawnienia budowlane	4 6	IX - XVI	1.860,-	5.200,-	
2.	Specj. d/s Mostów i Ewid.dróg	wyższe średnie	4 5	VIII- XIV	1.840,-	4.700,-	
3.	Insp. d/s Nadzoru i Przyg. Robót p.o. Kierownik działu	wyższe średnie Upewnienia budowlane	2 4	IX -XVII	1.860,-	5.200,-	2-6
4.	Insp. ds. zamówień publicznych	Wyższe średnie	8 10	IX-XVI	1.860,-	5.200,-	
5.	Spec .d/s Płac i kadr i magazynowych	wyższe średnie	3 5	VIII -XIV	1.840,-	4.700,-	
6.	Kasjer, księgowy	średnie	2	VI -XII	1.800,-	4.000,-	
3. Stanowiska pomocnicze							
1.	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach prac interwencyjnych	wyższe	3	XII -XVII	1.920,-	5.600,-	5-9
4. Stanowiska obsługi							
1	Kierownik Sekcji Patr. Remont.	Wyższe średnie	3 5	XII - XVI	1.920,-	5.200	2-6
2.	Sekretarka	Średnie	1	IX -X	1.860,-	3.600,-	

lw

3.	Robotnik drogowy	Zasadnicze Zawodowe podstawowe		IX -XI	1.860,-	3.800,-	
4.	Robotnik drogowy - brygadzista	Zasadnicze Zawodowe podstawowe		IX -XII	1.860,-	4.000,-	
5.	Kierowca, operator sprzętu	Wg odrębnych przepisów		IX -XI	1.860,-	3.800,-	



Załącznik nr 2
do Regulaminu wynagradzania pracowników
Zarządu Dróg Powiatowych w Kościerzynie
(Zarządzenie Nr 08/2020 z dnia 01.09.2020 r.)

**TABELA MAKSYMALNEGO POZIOMU WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO DLA
PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ**

Lp.	Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych zgodnie z rozporządzeniem	Maksymalna kwota w złotych
1.	I	1700	2600
2.	II	1720	2700
3.	III	1740	2800
4.	IV	1760	2900
5.	V	1780	3000
6.	VI	1800	3100
7.	VII	1820	3200
8.	VIII	1840	3300
9.	IX	1860	3400
10.	X	1880	3600
11.	XI	1900	3800
12.	XII	1920	4000
13.	XIII	1940	4400
14.	XIV	1960	4700
15.	XV	1980	4900
16.	XVI	2000	5200
17.	XVII	2100	5600
18.	XVIII	2200	6400

Załącznik nr 3
do Regulaminu wynagradzania pracowników
Zarządu Dróg Powiatowych w Kościerzynie
(Zarządzenie Nr 08/2020 z dnia 01.09.2020 r.)

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku	Stawka w złotych
1	Do 100
2	100-200
3	150-250
4	200-300
5	250-350
6	300-400
7	350-450
8	400-500
9	500-700
10	700-1200
12	1200-1600

