

ZARZĄDZENIE NR D.0210.2.2021
Dyrektora Jastrzębskiego Zakładu Komunalnego
w Jastrzębiu-Zdroju z dnia 05 lutego 2021 r.

w sprawie ustalenia zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy Jastrzębskim Zakładem Komunalnym w Jastrzębiu-Zdroju.

Na podstawie art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1282 t.j.) art. 77 ² § 5 oraz art. 241 ²⁶ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 t.j. z późno zm.)

zarządzam:

§1

Ustalić zasady wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy Jastrzębskim Zakładem Komunalnym w Jastrzębiu-Zdroju, zwane dalej "Zasadami wynagradzania osób zarządzających", stanowiące załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§2

Zarządzenie niniejsze oraz Zasady wynagradzania osób zarządzających wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania ich do wiadomości pracowników Jastrzębskiego Zakładu Komunalnego w Jastrzębiu-Zdroju, to jest od dnia 20.02.2021 r.

§3

Traci moc zarządzenie NR 0.0210.57.2020 Dyrektora Jastrzębskiego Zakładu Komunalnego w Jastrzębiu-Zdroju z dnia 04 września 2020 r. w sprawie ustalenia zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy Jastrzębskim Zakładem Komunalnym w Jastrzębiu-Zdroju.

W UZGODNIENIU:

PRACODAWCA

DYREKTOR
/-/ Marek Krakowski

2)

Załącznik nr 1

do Zarządzenia Nr D.0121.2. 2021

Dyrektora Jastrzębskiego Zakładu Komunalnego
w Jastrzębiu-Zdroju z dnia 05.02.2021 r.

**ZASADY
WYNAGRADZANIA OSÓB ZARZĄDZAJĄCYCH W IMIENIU PRACODAWCY
JASTRZĘBSKIM ZAKŁADEM KOMUNALNYM W JASTRZĘBIU-ZDROJU**

Na podstawie art. 77² §5 i art. 241²⁶ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 t.j. z późno zm.) w uzgodnieniu z Komisją Zakładową NSZZ "Solidarność" Jastrzębskiego Zakładu Komunalnego w Jastrzębiu-Zdroju ustalam Zasady wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy Jastrzębskim Zakładem Komunalnym w Jastrzębiu-Zdroju, zwane dalej "Zasadami wynagradzania".

Art. 1

Przepisy wstępne.

1. Ilekroć w Zasadach wynagradzania jest mowa o:

- 1) zakładzie pracy, JZK lub pracodawcy - rozumie się przez to Jastrzębski Zakład Komunalny w Jastrzębiu-Zdroju;
- 3) dyrektorze - rozumie się przez to dyrektora Jastrzębskiego Zakładu Komunalnego w Jastrzębiu-Zdroju;
- 4) zastępcy dyrektora - rozumie się przez to zastępcę dyrektora Jastrzębskiego Zakładu Komunalnego w Jastrzębiu-Zdroju;
- 4) głównym księgowym - rozumie się przez to głównego księgowego Jastrzębskiego Zakładu Komunalnego w Jastrzębiu-Zdroju;
- 5) prezydencie miasta - rozumie się przez to prezydenta miasta Jastrzębie-Zdrój;
- 6) osobach zarządzających, osobie zarządzającej - rozumie się przez to osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy, tj. dyrektora, zastępcę dyrektora oraz głównego księgowego Jastrzębskiego Zakładu Komunalnego w Jastrzębiu-Zdroju;
- 7) ustawie - rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1282 t.j.);
- 8) rozporządzeniu - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 936 z późno zm.);
- 9) Kodeksie pracy - rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 t.j. z późno zm.).

2. Zasady wynagradzania określają:

- 1) wymagania kwalifikacyjne osób zarządzających;
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego osób zarządzających;
- 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii motywacyjnej;
- 4) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego;
- 5) warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego;
- 6) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
- 7) warunki przyznawania i wysokość dodatku za pracę w godzinach nocnych;
- 8) warunki przyznawania i wysokość dodatku za organizowanie pracy i nadzór nad osobami skazanymi na wykonywanie nieodpłatnej kontrolowanej pracy na cele społeczne oraz pracy społecznie użytecznej.

3. W sprawach nieuregulowanych w Zasadach wynagradzania stosuje się przepisy:

- 1) ustawy;
- 2) rozporządzenia;

5)

- 6) kodeksu pracy;
- 7) inne, powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

Art. 2

Wymagania kwalifikacyjne.

Wymagania kwalifikacyjne osób zarządzających określa "Tabela stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych osób zarządzających", stanowiąca załącznik nr 1 do Zasad wynagradzania.

Art. 3

Wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy.

1. Osobom zarządzającym przysługuje:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze - przyznawane w sposób określony w rozporządzeniu i Zasadach wynagradzania;
 - 2) dodatek za wieloletnią pracę - przyznawany na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu;
 - 3) premia motywacyjna (nie dotyczy dyrektora) - przyznawana w sposób określony w Zasadach wynagradzania;
 - 4) dodatek funkcyjny - przyznawany w sposób określony w Zasadach wynagradzania;
 - 5) dodatek specjalny (nie dotyczy dyrektora) - przyznawany w sposób określony w Zasadach wynagradzania;
 - 6) nagrody inne niż nagroda jubileuszowa - przyznawane w sposób określony w Zasadach wynagradzania;
 - 7) dodatkowe wynagrodzenie roczne - przyznawane na zasadach wynikających z przepisów odrębnych;
 - 8) nagroda jubileuszowa - przyznawana na zasadach określonych w ustawie i w rozporządzeniu;
 - 9) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy - przyznawana na zasadach określonych w ustawie i w rozporządzeniu;
 - 10) dodatek za pracę w niedzielę i święto (nie dotyczy dyrektora) - przyznawany na zasadach określonych w Kodeksie pracy;
 - 11) dodatek za pracę w godzinach nocnych (nie dotyczy dyrektora) - przyznawany w sposób określony w Zasadach wynagradzania i w Kodeksie pracy;
 - 12) odprawa pośmiertna - przyznawana na zasadach określonych w Kodeksie pracy;
 - 13) dodatek za organizowanie pracy i nadzór nad osobami skazanymi na wykonywanie nieodpłatnej kontrolowanej pracy na cele społeczne oraz pracy społecznie użytecznej - (nie dotyczy dyrektora) - przyznawany na zasadach określonych w Zasadach wynagradzania.
2. Osobom zarządzającym, zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia - w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Art. 4

Maksymalne wynagrodzenie.

1. Maksymalne miesięczne wynagrodzenie osób zarządzających nie może przekroczyć kwoty 14000,00 zł brutto.
2. Tabela maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego osób zarządzających stanowi Załącznik nr 2 do Zasad wynagradzania.

Art. 5

Premia motywacyjna.

1. Fundusz premii tworzy się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w wysokości 10% rocznej kwoty planowanych wynagrodzeń zasadniczych.
2. Zastępcy dyrektora i głównemu księgowemu przysługuje premia w wysokości do 10% wynagrodzenia zasadniczego, z zastrzeżeniem ust. 3, ust. 4 i ust. 5.
3. Przyznana w danym miesiącu premia jest ruchomą i uznaniową częścią wynagrodzenia przyznawaną w

8)

zależności od jakości wykonanej pracy oraz innych pozytywnych wyników pracy, a w szczególności:

- 1) wykonywania powierzonych zadań służbowych terminowo i z zachowaniem należytej staranności;
- 2) przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego czasu pracy;
- 3) rezultatów wykonywanej pracy;
- 4) innowacyjności i tworzenia nowych rozwiązań;
- 5) kultury osobistej w kontaktach międzyludzkich;
- 6) przestrzegania przepisów bhp i przeciwpożarowych;
- 7) przestrzegania tajemnicy służbowej;
- 8) dbałości o mienie zakładu pracy, w tym wszelkich urządzeń, sprzętów i materiałów wykorzystywanych w czasie pracy;
- 9) koleżeńskiego stosunku do współpracowników.

4. Podstawą obliczenia premii jest wynagrodzenie zasadnicze ze stawki osobistego zaszeregowania za czas efektywnie przepracowany.

5. Do czasu efektywnie przepracowanego, za który przysługuje premia, nie zalicza się nieobecności w pracy z tytułu zwolnień lekarskich i innych nieobecności w pracy, z zastrzeżeniem przypadków, o których mowa w ust. 8.

6. Wysokość premii za dany miesiąc dla zastępcy dyrektora i głównego księgowego ustala każdorazowo dyrektor.

7. Za szczególne osiągnięcia w pracy premia może być podwyższona, nie więcej jednak niż o 50% w stosunku do podstawowego jej wymiaru.

8. Zastępcy dyrektora i głównego księgowego można pozbawić premii w przypadku:

- 1) niewykonania lub nienależytego wykonania zleconych zadań służbowych;
- 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- 3) nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy;
- 4) nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych;
- 5) nieprzestrzegania przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania swojej absencji w zakładzie pracy;
- 6) rozwiązania umowy o pracę z winy zastępcy dyrektora lub głównego księgowego;
- 7) spowodowania lub przyczynienia się do spowodowania wypadku w wyniku nieprzestrzegania przepisów bhp lub przeciwpożarowych;
- 8) działania na szkodę pracodawcy, w tym rażącego nadużycia wobec pracodawcy w szczególności w zakresie obowiązku ochrony mienia zakładu pracy, posiadanych uprawnień lub upoważnień;
- 9) naruszenia tajemnicy służbowej;
- 10) uzasadnionych zastrzeżeń związanych z postawą etyczną na terenie zakładu pracy i poza zakładem pracy;
- 11) niewłaściwego stosunku do dyrektora, współpracowników, podwładnych lub klientów JZK;

9. Zastępca dyrektora i główny księgowy nie traci premii w przypadku:

- 1) pobytu na urlopie wypoczynkowym;
- 2) oddelegowania do pracy poza macierzystym zakładem pracy;
- 3) zwolnienia lekarskiego z powodu wypadku przy pracy zaistniałego bez winy zastępcy dyrektora lub głównego księgowego;
- 4) zwolnienia lekarskiego z powodu wypadku w drodze do pracy lub z pracy zaistniałego bez winy zastępcy dyrektora lub głównego księgowego.

10. W przypadku niewykorzystania kwoty funduszu premiewego przypadającego na dany miesiąc, kwota ta nie przepada, lecz pozostaje do wykorzystania do końca danego roku kalendarzowego.

Art. 6

Dodatek funkcyjny.

1. Osobie zarządzającej może być przyznany dodatek funkcyjny w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego osoby zarządzającej.

2. Kwotę dodatku funkcyjnego dla dyrektora określa prezydent miasta.

9)

3. Kwotę dodatku funkcyjnego dla zastępcy dyrektora i głównego księgowego określa dyrektor.

4. Maksymalne kwoty dodatku funkcyjnego osób zarządzających określa Tabela stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych osób zarządzających stanowiąca Załącznik nr 1 do Zasad wynagradzania.

Art. 7

Dodatek specjalny.

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, zastępcy dyrektora i głównemu księgowemu może być przyznany dodatek specjalny w wysokości do 40% stawki wynagrodzenia zasadniczego odpowiednio zastępcy dyrektora lub głównego księgowego.
2. Dodatek specjalny przyznaje dyrektor na czas określony, nie dłuższy niż czas istnienia okoliczności, o których mowa w ust. 1.

Art. 8

Nagrody inne niż nagroda jubileuszowa.

1. Zakładowy fundusz nagród tworzy się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w wysokości nie mniejszej niż 8% planowanej kwoty rocznej wynagrodzeń.
2. Do nagród innych niż nagroda jubileuszowa, zwanych dalej "nagrodami" lub "nagroda", należą:
 - a) nagroda półroczna,
 - b) nagroda specjalna.
3. Nagroda ma charakter uznaniowy i można ją przyznać za:
 - 1) prawidłowe i terminowe wywiązanie się ze wszystkich powierzonych obowiązków;
 - 2) innowacyjność i podnoszenie kwalifikacji w zakresie wykonywania obowiązków pracowniczych;
 - 3) wykazywanie się własną inicjatywą w zakresie wykonywania obowiązków pracowniczych;
 - 4) szczególne osiągnięcia zawodowe wpływające pozytywnie na realizację zadań JZK lub wspierające realizację zadań pozostałych pracowników,
 - 5) osiągnięcie pozytywnych rezultatów wykonywanej pracy;
 - 6) kulturę osobistą w kontaktach międzyludzkich;
 - 7) należytą dyscyplinę pracy;
 - 8) nienaganną postawę etyczną na terenie zakładu pracy i poza zakładem pracy.
4. Nagrodę dla dyrektora przyznaje prezydent miasta.
5. Nagrodę dla zastępcy dyrektora i głównego księgowego przyznaje dyrektor.
6. Nagroda przyznawana jest za czas efektywnie przepracowany. Powyższe nie dotyczy:
 - 1) urlopów wypoczynkowych;
 - 2) urlopów macierzyńskich;
 - 3) zwolnień lekarskich, o ile zwolnienia te były wynikiem wypadku przy pracy bez winy osoby zarządzającej;
 - 4) zwolnień lekarskich z powodu wypadku w drodze do pracy lub z pracy zaistniałego bez winy osoby zarządzającej.
7. Nagroda nie przysługuje osobie zarządzającej ukaranej karą porządkową w okresie, za który nagroda jest przyznawana.
8. Wysokość nagrody dla osób zarządzających zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy pomniejszana jest proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.
9. O przyznaniu, bądź odmowie przyznania osobie zarządzającej nagrody oraz o wysokości tej nagrody ostateczną decyzję podejmuje:
 - 1) dla dyrektora - prezydent miasta,
 - 2) dla zastępcy dyrektora oraz głównego księgowego - dyrektor.
10. Jeżeli w okresie, za który nagroda jest przyznawana, czas nie przepracowany przez zastępcę dyrektora lub głównego księgowego wynosi:
 - 1) od 5% do 35% całego okresu - nagroda może być pomniejszona proporcjonalnie;
 - 2) powyżej 35% całego okresu - nagroda nie przysługuje.
11. Okresy, o których mowa w ust. 10 liczone są w pełnych dniach kalendarzowych, których ilość zaokrąglą się zawsze w dół do pełnego dnia kalendarzowego.
12. Okresem, za który przyznawana jest nagroda półroczna, jest okres 6 miesięcy poprzedzających dzień

przyznania nagrody.

13. Nagroda półroczna wypłacana jest w terminach:

- 1) za pierwsze półrocze - do 15 lipca;
- 2) za drugie półrocze - do 31 grudnia.

14. W uzasadnionych przypadkach termin wypłaty nagrody półrocznej może ulec zmianie.

15. Nagrodę specjalną wypłaca się osobom zarządzającym zatrudnionym w JZK w okresie minimum 12 miesięcy poprzedzających dzień przyznania nagrody specjalnej.

16. Nagroda specjalna jest nagrodą fakultatywną i wypłacana jest pod warunkiem posiadania na ten cel środków finansowych.

Art. 9

Dodatek za pracę w godzinach nocnych.

Zastępcy dyrektora oraz głównemu księgowemu przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego odpowiednio zastępcy dyrektora lub głównego księgowego, nie niższy jednak od ustalonego na podstawie art. 151⁸ §1 Kodeksu pracy.

Art. 10

Dodatek za organizowanie pracy i nadzór nad osobami skazanymi na wykonywanie nieodpłatnej kontrolowanej pracy na cele społeczne oraz pracy społecznie użytecznej.

1. Zastępcy dyrektora organizującemu pracę i pełniącemu nadzór nad osobami skierowanymi do zakładu pracy celem wykonywania nieodpłatnej kontrolowanej pracy na cele społeczne lub pracy społecznie użytecznej (zwanymi dalej "skazanymi"), przysługuje dodatek w wysokości 10,00 zł brutto za każde 8 godzin nadzoru nad pracą skazanych, lecz nie więcej niż 250,00 zł w skali miesiąca kalendarzowego, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Sumę liczby godzin sprawowania nadzoru nad skazanymi w danym miesiącu zaokrągla się do pełnych 8 godzin.

Art. 11

Przepisy końcowe.

1. Dyrektor dysponując w ciągu roku budżetowego wolnymi środkami funduszu płac może przeznaczać je na wypłaty w postaci premii motywacyjnych, nagród i innych składników wynagrodzenia osób zarządzających.

2. W kwestiach spornych ostateczna interpretacja zapisów Zasad wynagradzania należy do:

- 1) prezydenta miasta - w przypadku kwestii spornych z dyrektorem,
- 2) dyrektora - w przypadku kwestii spornych z zastępcą dyrektora lub z głównym księgowym.

3. Zmiany treści Zasad wynagradzania mogą nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie, co ich ustalenie.

PRACODAWCA:

DYREKTOR
/-/ Marek Krakowski

Załącznik nr 1

do Zasad wynagradzania osób zarządzających
w imieniu pracodawcy Jastrzębskim Zakładem
Komunalnym w Jastrzębiu-Zdroju

TABELA
STANOWISK I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH
OSÓB ZARZĄDZAJĄCYCH

Lp.	Stanowisko	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego w zł	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1.	Dyrektor (kierownik) jednostki	XX	2500	Wyższe ¹⁾ lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2.	Zastępca dyrektora (kierownika) jednostki	XIX	1800	Wyższe ¹⁾	5
3.	Główny księgowy	XVIII	1800	Według odrębnych przepisów	

¹⁾ Wykształcenie wyższe - rozumie się przez to studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Oz. U. z 2017 r. poz. 2183 i 2201 oraz z 2018 r. poz. 138, 398, 650, 730 i 912), o odpowiednim kierunku umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

W UZGODNIENU:

PRACODAWCA:

DYREKTOR
/-/ Marek Krakowski

Załącznik nr 2

do Zasad wynagradzania osób zarządzających
w imieniu pracodawcy Jastrzębskim Zakładem
Komunalnym w Jastrzębiu-Zdroju

TABELA
MAKSYMALNEGO MIESIĘCZNEGO
POZIOMU WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO OSÓB ZARZĄDZAJĄCYCH

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota w złotych
XVII	8098
XVIII	8665
XIX	9271
XX	9920

PRACODAWCA:

DYREKTOR
/-/ Marek Krakowski