

Regulamin Wynagradzania Pracowników Zatrudnionych w Miejskim Centrum Profilaktyki Uzależnień w Krakowie

Podstawą regulaminu wynagradzania stanowią przepisy:

1. art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530),
2. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 z późn. zm.),
3. ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.).

Przepisy wstępne

§ 1

1. Regulamin Wynagradzania Pracowników Zatrudnionych w Miejskim Centrum Profilaktyki Uzależnień w Krakowie, zwany dalej Regulaminem, określa między innymi:
 - wymagania kwalifikacyjne pracowników,
 - szczegółowe warunki wynagradzania, w tym minimalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - warunki przyznawania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
 - warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego.
2. Regulamin obowiązuje wyłącznie pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Miejskim Centrum Profilaktyki Uzależnień w Krakowie.
3. Dla Dyrektora Centrum zasady oraz wysokość wynagrodzenia ustala Prezydent Miasta Krakowa.
4. Dyrektor Centrum może w uzasadnionych przypadkach skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy.

§ 2

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy - oznacza to Miejskie Centrum Profilaktyki Uzależnień w Krakowie, zwane dalej Centrum,
- 2) kierownikowi Zakładu - oznacza to Dyrektora Centrum lub osobę, którą Dyrektor upoważnił do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w swoim imieniu,
- 3) pracownikowi - oznacza to osobę zatrudnioną w Centrum na podstawie umowy o pracę,
- 4) ustawie - oznacza to Ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
- 5) rozporządzeniu płacowym - oznacza to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
- 6) najniższemu wynagrodzeniu zasadniczym - rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia płacowego.

Wynagrodzenie za pracę.

§ 3

Składnikami miesięcznego wynagrodzenia są:

- 1) obligatoryjnie:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za wieloletnią pracę (stażowy),
- 2) fakultatywnie:
 - a) dodatek funkcyjny,
 - b) dodatek specjalny,
 - c) premia.

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
3. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.
4. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje ustaleniem wynagrodzenia zasadniczego w wysokości odpowiedniej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.

§ 5

1. Minimalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego określa się na podstawie tabeli wynagrodzeń stanowiącej załącznik Nr 1 do regulaminu.
2. Kategorię zaszeregowania pracowników określa tabela stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych stanowiąca załącznik Nr 2 do regulaminu.

§ 6

1. Wynagrodzenie zasadnicze łącznie z dodatkiem funkcyjnym, za wieloletnią pracę oraz za pracę w godzinach nocnych wypłacane jest z dołu ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego, za które wypłacane jest wynagrodzenie.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

§ 7

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek za wieloletnią pracę wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik samorządowy nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;

- za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
- 3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik samorządowy otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
- 4. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę.
- 5. Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

§ 8

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem może zostać przyznany dodatek funkcyjny. Wysokość przyznanego dodatku funkcyjnego nie może być wyższa niż 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
2. Dodatek funkcyjny wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

§ 9

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny, w wysokości adekwatnej do wynagrodzenia za wypełnianie tych dodatkowych obowiązków lub zadań, z uwzględnieniem ich ilości oraz potrzebnych do ich wykonywania kwalifikacji.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

§ 10

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości określonej w art. 151⁸ kodeksu pracy.
2. Pracownikowi wykonującemu na polecenie przełożonego pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 11

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 5% planowanego funduszu płac.
2. Nagrody przyznawane są pracownikom za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
3. Nagroda ma charakter wyłącznie uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej wypłatę.

4. Nagroda wchodzi w skład podstawy zasiłku chorobowego.
5. Nagrody przyznaje Dyrektor.
6. W danym roku finansowym Dyrektor może podjąć decyzję o nie przyznaniu nagrody.

§ 12

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy.
2. Warunki przyznawania i wypłacania premii określa Zakładowy Regulamin Premiowania Pracowników Zatrudnionych w Centrum, stanowiący załącznik nr 3 do regulaminu.

§ 13

1. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) po 25 latach pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) po 30 latach pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4) po 35 latach pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) po 40 latach pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 6) po 45 latach pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
3. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
4. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
5. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 14

W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

- 1) po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia,
- 2) po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia,
- 3) po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

§ 15

1. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 13 i § 14, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 16

Pracownikowi, który najwcześniej przed upływem 12 miesięcy, pisemnie zadeklaruje rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, a w Miejskim Centrum Profilaktyki Uzależnień w Krakowie pracował co najmniej 5 lat, kwota wynagrodzenia zasadniczego zostanie podwyższona o 10%.

Postanowienia końcowe

§ 17

Pracownicy, którzy nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez nich w dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu – mogą być nadal zatrudniani na tych stanowiskach.

§ 18

Treść regulaminu została uzgodniona z przedstawicielem załogi.

§ 19

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie od dnia 12 lipca 2023 r. tj. po upływie 14 dni po podaniu go do wiadomości pracowników Centrum.

§ 20

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

§ 21

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w Dziale Kadr i Administracji.

**Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych
kategorii zaszeregowania**

Kategoria zaszeregowania	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

TABELA STANOWISK I ZASZEREKOWAŃ PRACOWNIKÓW

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1	Dyrektor	XVIII	wyższe lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2	Zastępca dyrektora	XVII	Wyższe	5
3	Główny księgowy	XV	według odrębnych przepisów	
4	Zastępca głównego księgowego	XIV	Wyższe lub podyplomowe ekonomiczne	3
5	Administrator bezpieczeństwa informacji (inspektor ochrony danych)	XIV	według odrębnych przepisów	
6	Kierownik działu/ biura	XIII	wyższe	4
7	Zastępca kierownika	XIII	wyższe	4
8	Kierownik zmiany	XIII	wyższe	4
Stanowiska urzędnicze				
1	Radca prawny	XIII	według odrębnych przepisów	
2	Główny specjalista	XIII	wyższe	4
3	Starszy specjalista,	XI	wyższe	3
			średnie	5
4	Informatyk	X	wyższe	-
			średnie	3
5	Specjalista,	X	wyższe	-
			średnie	3
6	Samodzielny referent	X	wyższe	1
			średnie	4
7	Starszy referent,	IX	wyższe	-
			średnie	2
8	Księgowy	IX	wyższe	-
			średnie	2
9	Referent, kasjer	VIII	średnie	1

Stanowiska pomocnicze i obsługi - ogólne				
1	Starszy lekarz	XVI	według odrębnych przepisów	
2	Lekarz	XV		
3	Psycholog	XIV		
4	Pedagog	XIV		
5	Zaopatrzeniowiec	VIII	średnie	2
			zasadnicze	3
6	Kierowca samochodu osobowego	VI	według odrębnych przepisów	
7	Sekretarka	VII	średnie	-
8	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna)	IV	zasadnicze	-
9	Konserwator	V	zasadnicze	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi – Dział Opieki nad Osobami Nietrzeźwymi				
1	Starszy felczer	XIV	według odrębnych przepisów	
2	Felczer	XIII		
3	Depozytariusz	X		
4	Opiekun zmiany	IX		
5	Porządkowa	III	podstawowe	-

Wykształcenie wyższe - rozumie się przez to ukończenie studiów potwierdzone dyplomem, o którym mowa w art. 77 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742 i 1088), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

Wykształcenie średnie - rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 900), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

Wykształcenie zasadnicze - rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.

Wykształcenie podstawowe - rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.

Zakładowy Regulamin Premiowania Pracowników Zatrudnionych w Miejskim Centrum Profilaktyki Uzależnień w Krakowie

§ 1

1. Fundusz premiowy Centrum tworzy się w ramach posiadanych środków finansowych na wynagrodzenia.
2. Dyrektor Centrum ustala co miesiąc procentową wysokość funduszu premiowego stosownie do możliwości finansowych Centrum, na podstawie wniosków złożonych przez kierowników działów, kierowników zmian i inne upoważnione osoby.
3. Stosowne wnioski o których mowa wyżej należy składać w nieprzekraczalnym terminie do 20 dnia miesiąca po miesiącu, którego dotyczy do kierownika Działu Kadr i Administracji..
4. Kierownik Działu Kadr i Administracji na podstawie otrzymanych wniosków sporządza w terminie do 25 dnia miesiąca, zbiorcze zestawienie i przedkłada Dyrektorowi Centrum.

§ 2

Premiowaniem wg niniejszego regulaminu objęci są wszyscy pracownicy Centrum.

§ 3

1. Premia ma charakter uznaniowy, motywacyjny i nie stanowi stałego dodatku do wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
2. Premię indywidualną przyznaje się procentowo w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego.
3. Premia indywidualna jako zmienny składnik wynagrodzenia może być podwyższona, obniżona lub potrącona w całości.
4. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o wypłatę premii.

§ 4

Premia przyznawana jest w okresach miesięcznych, po upływie miesiąca, za który jest wypłacana, w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 5

Podstawą przyznania premii jest ocena pracy danego pracownika, a w szczególności wykonywanie przez niego zadań oraz reprezentowanie postawy wychodzącej poza obowiązujący danego pracownika zakres czynności.

§ 6

W przypadkach szczególnie uzasadnionych osiągnięciami zawodowymi, jak też wykonywaniem przez pracownika dodatkowych, szczególnych zadań wynikających z potrzeb Centrum, premia może być podwyższona maksymalnie do 100% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 7

1. Premię przyznaje się za czas faktycznie przepracowany.
2. W przypadku przebywania na zwolnieniu lekarskim spowodowanym wypadkiem przy pracy, w drodze do pracy i z pracy, nie z winy pracownika oraz z powodu choroby zawodowej premia zostanie przyznana w całości.

§ 8

1. Dyrektor Centrum może zawiesić funkcjonowanie Regulaminu premiowania w przypadku braku możliwości finansowych na wypłatę premii.
2. Decyzja, o której mowa w ust. 1 może dotyczyć części lub całości postanowień Regulaminu i może być podjęta na czas niezbędny do ustania powyższych przyczyn.

Zarządzenie Nr 21/2023
Dyrektora Miejskiego Centrum Profilaktyki Uzależnień w Krakowie
z dnia 27 czerwca 2023 roku

**w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Zatrudnionych
w Miejskim Centrum Profilaktyki Uzależnień w Krakowie**

Na podstawie:

- art. 39 ust. 1-2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530),
- art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.),
- § 11 Regulaminu Organizacyjnego Miejskiego Centrum Profilaktyki Uzależnień w Krakowie z dnia 13 grudnia 2022 r.,

zarządzam co następuje:

§ 1

Ustala się Regulamin Wynagradzania Pracowników Zatrudnionych w Miejskim Centrum Profilaktyki Uzależnień w Krakowie zwany dalej Regulaminem.

§ 2

Treść Regulaminu określa załącznik do zarządzenia.

§ 3

Traci moc Zarządzenie Nr 22/2022 z dnia 14 czerwca 2022 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Zatrudnionych w Miejskim Centrum Profilaktyki Uzależnień w Krakowie z późn. zm.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracowników, poprzez wywieszenie go na tablicy ogłoszeń z mocą obowiązującą od 12 lipca 2023 r.