

ZARZĄDZENIE Nr 7/01/2022
DYREKTORA
ZESPOŁU PARKÓW KRAJOBRAZOWYCH W PRZEMYSŁU
z dnia 24 stycznia 2022 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników
w Zespole Parków Krajobrazowych w Przemysłu

Na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.);
- 2) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 530);
- 3) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960)

zarządza się co następuje:

§ 1

Wprowadza się Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych w Zespole Parków Krajobrazowych w Przemysłu zwany dalej *Regulaminem* stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

p.o. DYREKTORA
Zespołu Parków Krajobrazowych
w Przemysłu
Kozik
mgr inż. Dariusz Kozik

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH W ZESPOLE PARKÓW KRAJOBRAZOWYCH W PRZEMYŚLU

ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA WSTĘPNE

§ 1

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

1. przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) oraz aktów wykonawczych do ustawy,
2. ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530);
3. rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960)
4. Zespole – rozumie się przez to Zespół Parków Krajobrazowych w Przemysłu,
5. pracodawcy – rozumie się przez to Zespół Parków Krajobrazowych w Przemysłu, o którym mowa w pkt. 4, w imieniu której czynności z zakresu prawa pracy wykonuje dyrektor,
6. pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione u pracodawcy na podstawie umowy o pracę, z wyjątkiem osób zarządzających Zespołem według art. 128 § 2 pkt 2 Kodeksu Pracy,
7. dyrektorze – rozumie się przez to dyrektora Zespołu Parków Krajobrazowych w Przemysłu,
8. minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone ustawą o minimalnym wynagrodzeniu;
9. najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w części B załącznika nr 1 do rozporządzenia.

§ 2

1. Regulamin wynagradzania pracowników, zwany dalej regulaminem, określa warunki i zasady wynagradzania za pracę pracowników Zespołu Parków Krajobrazowych w Przemysłu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz przyznawania innych składników wynagradzania, świadczeń i dodatków związanych z pracą.
2. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, w tym:
 - dodatek za wieloletnią pracę,
 - nagroda,
 - nagroda jubileuszowa,
 - dodatek specjalny

- dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej.
3. Pracownikowi przysługują również inne świadczenia związane z pracą, w tym:
- jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
 - odprawa pośmiertna.

ROZDZIAŁ II WYNAGRODZENIE I INNE DODATKOWE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 3

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych, jakości wykonywanej pracy oraz stażu pracy mającego znaczenie dla danego stanowiska.
2. Indywidualne wynagrodzenie pracownika na danym stanowisku ustala pracodawca w oparciu o „Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach” stanowiący Załącznik Nr 1 do Regulaminu.
3. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w oparciu o „Tabele minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego” stanowiącą Załącznik Nr 2 do Regulaminu.
4. Wynagrodzenie brutto pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.
5. Jeżeli wynagrodzenie brutto jest niższe od minimalnego wynagrodzenia pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca łącznie z wynagrodzeniem.

DODATEK ZA WIELOLETNIĄ PRACĘ

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.
2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym dodatku nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

NAGRODA

§ 5

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 8 % planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników,

- z przeznaczeniem na nagrody uznaniowe dla pracowników, pozostający w dyspozycji dyrektora.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje pracodawca.
 3. Nagrodę przyznaje się za:
 - 1) indywidualne wyniki pracy pracownika, jego zaangażowanie w pracy, rzetelność, dyspozycyjność, samodzielność.
 - 2) inicjatywę w podejmowaniu działań polepszających organizację pracy placówki,
 - 3) złożoność realizowanych zadań,
 - 4) wykonywanie zadań nie leżących w stałym zakresie obowiązków.
 4. Nagroda przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym nagrody nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 6

Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.

DODATEK SPECJALNY

§ 7

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu odpowiedzialności lub złożoności.
3. Dodatek specjalny przysługuje w kwocie nie przekraczającej 50 % wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek specjalny przysługuje na czas oznaczony, nie dłuższy niż 12 miesięcy.
5. Dodatek specjalny może być w uzasadnionych przypadkach w każdym czasie zwiększony, zmniejszony lub cofnięty.
6. Dodatek specjalny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
7. Dodatek specjalny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE DLA PRACOWNIKÓW SFERY BUDŻETOWEJ

§ 8

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160 poz. 1080 z późn. zm.).
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

ROZDZIAŁ III ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

JEDNORAZOWA ODPRAWA W ZWIĄZKU Z PRZEJŚCIEM NA EMERYTURĘ LUB RENTĘ Z TYTUŁU NIEZDOLNOŚCI DO PRACY.

§ 9

1. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.

ODPRAWA PIENIĘŻNA Z TYTUŁU ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY

§ 10

1. Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969), przysługuje odprawa pieniężna.

ODPRAWA POŚMIERTNA

§ 11

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Zasady ustalania i wypłaty odprawy pośmiertnej określają przepisy prawa pracy.

ROZDZIAŁ IV POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 12

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia i dodatkowych składników wynagrodzenia, o których mowa w § 3,4,7, następuje z dołu, raz w miesiącu, nie później niż do 25 dnia każdego miesiąca.
3. Okresem rozliczeniowym jest okres trzech miesięcy tj. od 1 dnia pierwszego miesiąca do ostatniego dnia trzeciego miesiąca.

§ 13

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie od dnia jego ogłoszenia.
2. Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.
3. Każdy pracownik zobowiązany jest do zapoznania się z treścią niniejszego Regulaminu.

§ 14

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

§ 15

Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu traci moc dotychczasowy Regulamin wynagradzania stanowiący Załącznik nr IV do Zarządzenia nr 4/07/2020 Dyrektora Zespołu Parków Krajobrazowych w Przemysłu z dnia 24 lipca 2020 r.

p.o. DYREKTORA
Zespołu Parków Krajobrazowych
w Przemysłu
Kozik
mgr inż. Dariusz Kozik

Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

XXIV. Pracownicy parków krajobrazowych

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	Główny Księgowy	XVI	wyższe ekonomiczne lub średnie ekonomiczne	3 letnia praktyka w księgowości 6 letnia praktyka w księgowości
Stanowiska urzędnicze				
2	Główny Specjalista ds. - ochrony przyrody, - ochrony krajobrazu, wartości historycznych i kulturowych, - ochrony środowiska, - edukacji, - turystyki i rekreacji	XII	wyższe na kierunku architektura krajobrazu, biologia, etnologia, geografia, geologia, gospodarka przestrzenna, leśnictwo, ochrona dóbr kultury, ochrona środowiska, ogrodnictwo, rolnictwo lub turystyka i rekreacja	3 lata pracy w ochronie przyrody, w jednostkach badawczo-rozwojowych, w Państwowym Gospodarstwie Leśnym Lasy Państwowe lub w ochronie środowiska
3	Starszy Specjalista ds. - ochrony przyrody, - ochrony krajobrazu, wartości historycznych i kulturowych, - ochrony środowiska, - edukacji, - turystyki i rekreacji	X	wyższe na kierunku architektura krajobrazu, biologia, etnologia, geografia, geologia, gospodarka przestrzenna, leśnictwo, ochrona dóbr kultury, ochrona środowiska, ogrodnictwo, rolnictwo lub turystyka i rekreacja	2 lata pracy w ochronie przyrody, w jednostkach badawczo-rozwojowych, w Państwowym Gospodarstwie Leśnym Lasy Państwowe lub w ochronie środowiska
4	Specjalista ds. - ochrony przyrody, - ochrony krajobrazu, wartości historycznych i kulturowych, - ochrony środowiska, - edukacji, - turystyki i rekreacji	VII	wyższe na kierunku architektura krajobrazu, biologia, etnologia, geografia, geologia, gospodarka przestrzenna, leśnictwo, ochrona dóbr kultury, ochrona środowiska, ogrodnictwo, rolnictwo lub turystyka i rekreacja	1 rok pracy w ochronie przyrody, w jednostkach badawczo-rozwojowych, w Państwowym Gospodarstwie Leśnym Lasy Państwowe lub w ochronie środowiska
5	Referent	I	średnie	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
6	Starszy strażnik	III	średnie	2 lata
7	Strażnik	I	średnie	1 rok

p.o. DYREKTORA
Zespołu Parków Krajobrazowych
w Przemysłu
[Podpis]
mgr inż. Dariusz Kozik

TABELA MIESIĘCZNYCH KWOT
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	2150	3700
II	2200	3750
III	2250	3800
IV	2300	3850
V	2350	3900
VI	2400	3950
VII	2450	4000
VIII	2500	4100
IX	2550	4200
X	2600	4300
XI	2650	4400
XII	2700	4500
XIII	2750	4700
XIV	2800	4900
XV	2850	5100
XVI	2900	5300
XVII	2950	5500
XVIII	3000	5700
XIX	3100	5900
XX	3200	6100
XXI	3400	6300
XXII	3600	6500

p.o. DYREKTORA
Zespołu Parków Krajobrazowych
w Przemyślu
Kozik
mgr inż. Dariusz Kozik