

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW CMĘNTARZA KOMUNALNEGO W CZĘSTOCHOWIE

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1

Niniejszy regulamin opracowano i przyjęto na podstawie:

1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (tekst jednolity. Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.);
2. Ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2001 r., nr 142, poz. 1593 z późn. zm.);
3. Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 sierpnia 2005 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz. U. z 2005 r., nr 146, poz. 1222 z późn. zm.);
4. Ustawy z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 1997 r. nr 160, poz. 1080 z późn. zm.).

§ 2

1. Regulamin Wynagradzania określa zasady wynagrodzenia za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą, warunki ich przyznawania oraz wymagania kwalifikacyjne pracowników Cmentarza Komunalnego w Częstochowie
2. Cmentarz Komunalny w Częstochowie jest pracodawcą w rozumieniu Kodeksu Pracy.
3. Czynności pracodawcy z zakresu prawa pracy wykonuje Dyrektor Cmentarza Komunalnego w Częstochowie.

§ 3

Regulamin wynagradzania obowiązuje wszystkich pracowników Cmentarza, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, bez względu na wymiar czasu pracy, rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko.

§ 4

Ilekoć w Regulaminie wynagradzania jest mowa o:

1. Pracodawcy – należy przez to rozumieć Cmentarz Komunalny w Częstochowie ul. Radomska 117.
1. Cmentarzu – należy przez to rozumieć Cmentarz Komunalny w Częstochowie.
2. Dyrektorze - należy przez to rozumieć Dyrektora Cmentarza Komunalnego w Częstochowie.
3. Pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę na Cmentarzu Komunalnym w Częstochowie

§ 5

Ustala się:

1. Tabelę kwot wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego oraz wymagań kwalifikacyjnych dla dyrektora, Z-cy dyrektora oraz głównego księgowego Cmentarza, stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania.
2. Tabelę punktowych rozpiętości dla poszczególnych kategorii zaszeregowania, stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania.
3. Tabelę stanowisk, zaszeregowień i wymagań kwalifikacyjnych pracowników, stanowiącą załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania.
4. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 4 do Regulaminu wynagradzania.

§ 6

Regulamin Wynagradzania podaje się do wiadomości każdego przyjmowanego do pracy pracownika, a zapoznanie się z jego treścią pracownik potwierdza w akcie będącym podstawą nawiązania stosunku pracy lub w odrębnym oświadczeniu.

§ 7

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę, nie niższe jednak od najniższego wynagrodzenia za pracę ustalonego przez Ministra Pracy i Spraw Społecznych; jeżeli najniższe wynagrodzenie w przeliczeniu na pełny etat wzrośnie i przekroczy wysokość wynagrodzenia określonego w umowie pracodawca ma obowiązek niezwłocznie wprowadzić aneksem do umowy wyższą kwotę.

ROZDZIAŁ II

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 8

Pracownicy otrzymują wynagrodzenie odpowiednio do rodzaju wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska.

§ 9

1. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego ustala się jako sumę najniższego wynagrodzenia zasadniczego oraz iloczynu liczby punktów ustalonych dla poszczególnych kategorii w tabeli stanowiącej załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania i wartości jednego punktu w złotych. Najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania wznosi 710 zł (słownie: siedemset dziesięć zł) i zostało wprowadzone Uchwałą nr 571/XLVI/01 Rady Miasta Częstochowy z dnia 31 maja 2001 roku .
2. Wysokość miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego może być wyższa lub niższa od ustalonych w ust. 1, nie więcej jednak niż o 10 % i nie mniej niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę.
3. Wartość jednego punktu w złotych wynosi 6 zł (słownie: sześć zł) i została zatwierdzona Uchwałą nr 121/XIII/2003 Rady Miasta Częstochowy z dnia 26 maja 2003 roku.
4. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

Załącznik do **Zarządzenia nr 13/SZJ/06** Dyrektora Cmentarza Komunalnego w Częstochowie z dnia **16 października 2006 r.**

§ 10

Pracownikom 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.

ROZDZIAŁ III

DODATKOWE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

§ 11

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem na Cmentarzu przysługuje dodatek funkcyjny.

§12

1. Pracownikom przysługuje dodatek za pracę wykonywaną w warunkach uciążliwych, szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych - w kontakcie ze zwłokami zmarłych jako za pracę zaliczoną do pierwszego stopnia uciążliwości lub szkodliwości zgodnie z przepisami rozporządzenia.
2. Wysokość dodatku wynosi do 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi.

§ 13

1. Dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej „dodatkiem”, jest ustalony zgodnie z przepisami ustawy i wynosi 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po pięciu latach pracy. Wzrasta on o 1 % za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jednorazowa odprawa pieniężna pracownika przechodzącego na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, ustalona zgodnie z przepisami ustawy, zwana dalej „odprawą”, stanowi wysokość:
 - a) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy,
 - b) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy,
 - c) sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy.
3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku i odprawy wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnieni pracownicze.
4. W przypadku, gdy praca na Cmentarzu stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
5. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 14

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej jednak niż 20 % godzinowej stawki wynikającej z najniższego wynagrodzenia za prace określonego w odrębnych przepisach.

§ 15

1. Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana przez pracownika ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z regulaminem pracy.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 3 i 4, dodatek w wysokości:
 - 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę
 - 100% tego wynagrodzenia - za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych w porze nocnej, w niedzielę i święta i dni dodatkowo wolne od pracy.
3. Dodatek za pracę, o którym mowa w ust.2 przysługuje tylko wówczas, gdy pracownik nie otrzymał w zamian innego dnia wolnego od pracy.
4. Dodatek, o którym mowa w ust. 2 nie przysługuje pracownikowi, który otrzymał dodatek do wynagrodzenia w postaci ryczałtu, ustalony w regulaminie pracy Cmentarza Komunalnego.
5. Dyrektor, główny księgowy i z-ca dyrektora wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

ROZDZIAŁ IV

PREMIE I NAGRODY

§ 16

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia Pracodawca może utworzyć fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, pozostający w dyspozycji Pracodawcy. Regulamin nagród został wprowadzony zarządzeniem nr 10/05 Dyrektora Cmentarza Komunalnego z dnia 10 czerwca 2005 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu nagród obowiązującego na Cmentarzu Komunalnym w Częstochowie.
2. Pracodawca może utworzyć fundusz premiowy w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
3. Wysokość funduszu premiowego, o którym mowa w ust.2 oraz warunki przyznawania i wypłacania premii określać będzie regulamin premiowania wprowadzony odrębnym zarządzeniem Dyrektora.

§ 17

- 1) Nagroda jubileuszowa, ustalona zgodnie z przepisami ustawy, zwana dalej „nagrodą”, stanowi:
 - a) 75 % wynagrodzenia miesięcznego – po 20 latach pracy;
 - b) 100 % wynagrodzenia miesięcznego – po 25 latach pracy;

- c) 150 % wynagrodzenia miesięcznego – po 30 latach pracy;
- d) 200 % wynagrodzenia miesięcznego – po 35 latach pracy;
- e) 300 % wynagrodzenia miesięcznego – po 40 latach pracy
- f) 400 % wynagrodzenia miesięcznego – po 45 latach pracy.

2) Do okresu pracy uprawniającego do nagrody 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.

3) Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

4) Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

5) Nagrody jubileuszowe w danym roku są wypłacane pracownikom w oparciu o złożone do akt osobowych najpóźniej do dnia 30 listopada poprzedniego roku świadectwa pracy dokumentujące dotychczasowe okresy pracy

6) Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

7) Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

8) W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę inwalidzką 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.

9) Jeżeli w dniu 01 lipca 1996 r. albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.

10) Pracownikowi, który w dniu 01 lipca 1996 r. albo w dniu wejścia w życie przepisów, których mowa w ust. 9 ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia nagrody wyższego stopnia - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

11) Przepisy ust. 9 i 10 mają odpowiednio zastosowanie, w razie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie, gdy pracownik prawo to nabedzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

ROZDZIAŁ V

DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE

§ 18

Zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników Cmentarza, zwanego dalej „wynagrodzeniem rocznym” zostały ustalone na mocy przepisów Ustawy z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 1997 r. nr 160, poz. 1080 z późn. zm.).

§ 19

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu na Cmentarzu całego roku kalendarzowego.
2. Pracownik, który nie przepracował całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
3. Warunek, o którym mowa w ust. 2 nie jest wymagany w przypadkach określonych ustawą, o której mowa w § 15.

§ 20

Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:

- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
- 2) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
- 3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
- 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 21

Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5 % sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

§ 22

1. Wynagrodzenie roczne jest wypłacane z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia pracowników Cmentarza.
2. Wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.

ROZDZIAŁ VI

INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 23

Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

1. świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu pracy w wymiarze określonym w tych artykułach oraz w przepisach regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
2. świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 234 - 237 Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń,
3. odprawy rentowe lub emerytalne przysługujące w oparciu o art. 92 Kodeksu pracy w wysokości określonej w § 13 pkt 2 niniejszego regulaminu,
4. odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym artykule,
5. zwrot kosztów delegacji służbowych wg. zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej,
6. inne należności, które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych do nich lub przepisów o randze wyższej od regulaminu.

ROZDZIAŁ VII

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 24

1. W sprawach nieuregulowanych Regulaminem wynagradzania zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.
2. Zmiany do regulaminu wynagradzania wprowadza się w trybie określonym dla jego ustanowienia.
3. Regulamin wynagradzania podaje się do wiadomości pracowników przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń Cmentarza.
4. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty ogłoszenia w sposób określony w ust. 3.