

Zarządzenie nr 10/2013
Dyrektora Centrum Informacyjnego Lasów Państwowych
z 13 grudnia 2013 roku
w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania
w Centrum Informacyjnym Lasów Państwowych

Znak sprawy: D-1031/04/2013

Na podstawie § 2 ust. 1 i § 3 ust. 2 Zarządzenia nr 43 Dyrektora Generalnego Lasów Państwowych z dnia 23 maja 2002 roku w sprawie zasad funkcjonowania Centrum Informacyjnego Lasów Państwowych (znak: OP-0151-4-2002), zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadza się do stosowania:

1. Regulamin wynagradzania stanowiący załącznik nr 1.
2. Współczynnikiemową tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego i dodatków funkcyjnych stanowiącą załącznik nr 2.
3. Zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia rocznego stanowiące załącznik nr 3.

§ 2

Traci moc:

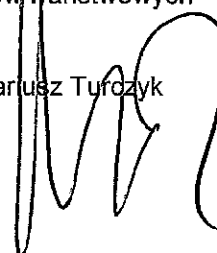
Zarządzenie nr 7/2013 Dyrektora Centrum Informacyjnego Lasów Państwowych z 20 czerwca 2013 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania (D-1031/03/2013).

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Dyrektor Centrum Informacyjnego
Lasów Państwowych

Mariusz Turczyk



Warszawa, 13 grudnia 2013 roku

Regulamin wynagradzania w Centrum Informacyjnym Lasów Państwowych

I. Postanowienia ogólne

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników Centrum Informacyjnego Lasów Państwowych dotyczy zasad wynagradzania oraz przyznawania świadczeń związanych z wykonywaną pracą pracowników zatrudnionych w Centrum Informacyjnym Lasów Państwowych na stanowiskach poza Służbą Leśną.

§ 2

Ilekroć używa się określenia:

1. Centrum – rozumie się przez to zakład Lasów Państwowych o zasięgu krajowym – Centrum Informacyjne Lasów Państwowych.
2. Regulamin wynagradzania – regulamin wynagradzania pracowników Centrum.
3. Dyrektor – Dyrektor Centrum Informacyjnego Lasów Państwowych.
4. Pracownicy – pracownicy Centrum.

II. Zasady wynagradzania

§ 3

1. Ustala się współczynnikową tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego i dodatków funkcyjnych dla poszczególnych stanowisk pracy wraz z wymaganiami kwalifikacyjnymi (załącznik nr 2).

§ 4

1. Wynagrodzenie zasadnicze oblicza się przez pomnożenie współczynnika miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego przez stawkę wyjściową.
2. Dodatek funkcyjny oblicza się przez pomnożenie stawki wyjściowej przez współczynnik dodatku funkcyjnego.
3. Stawka wyjściowa do ustalania wynagrodzenia i dodatku funkcyjnego, o której mowa w ust. 1 i ust. 2 wynosi 1330,00 zł.

4. Zmian stawki wyjściowej, o której mowa w ust. 3 dokonuje się w drodze zarządzenia Dyrektora CILP stosownie do zmian stawki wyjściowej w PZUP dla Pracowników PGL LP.

III. Zasady zaszeregowania pracowników

§ 5

1. Współczynnik miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego oraz wysokość wynagrodzenia przyznaje się pracownikom w umowie o pracę, zgodnie z obowiązującym taryfikatorem kwalifikacyjnym.
2. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, ustalone na podstawie § 5, ust. 1, przysługuje pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy.
3. Dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy miesięczne wynagrodzenie zasadnicze ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

IV. Wynagrodzenie dodatkowe

§ 6

1. Pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne w wysokości 8,5% sumy wynagrodzeń otrzymanych w roku kalendarzowym, za który przysługuje to wynagrodzenie, obliczonych jak za urlop wypoczynkowy, łącznie z wynagrodzeniem za urlop wypoczynkowy.
2. Zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia rocznego, o którym mowa w ust. 1, określa załącznik nr 3 do Regulaminu.

§ 7

1. W Centrum część środków finansowych zaplanowanych na wynagrodzenia przeznaczają się na nagrody.
2. Nagrody przyznaje Dyrektor Centrum na podstawie indywidualnej oceny pracownika.
3. Nagrody Dyrektorowi Centrum przyznaje Dyrektor Generalny Lasów Państwowych.

V. Świadczenia oraz inne składniki wynagrodzenia

§ 8

1. Pracownikom za czas niezdolności do pracy z powodu choroby przysługuje 80% wynagrodzenia z zastrzeżeniem ust. 2 i 3.
2. Za czas niezdolności do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 90% wynagrodzenia.
3. Pracownikowi, który ukończył 50 rok życia, przysługuje dodatek do zasiłku chorobowego za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1. Dodatek ten wypłaca się w wysokości 10% wynagrodzenia począwszy od 15 dnia jego łącznej niezdolności do pracy w ciągu roku kalendarzowego aż do 33 dnia tej niezdolności.
4. Postanowienia ust. 1 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia oraz ust. 2 dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.
4. Za czas niezdolności do pracy z tytułu wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży, w okresie wskazanym w ust. 2, pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
5. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2 i 3, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca się za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
6. Pracownikowi, z którym w okresie od dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu do 31 grudnia 2015 r. rozwiązano stosunek pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości 30 000,00 zł (trzydziestu tysięcy złotych), z zastrzeżeniem ust. 8 - 9.
7. Odprawa, o której mowa w ust. 6, przysługuje wówczas, gdy pracownik w dniu rozwiązania stosunku pracy nie spełnia warunków uprawniających do emerytury, do renty z tytułu niezdolności do pracy lub do świadczenia przedemerytalnego.
8. Jednorazowa odprawa pieniężna przysługuje pracownikowi, który zobowiązał się, że w ciągu dwóch lat od jej otrzymania nie podejmie zatrudnienia w jednostkach organizacyjnych Lasów Państwowych.

9. Odprawa, o której mowa w ust. 6, przysługuje niezależnie od odprawy wypłacanej na podstawie odrębnych przepisów.
10. Pracownicy zatrudnieni w Centrum Informacyjnym LP otrzymują świadczenie w zakresie ochrony zdrowia w ramach aktualnie obowiązującej umowy z niepublicznym Zakładem Opieki Zdrowotnej. Za świadczenia medyczne objęte umową pracownik ponosi częściową odpłatność w wysokości 1,00 zł miesięcznie (słownie: jeden złoty i zero groszy), która jest potrącana przy wypłacie wynagrodzenia. Usługi medyczne świadczone dla pracowników Centrum mają postać niepieniężną.

§ 9

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa za lata pracy przepracowane u pracodawców wchodzących w skład Państwowego Gospodarstwa Leśnego Lasy Państwowe oraz za inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają wliczeniu do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze, zwana dalej „nagrodą”, w wysokości:
 - a) po 15 latach – 150% podstawy wymiaru,
 - b) po 20 latach – 200% podstawy wymiaru,
 - c) po 25 latach – 250% podstawy wymiaru,
 - d) po 30 latach – 300% podstawy wymiaru,
 - e) po 35 latach – 350% podstawy wymiaru,
 - f) po 40 latach i kolejnych pięcioletnich okresach – 400% podstawy wymiaru.
2. Okresy pracy zaliczone do 31 sierpnia 1992 r. do stażu pracy w Lasach Państwowych w drodze indywidualnych decyzji na podstawie „Protokołu uzgodnień pomiędzy Naczelnym Dyrektorem Lasów Państwowych a przewodniczącymi krajowych organizacji związkowych działających w Lasach Państwowych z 29 czerwca 1989 r. uznaje się za okresy pracy w Państwowym Gospodarstwie Leśnym Lasy Państwowe.
3. Pracownikowi, który był zatrudniony w Państwowym Gospodarstwie Leśnym Lasy Państwowe przed dniem 1 maja 2002 r., przy ustalaniu prawa do nagrody uwzględnia się okresy podlegające wliczeniu do okresu pracy uprawniającego do nagrody na zasadach obowiązujących przed tym dniem.
4. Podstawę wymiaru nagrody stanowi 300% stawki wyjściowej, obowiązującej do ustalania wynagrodzenia dla pracowników Służby Leśnej w PGL LP.

5. Nagrodę wypłaca się w dniu upływu okresu uprawniającego do jej otrzymania i według zasad obowiązujących w tym dniu.
6. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
7. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje nagroda w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
8. Pracownik przechodzący na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub któremu przyznano świadczenie przedemerytalne otrzymuje nagrodę za okres jaki przepracował od dnia nabycia prawa do ostatnio wypłaconej nagrody, nie dłuższy jednak niż 5 lat. Nagroda ta obliczana jest jako proporcjonalna część kwoty nagrody, którą pracownik by otrzymał, gdyby przepracował cały pięcioletni okres od dnia nabycia prawa do ostatnio wypłaconej nagrody jubileuszowej, nie dłuższy jednak niż 5 lat.

§ 10

Pracownik, który nabędzie prawo do nagrody wyższego stopnia w okresie do 30 miesięcy, licząc od dnia wypłaty ostatniej nagrody, otrzymuje nagrodę wyższego stopnia w wysokości obliczonej jako różnica pomiędzy kwotą nagrody, do której uzyskał prawo, a kwotą nagrody ostatnio wypłaconej.

§ 11

Pracownikom przysługuje świadczenie urlopowe wypłacane w wysokości i na warunkach określonych ustawą z dnia 4 marca 1994 roku o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (Dz.U. 1996 rok, Nr 70, poz. 335 z późniejszymi zmianami).

§ 12

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna.
2. Wysokość odprawy pieniężnej wynosi po przepracowaniu:
 - a) do 20 lat 300% podstawy wymiaru,
 - b) powyżej 20 lat 600% podstawy wymiaru.

3. Okresy pracy, od których zależy wysokość odprawy pieniężnej, oblicza się jako sumę lat, o których mowa w § 9. ust. 1-3.
4. Podstawę wymiaru odprawy pieniężnej stanowi wynagrodzenie otrzymywane za ostatni miesiąc zatrudnienia.
5. Kwota wypłaconej odprawy nie może być niższa niż odprawy wyliczonej według art. 92¹ Kodeksu pracy.

§ 13

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie wypłaca się odprawę pośmiertną w wysokości i na zasadach określonych przepisami Kodeksu pracy.

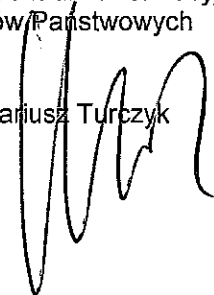
VI. Postanowienia końcowe

§ 14

1. W sprawach nie uregulowanych niniejszym Regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy Kodeksu pracy oraz inne obowiązujące w tym zakresie przepisy.
2. Niniejszy Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Dyrektor Centrum Informacyjnego
Lasów Państwowych

Mariusz Turczyk



**Współczynnikowa tabela miesięcznych stawek
wynagrodzenia zasadniczego i dodatków funkcyjnych.**

Lp.	Stanowisko	Wykształcenie	Staż pracy	Współczynnik miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego	Współczynnik dodatku funkcyjnego
1	Dyrektor	<i>według Rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 14 stycznia 2003 roku w sprawie stanowisk, stopni służbowych oraz zasad wynagradzania w Służbie Leśnej.</i>			
2	Zastępca dyrektora				
3	Redaktor Naczelny Prasy Leśnej	wyższe średnie	5 lat 8 lat	1,9200 - 7,4742	0,2571 - 1,1314
4	Zastępca Redaktora Naczelnego	wyższe średnie	4 lata 6 lat	1,9200 - 7,4742	0,2571 - 1,1314
5	Sekretarz Redakcji**	wyższe średnie	4 lata 6 lat	1,9200 - 7,4742	0,2571 - 1,1314
6	Redaktor	wyższe średnie	2lata 6 lat	1,5342 - 7,4742	
7	Redaktor Graficzny	wyższe średnie	2 lata 4 lata	1,5342 - 7,4742	
8	Główny Księgowy	wyższe średnie	6 lat 8 lat	4,0971 - 7,4742	0,2571 - 1,1314
9	Kierownik***	wyższe średnie	6 lat 8 lat	4,0971 - 7,4742	0,2571 - 1,1314
10	Główny Specjalista*	wyższe średnie	6 lat 8 lat	4,0971 - 7,4742	
11	Starszy Specjalista*	wyższe średnie	4 lata 6 lat	3,8400 - 7,4742	
12	Specjalista*	wyższe średnie	2 lata 6 lat	2,5628 - 5,5542	
13	Radca Prawny	wyższe	2 lata	2,5680 - 7,4742	
14	Księgowy	wyższe średnie	2 lata 4 lata	1,9200 - 5,5542	
15	Referent*	wyższe średnie	½ roku 2 lata	1,5342 - 5,5542	
16	Młodszy Referent*	wyższe średnie	-----	1,2631 - 3,4285	
17	Stażysta	wyższe średnie	-----	1,2631 - 3,4285	

* w umowie o pracę określa się zakres prac dla stanowiska, np.: ds. promocji

** w umowie o pracę określa się nazwę redakcji, np.: „Ech Leśnych”

*** w umowie o pracę określa się nazwę kierowanego zespołu, np. kierownik Zespołu ds. Administracji

Dyrektor Centrum Informacyjnego
Lasów Państwowych

Mariusz Turczyk

Zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia rocznego

§ 1

Dodatkowe wynagrodzenie roczne jest wypłacane z planowanych w Centrum środków na wynagrodzenia.

§ 2

Pracownik nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu w Centrum całego roku kalendarzowego.

§ 3

Pracownik, który przepracował w Centrum co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego.

§ 4

Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:

1. Nawiązania stosunku pracy:
 - a) w trakcie roku kalendarzowego z absolwentem średniej lub wyższej szkoły,
 - b) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po spełnieniu obowiązku zastępczej służby poborowych.
2. Powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo do spełnienia obowiązku zastępczej służby poborowych.
3. Rozwiązania stosunku pracy w związku z:
 - a) przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - b) powołaniem lub wyborem,
 - c) likwidacją Centrum albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących Centrum,
 - d) porozumieniem stron.
4. Korzystania z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego.
5. Wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

§ 5

W przypadkach, o których mowa w § 4, wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego w Centrum.

§ 6

1. Pracownikowi obniża się dodatkowe wynagrodzenie roczne w przypadkach:
 - a) stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w czasie pracy,
 - b) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej łącznie dłużej niż dwa dni w ciągu roku kalendarzowego,
 - c) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – do 100% należnego dodatkowego wynagrodzenia rocznego.
2. Obniżenie dodatkowego wynagrodzenia rocznego może mieć miejsce tylko w przypadkach, kiedy wobec pracownika nie zastosowano kary przewidzianej w art. 108 Kodeksu pracy za czyny wymienione w ust. 1.
3. Decyzję o obniżeniu dodatkowego wynagrodzenia rocznego podejmuje Dyrektor Centrum.

§ 7

Dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się, z zastrzeżeniem § 8, do końca roku kalendarzowego za który przysługuje to wynagrodzenie, nie później jednak niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku następnego.

§ 8

Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją stanowiska, dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Dyrektor Centrum Informacyjnego
Lasów Państwowych

Mariusz Turczyk

