

Załącznik nr 1

do Zarządzenia Nr D-0121/12 /09
Dyrektora Jastrzębskiego Zakładu Komunalnego
w Jastrzębiu Zdroju
z dnia 22.06.2009r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW JASTRZĘBSKIEGO ZAKŁADU KOMUNALNEGO W JASTRZĘBIU ZDROJU

Na podstawie art. 39 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458) oraz art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) w uzgodnieniu z Komisją Zakładową NSZZ „Solidarność” Jastrzębskiego Zakładu Komunalnego ustalam Regulamin wynagradzania pracowników Jastrzębskiego Zakładu Komunalnego w Jastrzębiu Zdroju, zwany dalej „Regulaminem”.

Art. 1

Przepisy wstępne.

1. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) zakładzie pracy lub pracodawcy - rozumie się przez to Jastrzębski Zakład Komunalny w Jastrzębiu Zdroju;
- 2) pracownikach - rozumie się przez to pracowników samorządowych zatrudnionych w Jastrzębskim Zakładzie Komunalnym w Jastrzębiu Zdroju na podstawie umowy o pracę, z wyjątkiem osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, do których należą: dyrektor, zastępca dyrektora oraz główny księgowy;
- 3) dyrektorze – rozumie się przez to dyrektora Jastrzębskiego Zakładu Komunalnego w Jastrzębiu Zdroju;
- 4) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458);
- 5) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. Nr 50, poz. 398);
- 6) Kodeksie pracy - rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

2. Regulamin określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników;
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników;
- 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii;
- 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-

3. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy:

- 1) ustawy;
- 2) rozporządzenia;
- 3) kodeksu pracy;
- 4) inne, powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

Art. 2.

Wymagania kwalifikacyjne.

1. Wymagania kwalifikacyjne pracowników z podziałem na stanowiska kierownicze urzędnicze, urzędnicze, pomocnicze i obsługi określa „Tabela stanowisk, zaszerogowań i wymagań kwalifikacyjnych”, stanowiąca załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. Dyrektor może, w uzasadnionych wypadkach, skrócić pracownikowi wymagany na danym stanowisku staż pracy, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej (staż pracy) określają odrębne przepisy oraz art. 6 ust. 4 ustawy.
3. Na stanowiskach nie wymienionych w załączniku nr 1 do Regulaminu ustala się wymagania kwalifikacyjne pracowników na poziomie minimalnych wymagań na tych stanowiskach określonych w rozporządzeniu.

21

8. Wysokość premii za dany miesiąc dla kierowników sekcji oraz innych pracowników podległych bezpośrednio dyrektorowi ustala każdorazowo dyrektor. Wysokość premii za dany miesiąc dla pozostałych pracowników ustala każdorazowo dyrektor na podstawie pisemnych wniosków bezpośrednich przełożonych tych pracowników, wraz z uzasadnieniem tych wniosków, jeśli takiego uzasadnienia dyrektor zażąda.

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

10. Pracownika można pozbawić premii w przypadku:

- 1) niewykonania lub nienależytego wykonania zadań służbowych ustalonych zakresem czynności;
- 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- 3) naruszenia dyscypliny pracy;
- 4) rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika;
- 5) spowodowania lub przyczynienia się do spowodowania wypadku w wyniku nieprzestrzegania przepisów bhp lub p.poż.;
- 6) działania na szkodę pracodawcy;
- 7) naruszenia tajemnicy służbowej.

11. Pracownik nie traci premii w przypadku:

- 1) urlopu wypoczynkowego;
- 2) oddelegowania do pracy poza macierzystym zakładem pracy;
- 3) zwolnienia lekarskiego z powodu wypadku przy pracy zaistniałego bez winy pracownika;
- 4) zwolnienia lekarskiego z powodu wypadku w drodze do pracy lub z pracy zaistniałego bez winy pracownika.

12. W przypadku niewykorzystania funduszu premiowego w danym miesiącu fundusz ten nie przepada, lecz pozostaje do wykorzystania do końca danego roku kalendarzowego.

13. Ostateczną decyzję o przyznaniu, odmowie przyznania oraz o wysokości premii pracownika podejmuje dyrektor, po konsultacji z bezpośrednim przełożonym pracownika.

Art. 6.

Dodatek funkcyjny.

1. Stawki dodatku funkcyjnego określa „Tabela stanowisk, zaszerogowań i wymagań kwalifikacyjnych” stanowiąca załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. Wysokość stawek dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 3 do Regulaminu.
3. Wartość kwotową dodatku funkcyjnego dla pracowników określa dyrektor.

Art. 7.

Dodatek specjalny.

1. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, w wysokości nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek specjalny przyznaje dyrektor na czas określony, nie dłuższy niż w czasie istnienia okoliczności, o których mowa w ust. 1.

Art. 8.

Nagrody półroczne za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

1. Zakładowy fundusz nagród tworzy się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w wysokości nie mniejszej niż 8% planowanej kwoty rocznej wynagrodzeń.

2. Nagrodę można 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) osiąganie pozytywnych rezultatów wykonywanej pracy;
- 5) kulturę osobistą w kontaktach międzyludzkich;
- 6) należyłą dyscyplinę pracy.

2. Nagrodę dla kierowników sekcji oraz innych pracowników podległych bezpośrednio dyrektorowi przyznaje dyrektor.

3. Nagrodę dla pozostałych pracowników przyznaje dyrektor na podstawie pisemnych wniosków bezpośrednich przełożonych tych pracowników wraz z uzasadnieniem tych wniosków, jeśli takiego uzasadnienia dyrektor zażąda.

4. 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 pracownika.

5. Jeżeli w okresie, za który nagroda jest przyznawana, czas nie przepracowany w stosunku do całego okresu, za który nagroda jest przyznawana wynosi:

- 1) od 5% do 35% całego okresu - nagroda może być pomniejszona proporcjonalnie;
- 2) powyżej 35% całego okresu - nagroda nie przysługuje.

6. Okresy, o których mowa w ust. 5 liczone są w pełnych dniach kalendarzowych, których ilość zaokrąglą się zawsze w

Art. 3.

Wynagrodzenie pracowników.

1. Pracownikowi przysługuje:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze – przyznawane na zasadach określonych w rozporządzeniu i regulaminie;
 - 2) dodatek za wieloletnią pracę – przyznawany na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu;
 - 3) premia – przyznawana na zasadach określonych w regulaminie;
 - 4) prowizja – przyznawana na zasadach określonych w regulaminie;
 - 5) dodatek funkcyjny – przyznawany na zasadach określonych w regulaminie;
 - 6) dodatek specjalny – przyznawany na zasadach określonych w regulaminie;
 - 7) nagroda półroczna - przyznawana na zasadach określonych w regulaminie;
 - 8) dodatkowe wynagrodzenie roczne - przyznawane na zasadach wynikających z przepisów odrębnych.
 - 9) nagroda jubileuszowa – przyznawana na zasadach określonych w ustawie i w rozporządzeniu;
 - 10) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy - przyznawana na zasadach określonych w ustawie i w rozporządzeniu;
 - 11) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych – przyznawany na zasadach określonych w Kodeksie pracy;
 - 12) dodatek za pracę w godzinach nocnych - przyznawany na zasadach określonych w regulaminie i w Kodeksie pracy;
 - 13) odprawa pośmiertna - przyznawana na zasadach określonych w Kodeksie pracy.
2. 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.

Art. 4.

Wynagrodzenie zasadnicze.

1. Maksymalne kategorie zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk określa „Tabela stanowisk, zaszeregowani i wymagań kwalifikacyjnych”, stanowiąca załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. Maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania określa „Tabela maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego pracowników”, stanowiąca załącznik nr 2 do Regulaminu.
3. Na stanowiskach nie wymienionych w załączniku nr 1 do Regulaminu, maksymalna kategoria zaszeregowania jest wyższa o trzy kategorie w stosunku do minimalnej kategorii zaszeregowania określonej w rozporządzeniu.

Art. 5.

Premia i prowizja.

1. Fundusz premiowy tworzy się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w wysokości nie mniejszej niż 10% rocznej kwoty planowanych wynagrodzeń zasadniczych.
2. Premia przysługuje w wysokości do 10% wynagrodzenia zasadniczego pracownika z zastrzeżeniem ust. 3, ust. 4 i ust. 5.
3. Przyznana w danym miesiącu premia jest ruchomą i uznaniową częścią wynagrodzenia pracowników przyznawaną w 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 p-poż;
 - 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. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku sprzedawcy biletów (inkasenta) pracującemu na parkingach niestrzeżonych w strefie płatnego parkowania w miejsce premii przysługuje prowizja od pobranej przez niego opłaty, obliczana osobno każdemu takiemu inkasentowi w wysokości do 20% sumy opłat zebranych w danym miesiącu przez danego inkasenta.
5. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku:
 - 1) sprzedawca biletów (inkasent) pracującemu na targowiskach miejskich;
 - 2) sprzedawca biletów (inkasent) pracującemu na parkingu niestrzeżonym przy targowisku Arki Bożka;
 - 3) sprzedawca biletów (inkasent) pracującemu na parkingu niestrzeżonym przy ul. Podhalańskiej-Młyńskiejoprócz premii przysługuje prowizja, obliczana osobno każdemu takiemu inkasentowi w wysokości od 1,5% do 10% sumy opłat zebranych w danym miesiącu przez danego inkasenta.
6. Podstawą obliczenia premii indywidualnej jest wynagrodzenie zasadnicze ze stawki osobistego zaszeregowania za czas efektywnie przepracowany.
7. 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. 11.

10	Sprzedawca biletów	VIII	-	zasadnicze zawodowe ⁵⁾	-
				podstawowe ⁴⁾	
11	Administrator targowiska	XI	2	zasadnicze zawodowe ⁵⁾	-
12	Administrator cmentarza	X	-	podstawowe ⁴⁾	-
13	Ogrodnik terenów zielonych	X	-	zasadnicze zawodowe ⁵⁾	-

²⁾ Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, a także wymagania określone w ustawie o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r. stosownie do opisu stanowiska.

³⁾ Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

⁴⁾ Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności.

⁵⁾ Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

W UZGODNIENIU :

PRACODAWCA :

PRZEWODNICZĄCY
Komisji Zakładowej NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
Jastrzębskiego Zakładu Komunalnego

Ryszard Wieckowski

Dyrektor
Marek Król

KANCELARIA
mgr Jolanta Gierstewek

do Regulaminu Wynagradzania
Pracowników Jastrzębskiego
Zakładu Komunalnego
w Jastrzębiu Zdroju

TABELA
MAKSYMALNEGO MIESIĘCZNEGO
POZIOMU WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW

Kategoria zaszergowania	Maksymalna kwota w złotych
I	1550
II	1600
III	1650
IV	1700
V	1750
VI	1800
VII	1850
VIII	1950
IX	2050
X	2150
XI	2250
XII	2400
XIII	2550
XIV	2700
XV	3000
XVI	3300
XVII	3650
XVIII	4000
XIX	4350

W UZGODNIENIU :

PRZEWODNICZĄCY
Komisji Zakładowej NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
Jastrzębskiego Zakładu Komunalnego

Ryszard Więckowski

PRACODAWCA :

Direktor
[Signature]
mgr Marek Krybaniak

RADCA PRAWNY
mgr Jarosław Wiatrowski
KETS

dół do pełnego dnia kalendarzowego.

7. Okresem, za który przyznawana jest nagroda, jest okres minimum 6 miesięcy poprzedzających dzień przyznania nagrody.

8. Nagroda nie przysługuje pracownikowi ukaranemu karą porządkową w okresie, za który nagroda jest przyznawana.

9. Nagroda wypłacana jest w terminach:

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

10. Ostateczną decyzję o przyznaniu, bądź odmowie przyznania nagrody oraz o wysokości tej nagrody podejmuje dyrektor, po konsultacji z bezpośrednim przełożonym pracownika.

Art.9.

Dodatek za pracę w godzinach nocnych.

Pracownikowi przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego pracownika, nie niższy jednak od ustalonego na podstawie art. 151⁸ §1 Kodeksu pracy.

Art. 10.

Przepisy końcowe

1. Dyrektor dysponując w ciągu roku budżetowego wolnymi środkami funduszu płac może przeznaczać je na wypłaty w postaci premii, nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej i innych składników wynagrodzenia.

2. W kwestiach spornych ostateczna interpretacja zapisów Regulaminu należy do dyrektora.

3. Zmiany treści Regulaminu mogą nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie.

4. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie na tablicach ogłoszeń w zakładzie pracy.

W UZGODNIENIU :

PRACODAWCA :

PRZEWODNICZĄCY
Komisji Zakładowej NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
Jastrzębskiego Zakładu Komunalnego

Ryszard Więckowski

Dyrektor

Marek Krykowski

RADCA PRAWNY
Marek Krykowski

do Regulaminu Wynagradzania
Pracowników Jastrzębskiego
Zakładu Komunalnego
w Jastrzębiu Zdroju

TABELA
STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH

Lp.	Stanowisko	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Stawka dodatku funkcyjnego do:	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
Stanowiska kierownicze urzędnicze					
1	Kierownik sekcji	XVI	5	wyższe ²⁾	4
Stanowiska urzędnicze					
1	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	XIV	-	Wg odrębnych przepisów	
2	Inspektor	XIII	-	wyższe ²⁾	2
				średnie ³⁾	4
3	Starszy księgowy	XIII	-	wyższe ²⁾	2
				średnie ³⁾	4
4	Starszy referent Podinspektor Księgowy	XII	-	wyższe ²⁾	-
				średnie ³⁾	2
5	Referent	XI	-	średnie ³⁾	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1	Sekretarka, maszynistka	IX	-	średnie ³⁾	-
2	Kierowca samochodu ciężarowego : - powyżej 13 ton - od 3,5 do 13 ton - do 3,5 ton	XI	-	według odrębnych przepisów	
		XI			
	X				
3	Kierowca samochodu dostawczego	X			
4	Kierowca ciągnika	XI			
5	Kierowca samochodu osobowego	VIII			
6	Majster	XIV	3	średnie ³⁾	3
7	Mistrz	XIII	3	średnie ³⁾ i tytuł mistrza	3
8	Elektryk	X	-	średnie zawodowe,	-
				zasadnicze zawodowe ⁵⁾ i odpowiednie wykształcenie w zawodzie	
9	Robotnik gospodarczy (magazynowy)	VIII	-	zasadnicze zawodowe ⁵⁾	-
				podstawowe ⁴⁾	

do Regulaminu Wynagradzania
Pracowników Jastrzębskiego
Zakładu Komunalnego
w Jastrzębiu Zdroju

**TABELA
STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO**

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1	do 35
2	do 50
3	do 65
4	do 80
5	do 95
6	do 110
7	do 125
8	do 150
9	do 175

W UZGODNIENIU :

PRZEWODNICZĄCY
Komisji Zakładowej NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
Jastrzębskiego Zakładu Komunalnego

Ryszard Wieckowski

PRACODAWCA :

Dyrektor
Marek Krykowiński

RAJCE PRAWNY
mgr Jacek Witek
1.10.2012