

Regulamin Wynagradzania

Na podstawie art. 77 & 4 ustawy z 26 czerwca 1974r. -Kodeks pracy (Dz.U. nr 24, poz. 141 z późniejszymi zmianami) ustala się regulamin wynagradzania pracowników zwany dalej "Regulaminem "

Użyte w dalszej treści Regulaminu wyrażenia oznaczają :

Pracodawca - Zakład Robót Publicznych w Mroczy

Pracownik - osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawarta z pracodawcą

§1.

1. Regulamin określa zasady wynagradzania za pracę i spełnianie innych świadczeń związanych z pracą oraz warunki ich przyznawania.
2. Postanowienia Regulaminu stosuje się do wszystkich pracowników bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 2.

Przed dopuszczeniem nowo zatrudnionego do pracy jego przełożony lub inna uprawniona osoba zaznajamia go z treścią Regulaminu , zaś oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem umieszcza się w jego aktach osobowych.

§ 3.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej przez niego pracy, jego kwalifikacji i czasu pracy, nie niższe jednak od minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w ustawie z 10 października 2002r. w minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. nr 200, poz. 1679)
2. Gdy minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 ulegnie podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, nastąpi bezzwłoczna aktualizacja wysokości wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi do poziomu nie niższego niż minimalne.

§ 4.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy tak stanowią K.p lub inne przepisy prawa pracy.
2. Za czas niewykonywania pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, jeżeli był gotowy do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.
3. W czasie niezawinionego przez pracownika przestoju może mu być powierzona inna praca odpowiadająca jego kwalifikacjom. Pracownikowi przysługuje wówczas wynagrodzenie przewidziane za taką pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania.
4. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje mu wyłącznie wynagrodzenie za faktycznie wykonaną pracę.
5. Jeżeli w czasie przestoju zawinionego przez pracownika nie powierzono mu innej pracy, wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 5.

1. U pracodawcy obowiązuje czasowo-premiowy system wynagradzania.
2. Wynagradzanie w systemie czasowo-premiowym polega na wypłacaniu kwot wynikających z kategorii osobistego zaszeregowania pracownika i faktycznie przepracowanego czasu pracy oraz (ewentualnie) premii uznaniowych, zależnych od wyników pracy danego pracownika.

§ 6.

Ustala się tabelę zaszeregowania stanowisk pracy obejmującą wszystkie stanowiska występujące u pracodawcy (zał. nr 1).

§ 7.

1. Wysokość miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające kategorii osobistego zaszeregowania pracownika, określa się na podstawie tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego (zał. nr 2).
2. Indywidualna wysokość wynagrodzenia zasadniczego w ramach stawek, o których mowa w ust. 1 jest efektem bezpośrednich negocjacji pracownika z pracodawcą.

§ 8.

1. Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownikowi przysługują następujące składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą:
 - a) wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
 - b) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

- c) wynagrodzenie za czas niezawinionego przestoju, o którym mowa w & 4 ust. 3,
- d) dodatek funkcyjny, o którym mowa w & 9,
- e) świadczenia pieniężne związane z pracą, określone w & 11,

§ 9.

1. Dodatek funkcyjny przysługuje zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem pracowników i radcy prawnemu.
2. Wykaz stawek i wysokości dodatku funkcyjnego określa załącznik 3.

§10.

1. Decyzję o przyznaniu premii uznaniowej oraz o jej wysokości podejmuje Kierownik uwzględniając:
 - a) aktualne możliwości finansowe pracodawcy,
 - b) indywidualne wyniki pracownika w realizacji powierzonych mu obowiązków, dyspozycyjność,
 - c) lojalność pracownika w stosunku do pracodawcy oraz stosunek do współpracowników,
2. Pracownikowi szczególnie się wyróżniającemu może być przyznana, na wniosek jego bezpośredniego przełożonego, nagroda. Wysokość nagrody każdorazowo ustala Kierownik w porozumieniu z wnioskodawcą. Pracownikowi przysługują, poza wynagrodzeniem zasadniczym i dodatkami o których mowa w & 8 ust. 1, również inne, niżej wymienione świadczenia pieniężne związane z pracą:
 - a) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy,
 - b) świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
 - c) odprawy rentowa lub emerytalna,
 - d) odprawa pośmiertna,
 - e) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowej,
 - f) ekwiwalent za używanie przy wykonywaniu pracy własnej odzieży lub narzędzi na podstawie odrębnych uzgodnień.

& 11.

1. Nagroda jubileuszowa, przysługuje pracownikom w wysokości:
 - 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. W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody.
5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody.
6. Wypłata nagrody powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, 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.
8. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 6, oblicza się według zasad określonych w § 14-17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14).
9. 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 brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalności 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.
11. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 10, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
12. Przepisy ust. 10 i 11 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 nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§12.

Indywidualne wynagrodzenie pracownika jest objęte tajemnicą służbową.

§ 13.

1. Regulamin obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana treści Regulaminu może nastąpić jedynie w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie, albo poprzez wydanie nowego regulaminu.

§ 14.

Regulamin wchodzi w życie z dniem 01.03.2003

§ 15.

W kwestiach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.


Przedstawiciel Załogi


Pracodawca
S I T P W R U
Zakładu Robot Publicznych
Wacław Radach

Załącznik 1

TABELA PUNKTÓW DLA POSZCZEGÓLNYCH KATEGORII ZASZEREGOWANIA

Kategoria zaszeregowania	liczba punktów
I	20
II	21-35
III	36-50
IV	51-65
V	66-80
VI	81-95
VII	96-110
VIII	111-125
IX	126-140
X	141-160
XI	161-180
XII	181-200
XIII	201-220
XIV	221-240
XV	241-260
XIV	261-280
XVII	281-300
XVIII	301-320
XIX	321-340
XX	341-365
XXI	366-390

Załącznik 2.

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych	
I	710	- 970
II	720	- 1020
III	730	- 1070
IV	740	- 1120
V	750	- 1180
VI	760	- 1290
VII	770	- 1400
VIII	780	- 1510
IX	800	- 1620
X	820	- 1730
XI	840	- 1840
XII	870	- 1950
XIII	900	- 2060
XIV	930	- 2270
XV	970	- 2590
XVI	1010	- 2910
XVII	1050	- 3230
XVIII	1090	- 3550
XIX	1140	- 3870
XX	1190	- 4200
XXI	1250	- 4530
XXII	1320	- 4860
XXIII	1610	- 5200

Załącznik 3

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

ANEKS DO REGULAMINU WYNAGRADZANIA

§ 1. Uchyła się treść par. 5, ust. 1 i 2, nadając brzmienie o następującej treści:

& 5

1. U pracodawcy obowiązuje czasowo-premiowy oraz akordowy system wynagradzania.
2. Wynagrodzenie w systemie czasowo-premiowym polega na wypłaceniu kwot wynikających z kategorii osobistego zaszeregowania pracownika i faktycznie przepracowanego czasu pracy oraz (ewentualnie) premii uznaniowych, zależnych od wyników pracy danego pracownika.
3. Wynagrodzenie w systemie akordowym uzależnione jest od efektów pracy. Zależne ono jest od wydajności pracy indywidualnego pracownika lub od zespołu pracowników, uzyskanej w określonej jednostce czasu oraz stawek płac wynikających z kategorii zaszeregowania robót.

§ 2. Postanowienie treści wchodzi w życie z dniem 01.04.2003r.

Przedstawiciel Załogi

Pracodawca