

ZAKŁAD BUDŻETOWY
ADMINISTRACJI BUDYNKÓW KOMUNALNYCH
76-004 SIANÓW
ul. A. Polskiej 19, tel. 3185-357

ZARZĄDZENIE NR 7/2009
Dyrektora ZB ABK w Sianowie
z dnia 14.05.2009 r.

**w sprawie Regulaminu Wynagradzania Pracowników Zakładu Budżetowego
Administracji Budynków Komunalnych w Sianowie.**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 i art. 58 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r.
o pracownikach samorządowych (Dz. U. nr 223, poz. 1458) i art. 77² Kodeksu pracy
zarządzam co następuje:

§ 1

Ustalam nowy Regulamin wynagradzania dla pracowników ZB ABK, stanowiący
załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Wykonanie zarządzenia powierzam st. inspektorowi d/s kadr i rozliczeń.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 01.06.2008

Otrzymują:

1. DA *Adamski*
2. FK *FK*
3. DT
4. Kadry *ef*
5. a/a

DYREKTOR

mgr inż. Jadwiga Satkowska-Snoszko

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

§ 1

Niniejszy Regulamin Wynagradzania Pracowników Zakładu Budżetowego Administracji Budynków Komunalnych w Sianowie, zwany dalej Regulaminem, ustala:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych -załącznik nr 1 do regulaminu
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego - załącznik nr 2 do regulaminu
- 3) szczegółowe warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii -załącznik nr 3 do regulaminu
- 4) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego /§9 regulaminu/
- 5) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego/§10 regulaminu/
- 6) szczegółowe warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż jubileuszowa /§12 regulaminu/
- 7) szczegółowe warunki i sposób przyznawania innych dodatków za pracę w porze nocnej /§13 regulaminu/,
- 8) szczegółowe warunki obliczania wynagrodzenia i dodatków za pracę poza rozkładem czasu pracy, przyjętym dla danego pracownika.

§ 2

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – rozumie się przez to Zakład Budżetowy Administracji Budynków Komunalnych w Sianowie, zwanym w dalszej części regulaminu ZB ABK
- 2) pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w ZB ABK na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy, z wyjątkiem osób zarządzających zakładem /Dyrektor, Główny księgowy/
- 3) Dyrektorze – rozumie się przez to Dyrektora ZB ABK zarządzającego zakładem
- 4) ustawie - rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
- 5) minimalnym wynagrodzeniu zasadniczym-rozumie się stawkę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego określone w I kategorii zaszerogowania, w załączniku nr 2

§ 3

1. Postanowienia niniejszego Regulaminu mają zastosowanie do pracowników samorządowych zatrudnionych w ZB ABK w Sianowie na podstawie umowy o pracę.

2. Postanowienia niniejszego Regulaminu nie naruszają praw pracowników zatrudnionych w ZB ABK w dniu wejścia w życie Regulaminu, które nabyli w zakładzie przed jego wejściem w życie.

WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 4

Obowiązującymi wymaganiami kwalifikacyjnymi (wykształcenie oraz umiejętności zawodowe, staż pracy w latach) dotyczącymi pracowników zatrudnianych w ZB ABK są minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach określone przez Radę Ministrów na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych - załącznik nr 1

WYNAGRODZENIE

§ 5

1. Podstawę ustalania wynagrodzenia pracowników określa ustawa, wydane na jej podstawie przepisy wykonawcze oraz Regulamin.

2. Pracownikom przysługuje:

- wynagrodzenie zasadnicze, określone indywidualnie pracownikowi w umowie o pracę
- dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- dodatek funkcyjny, zgodnie z § 9 regulaminu,
- dodatek specjalny, zgodnie z § 10 regulaminu,
- dodatek w porze nocnej, zgodnie z kodeksem pracy
- premia regulaminowa, zgodnie z zał.nr 3 do regulaminu
- wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z ustawą i kodeksem pracy,
- nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem
- nagroda z funduszu nagród, zgodnie z § 12 regulaminu
- dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej /Dz.U nr 160 poz.1080 ze zm.
- jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn, nie dotyczących pracowników, zgodnie z ustawą z 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników /Dz.U nr 90, poz.844 ze zm./

4. Wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie obowiązujących przepisów prawa.

5. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

6. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w przypadkach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

7. Za pracę w godzinach nadliczbowych na polecenie przełożonego pracownik otrzymuje oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatek w wysokości 50% lub 100% zgodnie z art.151¹ KP bądź wolne w tym samym wymiarze za pracę w sobotę lub dzień wolny za pracę w niedzielę i święto zgodnie z art.151¹¹ KP.

§ 6

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom pracownika wymaganym przy jej wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy.

2. Stawkę godzinową 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.

§ 7

Decyzję o ustaleniu dla danego pracownika stawek wynagrodzenia podejmuje Dyrektor ZB ABK.

§ 8

1. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników określają odrębne przepisy.

2. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników określa Załącznik nr 2 do Regulaminu

DODATKI

Dodatek funkcyjny

§ 9

1. Dodatek funkcyjny jest fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia za pracę i może być przyznany pracownikom, w przypadku powierzenia im czynności kierowania zespołem, zatrudnionych na stanowiskach:

- kierownik działu administracji
- kierownik sekcji technicznej

2. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala się następująco

- kierownik działu administracji - do 40% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego

- w zakładzie
- kierownik sekcji technicznej - do 100% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego
w zakładzie

Dodatek specjalny

§10

1. Dodatek specjalny jest fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia za pracę i może zostać przyznany pracownikom, z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.

§ 11

1. Podstawę przyznania dodatku określonego w §10 stanowi decyzja Dyrektora określająca czas, na który dodatek przyznano.
2. Jednorazowo dodatek przyznaje się na czas określony nie dłuższy niż 1 rok, a w indywidualnych przypadkach na czas nieokreślony, w kwocie wynoszącej nie więcej niż 40% wynagrodzenia zasadniczego .

Nagrody

§ 12

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony na dany rok kalendarzowy, fundusz nagród, z przeznaczeniem na nagrody uznaniowe za szczególne osiągnięcia w pracy dla pracowników ZB ABK.
2. Nagrody przyznaje Dyrektor zakładu , przy czym jednorazowo nagroda nie może przekraczać dwukrotnej wysokości wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.

Dodatek za pracę w porze nocnej

§13

Pracownikowi wykonującemu w wyjątkowych przypadkach pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Postanowienia końcowe

§ 16.

W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

§ 17.

Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym regulaminem, co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest włączane do jego akt osobowych.

§ 18.

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników na tablicy informacyjnej ZB ABK.

Załącznik nr 1 do regulaminu

Tabela minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, minimalnych i maksymalnych wynagrodzeń zasadniczych

Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze	Maksymalne wynagrodzenie zasadnicze	Dodatek funkcyjny (jeśli przysługuje)	staż pracy (w latach)
1. Dyrektor	Według odrębnych przepisów				
2. Zastępca Dyrektora	Według odrębnych przepisów				
3. Główny Księgowy	Według odrębnych przepisów				
4. Kierownik sekcji technicznej	w. wyższe ²	X	XVIII		4
5. Kierownik działu	w. wyższe ²	XII	XIX		5
6. st. inspektor	w. wyższe ²	IX	XIV		4
	----- w. średnie ³				5
6. podinspektor	wyższe ²	VI	XII		0
	----- średnie ³				2
7. St. magazynier	średnie ³	VII	XII		1
	----- zasadn. zawodowe ⁵				2
8. Księgowy - kasjer	wyższe ²	VI	XII		0
	----- średnie ³				2
9. St. referent	wyższe ²	VI	XII		0
	-----				-----

	średnie ³				2
8.Referent	średnie ³	V	VI		0
9. st.rzemieślnik /murarz, elektryk, konserwator, stolarz	średnie zawodowe ----- zasadnicze zawodowe ⁵	VI	XI		3
11. rzemieślnik /konserwator/	średnie zawodowe ----- zasadnicze zawod.i odpow.wyszk.w zawodzie	V	X		0 ----- 0
robotnik do prac ciężkich	zasadnicze zawodowe ⁵ ----- podstawowe ⁴	IV	VII		0 ----- 0
13.sprzątaczk	podstawowe ⁴	I	V		0
14.Robotnik niewykwalifikowa- ny	podstawowe ⁴	I	I		0

objaśnienia:

Wykształcenie wyższe²-wyższe odpowiedniej specjalności, umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, a także wymagania określone w ustawie stosownie do opisu stanowiska.

Wykształcenie średnie³-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.

Wykształcenie zasadnicze zawodowe⁵ -zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku

Wykształcenie podstawowe⁴ -podstawowe i umiejętność wykonywania czynności

Załącznik nr 2 do regulaminu

Tabela minimalnego i maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników ZB ABK

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	1100	1650
II	1120	1680
III	1140	1710
IV	1160	1740
V	1180	1770
VI	1200	1800
VII	1220	1830
VIII	1240	1860
IX	1260	1890
X	1280	1920
XI	1300	1950
XII	1350	2025
XIII	1400	2100
XIV	1450	2175
XV	1500	2250
XVI	1550	2325
XVII	1600	2400
XVIII	1650	2475
XIX	1700	2550

Załącznik nr 3... do
regulaminu wynagrodzeń
pracowników ZB ABK

REGULAMIN PREMIOWANIA

§ 1

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości 15% wynagrodzeń zasadniczych i dodatków funkcyjnych pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych /bez pracowników interwencyjnych/ i 5% dla pracowników, zatrudnionych przy pracach interwencyjnych

§ 2

Warunkiem przyznania premii indywidualnej w wysokości 5% lub 15% jest :

- 1/ należyte wykorzystanie czasu pracy i wzorowe wykonywanie obowiązków służbowych,
- 2/ oszczędne gospodarowanie materiałowe,
- 3/ wykonywanie prac i usług zgodnie z obowiązującymi normami,
- 4/ utrzymanie ładu, porządku na terenie swego stanowiska pracy,
- 5/ przestrzeganie przepisów BHP i P.poż.

§ 3

Zgodnie z art.108 § 2 KP pracownik może utracić prawo do części wynagrodzenia w tym premii za :

- 1/ nie przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy
- 2/ nie przestrzeganie przepisów ppoż.
- 3/ opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia,
- 4/ stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości,
- 5/ spożywanie alkoholu w czasie pracy.

§ 4.

Prawo do otrzymania premii indywidualnej w całości w rozliczeniu miesięcznym tracą pracownicy, którzy:

1. trzykrotnie w ciągu miesiąca spóźnili się do pracy lub trzykrotnie opuścili wcześniej stanowisko pracy, bez uzgodnienia z przełożonym,
2. porzucili pracę,
3. zostali zwolnieni z pracy, bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika
4. narazili zakład na straty finansowe