

REGULAMIN WYNAGRADZANIA KIEROWNIKÓW / DYREKTORÓW ZATRUDNIONYCH W JEDNOSTKACH ORGANIZACYJNYCH JEDNOSTEK SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO MIASTA MIKOŁOWA

Na podstawie art. 77² § 1 kp. art.20 ust.1,2 i art.21 ust.2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. Nr 142 z 2001 r., poz. 1593 z późn. zm.) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lipca 2000 r. r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz. U. Nr 61 poz. 708 z dnia 26 lipca 2000 r. z późn. zm.).

§ 1

Regulamin reguluje zasady wynagradzania oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania oraz wymagania kwalifikacyjne kierowników / dyrektorów zatrudnionych w jednostkach budżetowych, gospodarstwach pomocniczych tych jednostek i zakładach budżetowych jednostek samorządu terytorialnego miasta Mikołowa, jeżeli przepisy szczególne nie stanowią inaczej.

§ 2

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- pracodawcy - rozumie się przez to Burmistrza Mikołowa
- ustawie - rozumie się przez to ustawę z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych,
- jednostce - rozumie się przez to nw. zakłady i jednostki budżetowe;
Dzienny Dom Pobytu w Mikołowie,
Ośrodek Opieki nad Dziećmi i Młodzieżą,
Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej,
Zarząd Szkół i Przedszkoli Mikołowskich,
Zakład Gospodarki Lokalowej w Mikołowie,
Zakład Usług Komunalnych w Mikołowie.
- pracownikowi – rozumie się przez to kierownika / dyrektora jednostki zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, mianowania lub powołania.

§ 3

Burmistrz Mikołowa ustala pracownikowi wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny na podstawie aktualnej tabeli kwot wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego oraz wymagań kwalifikacyjnych kierowników, o której mowa w art. 20 ust.4 ustawy, opublikowanej w aktualnym rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego.

§ 4

Pracodawca może w uzasadnionych przypadkach skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany dla danego stanowiska, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy.

§ 5

1. Pracownikom oprócz wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego przysługują:
 - 1) dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej "dodatkiem", wynosi on 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po pięciu latach pracy i wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
 - 2) jednorazowa odprawa pieniężna dla pracownika przechodzącego na emeryturę lub

- rentę z tytułu niezdolności do pracy, ustalona zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami zwana dalej "odprawą", która stanowi wysokość:
- a) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po 10 latach pracy,
 - b) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po 15 latach pracy,
 - c) sześciomiesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy.
2. 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 uprawnienia pracownicze.
- 1) dodatek 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,
 - 2) dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia,
 - 3) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - 4) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
3. Nagroda jubileuszowa, ustalona zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami, 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.
4. 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.
- 1) w razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
 - 2) pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody.
 - 3) pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
 - 4) wypłata nagrody powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
 - 5) 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.
 - 6) wynagrodzenie, o którym mowa w podpunkcie e oblicza się według zasad określonych w §14-17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. 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 z późn. zm.).
5. 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.

§ 6

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej Wysokość

jednorazowej nagrody pieniężnej, którą przyznaje pracodawca nie może przekroczyć 100% miesięcznego wynagrodzenia brutto. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

§ 7

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony fundusz premiowy. Decyzję o przyznaniu premii miesięcznej podejmuje pracodawca. Premia może być przyznana do wysokości 100% miesięcznej płacy zasadniczej.

§ 8

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne według odrębnych przepisów.

§ 9

Potrąceniu z wynagrodzenia za pracę (po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych) podlegają tylko należności określone w art. 87, 88 i 91 Kodeksu Pracy.

§ 10

Za czas niezdolności do pracy wskutek; choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, wypadku w drodze do pracy lub z pracy, choroby przypadającej w czasie ciąży pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia na podstawie art. 92 Kodeksu Pracy.

§ 11

Za czas niezdolności do pracy o którym mowa w § 10 trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 12

Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową wg odrębnych przepisów.

§ 13

Pracownikom przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy wykonywanej w warunkach uciążliwych, szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych:

- 1) przy pierwszym stopniu uciążliwości lub szkodliwości - w wysokości do 5%,
 - 2) przy drugim stopniu uciążliwości lub szkodliwości - w wysokości do 10%,
 - 3) przy trzecim stopniu uciążliwości lub szkodliwości - w wysokości do 15%,
 - 4) przy czwartym stopniu uciążliwości lub szkodliwości - w wysokości do 20%
- stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

§ 14

1. Do pierwszego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane:
 - a) w warunkach narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwłóknienia tkanki płucnej,
 - b) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych nie kumulujących się w organizmie,
 - c) w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura powyżej 25°C lub poniżej 10°C,
 - d) w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza przekraczającej 80%, w błocie lub bezpośrednim kontakcie z wodą,
 - e) w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe lub podczerwone, np.

- spawanie, hartowanie,
- f) w warunkach narażenia na wibrację ogólną,
 - g) w pomieszczeniach, w których ze względów technologicznych jest konieczne stałe stosowanie sztucznego oświetlenia,
 - h) w kontakcie z nieczystościami stałymi i płynnymi,
 - i) w kontakcie ze zwłokami zmarłych.
2. Do drugiego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane:
 - a) w warunkach narażenia na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,
 - b) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie,
 - c) w warunkach narażenia na hałas,
 - d) w obniżonym lub podwyższonym ciśnieniu wynikającym z procesu technologicznego,
 - e) w warunkach narażenia na działanie miejscowej wibracji, np. używanie ręcznych narzędzi pneumatycznych,
 - f) w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym co najmniej 2.000 kcal dla mężczyzn i 1.200 kcal dla kobiet lub wymagające wymuszonej pozycji ciała,
 - g) w warunkach narażenia na działanie hormonów i antybiotyków, powodujących zaburzenia czynności fizjologicznych organizmu, oraz innych czynników o analogicznym jak te hormony i antybiotyki działaniu, jeżeli zostanie to uznane przez instytut medycyny pracy.
 3. Do trzeciego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane:
 - a) w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
 - b) w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300.000 MHz w strefie zagrożenia.
 4. Do trzeciego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się również niebezpieczne prace:
 - a) na wysokości powyżej 2 m i w wykopach o głębokości poniżej 2 m, uznane za niebezpieczne w przepisach o bezpieczeństwie i higienie pracy,
 - b) związane z wytwarzaniem, stosowaniem, magazynowaniem i transportowaniem gazów i materiałów wybuchowych,
 - c) wewnątrz zbiorników, aparatów, kanałów, studni itp., których wykonywanie wymaga specjalnego zezwolenia,
 - d) przy urządzeniach elektroenergetycznych, znajdujących się pod napięciem powyżej 220 V, wykonywane zgodnie z przepisami o bezpieczeństwie pracy w energetyce,
 - e) związane z załadunkiem i rozładunkiem paliw płynnych oraz ich transportem,
 - f) pod ziemią lub pod wodą.
 5. Do czwartego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane w warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych stwarzających zagrożenie dla zdrowia lub życia oraz substancji, czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym i prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, wymienionych w rozporządzeniach ministra właściwego do spraw zdrowia wydanych na podstawie art. 221 § 5 i art. 222 § 2 Kodeksu pracy.
 6. Ww. prace określone w w pkt 1 lit. a) i b) oraz w pkt 2 w lit. a), b) i c) uważa się za wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uzasadniających przyznanie dodatku, jeżeli w środowisku pracy są przekroczone najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia określone w odrębnych przepisach, stwierdzone przez laboratoria Inspekcji Sanitarnej oraz inne laboratoria upoważnione przez właściwych terenowo wojewódzkich inspektorów sanitarnych.
 7. Podstawę przyznania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia stanowią wyniki badań środowiskowych, przeprowadzonych w sposób określony przepisami wydanymi na podstawie art. 227 § 2 Kodeksu pracy.
 8. W razie zbiegu uprawnień do dodatków za prace wykonywane w warunkach o różnym stopniu uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia, pracownikowi przysługuje jeden dodatek według najwyższego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia.

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 przysługuje odprawa pośmiertna na warunkach określonych w art. 93 Kodeksu Pracy.

§ 16

Pracownicy, którzy nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez nich w dniu wejścia w życie niniejszego regulaminu mogą być nadal zatrudniani na tych stanowiskach.

§ 17

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa pracy.

§ 18

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom, których dotyczy.

**TABELA KWOT WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO I
DODATKU FUNKCYJNEGO ORAZ WYMAGAŃ
KWALIFIKACYJNYCH KIEROWNIKÓW / DYREKTORÓW
ZAKŁADÓW I JEDNOSTEK BUDŻETOWYCH**

Lp.	Stanowisko	Kwota		Wymagania kwalifikacyjne ^{*)}	
		wynagrodzenia zasadniczego do	dodatku funkcyjnego do	wykształcenie	liczba lat pracy
1	Dyrektor (kierownik) wielobranżowej jednostki	3.610 zł	1.650 zł	wyższe	7
2	Dyrektor (kierownik) jednobranżowej jednostki)	3.400 zł	1.440 zł	wyższe	6