

ZARZĄDZENIE NR 6/2009

Dyrektora Domu Nauki i Rehabilitacji

dla Dzieci Niepełnosprawnych

w Jastrzębiu Zdroju

z dnia 08-06-2009

w sprawie: wprowadzenia regulaminu wynagradzania pracowników Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych w Jastrzębiu Zdroju.

Działając na podstawie art. 39 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. Nr 50, poz. 398) i ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)

z a r z ą d z a m:

§ 1

Wprowadzić regulamin wynagradzania pracowników Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych w Jastrzębiu Zdroju.

§ 2

Z chwilą wejścia w życie regulaminu wynagradzania pracowników Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych traci moc Zarządzenie nr 1/2007 dyrektora Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych z dnia 01-02-2007 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych oraz Zarządzenie nr 5/2008 wprowadzając regulamin wypłaty nagród pracownikom Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracowników Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych.

DYREKTOR
Beata Klimala
mgr Beata Klimala

ZA ZGODNOŚĆ
Z ORYGINAŁEM
data *21.06* podpis *Klimala*
o

REGULAMIN

WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW DOMU NAUKI I REHABILITACJI DLA DZIECI NIEPEŁNOSPRAWNYCH W JASTRZĘBIU ZDROJU

Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem, został ustalony na podstawie:

1. art.39 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458).
2. Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. Nr 50, poz. 398).

I. PRZEPISY OGÓLNE

§1

Regulamin określa w szczególności:

1. wymagania kwalifikacyjne pracowników
2. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego
3. warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego
4. warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa

§2

Postanowienia regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych w Jastrzębiu Zdroju.

§3

Ileć w regulaminie jest mowa o:

1. Pracodawcy - należy przez to rozumieć:
 - a) dla dyrektora Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych - Prezydenta Miasta Jastrzębie Zdrój,
 - b) dla pozostałych pracowników - dyrektor Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych
2. Pracownikowi - rozumie się przez to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę w Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych
3. Ustawie - rozumie się przez to ustawę z 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458).
4. Rozporządzeniu - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. Nr 50, poz. 398).

§4

Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ustawą z 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.).

II. WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§5

Wymagania kwalifikacyjne pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych w Jastrzębiu Zdroju określa Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania, stanowiąca **załącznik nr 2 do regulaminu**.

III. SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA

§6

Pracownikom przysługuje:

1. wynagrodzenie zasadnicze,
2. dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
3. dodatek funkcyjny, zgodnie z §8 regulaminu,
4. dodatek specjalny, zgodnie z §9 regulaminu,
5. dodatek za pracę w porze nocnej, zgodnie Kodeksem pracy,
6. premia, zgodnie z §10 regulaminu,
7. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z ustawą i Kodeksem pracy,
8. nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
9. nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, zgodnie z §11 regulaminu,
10. dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.),
11. jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem.

§7

1. Minimalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych.
2. Maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych w Jastrzębiu Zdroju zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa Tabela stanowiąca **załącznik nr 1 do regulaminu**.

3. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty wynagrodzenia należnej pracownikowi
4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia takiego pracownika ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy z 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.).

IV. WARUNKI I SPOSÓB PRYZNAWANIA DODATKU FUNKCYJNEGO I SPECJALNEGO

§8

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem.
2. Wysokość przyznanego dodatku funkcyjnego nie może być niższa niż 5% wynagrodzenia zasadniczego i nie wyższa niż 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
3. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za czas efektywnie przepracowany, a także za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie Kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.

§9

1. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za czas efektywnie przepracowany, a także za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie Kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.

V. WARUNKI PRYZNAWANIA ORAZ WARUNKI I SPOSÓB WYPŁACANIA PREMII I NAGRÓD INNYCH NIŻ NAGRODA JUBILEUSZOWA

§10

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy.
2. Wysokość funduszu premiowego, o którym mowa w ust.1 oraz zasady przyznawania i wypłacania premii określa regulamin premiowania pracowników Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych, stanowiący **załącznik 3 do regulaminu**.

§11

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród.
2. Wysokość funduszu nagród, o którym mowa w ust.1 oraz zasady przyznawania i wypłacania nagród określa regulamin nagród pracowników Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych stanowiący **załącznik nr 4 do regulaminu**.

VI. INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ

§12

Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą w szczególności takie jak:

1. świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art.92 i 184 Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
2. świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art.92 i 237¹ Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń,
3. odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa,
4. odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art.93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym przepisie.

VII. SPOSÓB I TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ

§13

1. Wynagrodzenie wypłaca się z dołu w terminie do dnia 30 każdego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia jest dniem wolnym od pracy wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzającym ten dzień dniu roboczym.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje w siedzibie MZOSiP (Kasa) lub przelewem na konto bankowe pracownika, po uzyskaniu jego pisemnej zgody.

VIII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§14

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.

§15

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.

§16

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracownikom Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych.

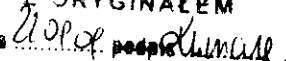
Załącznik Nr 1
do regulaminu wynagradzania

TABELA

**maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia
zasadniczego pracowników Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci
Niepełnosprawnych w Jastrzębiu Zdroju zatrudnionych na
podstawie umowy o pracę**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota wynagrodzenia zasadni- czego w złotych wg rozporządzenia RM w/s wynagradzania pracowników samorządowych	Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	2	3
I	1 100,00	1 300,00
II	1 120,00	1 400,00
III	1 140,00	1 450,00
IV	1 160,00	1 500,00
V	1 180,00	1 600,00
VI	1 200,00	1 700,00
VII	1 220,00	1 800,00
VIII	1 240,00	2 000,00
IX	1 260,00	2 100,00
X	1 280,00	2 300,00
XI	1 300,00	2 400,00
XII	1 350,00	2 600,00
XIII	1 400,00	2 900,00
XIV	1 450,00	3 000,00
XV	1 500,00	3 300,00
XVI	1 550,00	3 600,00
XVII	1 600,00	4 000,00
XVIII	1 650,00	4 400,00
XIX	1 700,00	4 500,00



ZA ZGODNOŚĆ
Z ORYGINAŁEM
JMS  podpis

TABELA

wymagań kwalifikacyjnych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych (stanowiska, kwalifikacje, zaszeregowanie)

L.p.	Stanowisko	Poziom wynagrodzenia zasadniczego		Wymagania kwalifikacyjne	
		Minimalny	Maksymalny	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6
	Stanowiska urzędnicze				
1.	Dyrektor jednostki	XIX		wyższe ¹ lub wg odrębnych przepisów	5 lub wg odrębnych przepisów
2.	Główny księgowy	XVI	XVIII	wg odrębnych przepisów	
3.	Zastępca głównego księgowego	XIV	XVII	wyższe ekonomiczne lub podyplomowe ekonomiczne ¹	3
4.	Radca prawny	XIII	XVII	wg odrębnych przepisów	
5.	Kierownik zespołu	X	XVII	wyższe ¹	5
6.	Informatyk	IX	XIV	wyższe	4
7.	Samodzielny referent, Starszy księgowy	VII	XIII	wyższe średnie	2 4
8.	Starszy referent, Księgowy, Kasjer	VI	XII	wyższe ¹ średnie ²	- 2
	Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1.	Kierownik magazynu	VIII	XV	Wyższe ¹ średnie ²	2 4
2.	Sekretarka	IV	IX	średnie ²	-
3.	Szef kuchni	VII	X	Średnie zawodowe,	4

				zasadnicze ³ zawodowe	
5.	Pokojowa	IV	VII	podstawowe	-
6.	Pracznia	VI	VIII	podstawowe	-
7.	Portier, woźny, dozorca	II	VI	podstawowe	-
8.	Sprzątacznia	I	V	podstawowe	-
9.	Starszy lekarz	XVII	XVIII	Według odrębnych przepisów	
10.	Lekarz	XV	XVII	Według odrębnych przepisów	
11.	Starsza pielęgniarka	XII	XV	Według odrębnych przepisów	
12.	Pielęgniarka	XI	XII	Według odrębnych przepisów	
13.	Kierowca autobusu	VII	XII	Według odrębnych przepisów	
14.	Robotnik wykwalifikowany, kucharz	V	X	Zasadnicze ³ zawodowe i odpowiednie wyszkolenie w zawodzie, średnie zawodowe	
15.	Intendent	V	X	średnie	1
16.	Pomoc kuchenna	IV	VIII	Zasadnicze zawodowe, podstawowe	-
Stanowiska organizacyjne pomocy społecznej oraz centra integracji społecznej					
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Psycholog Pedagog	XVI	XVIII	Według odrębnych przepisów	5 3
2.	Wychowawca	XIV	XVI	Według odrębnych przepisów	2
3.	Starszy wychowawca	XV	XVII	Według odrębnych przepisów	4
4.	Młodszy wychowawca	XIII	XV	Według odrębnych przepisów	-
5.	Starszy technik fizjoterapii	XIII	XIV	Średnie medyczne lub średnie i policealna szkoła odpowiedniej specjalności	5
6.	Technik fizjoterapii	XI	XIII	Średnie medyczne lub średnie i policealna szkoła odpowiedniej specjalności	-
7.	Starszy asystent osoby niepełnosprawnej	XI	XII	Średnie medyczne lub średnie i policealna szkoła odpowiedniej	5

				specjalności	
8	Asystent osoby niepełnosprawnej	VII	X	Średnie medyczne lub średnie i policealna szkoła odpowiedniej specjalności	1
9	Starszy instruktor terapii zajęciowej	XII	XII	Średnie medyczne lub średnie i policealna szkoła odpowiedniej specjalności	5
10	Instruktor terapii zajęciowej	XI	XII	Średnie medyczne lub średnie i policealna szkoła odpowiedniej specjalności	-
11	Starszy technik, starszy masażysta	XII	XIV	Średnie medyczne	5
12	Masażysta	X	XI	Średnie medyczne	-
13	Starszy opiekun	XI	XIV	Średnie medyczne lub średnie i policealna szkoła odpowiedniej specjalności	5
14	Starsza opiekunka dziecięca	XII	XIV	Średnie medyczne lub średnie i policealna szkoła odpowiedniej specjalności	5
15	Opiekunka dziecięca	XI	XIII	Średnie medyczne lub średnie i policealna szkoła odpowiedniej specjalności	-
16	Sanitariusz	VII	IX	Średnie i kurs specjalistyczny z egzaminem kwalifikacyjnym	-
17	Starszy sanitariusz	IX	X	Średnie i kurs specjalistyczny z egzaminem kwalifikacyjnym	1

1. 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, także wymagania określone w ustawie stosownie do opisu stanowiska

2. 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
3. zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku

REGULAMIN

PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW DOMU NAUKI I REHABILITACJI DLA DZIECI NIEPEŁNOSPRAWNYCH W JASTRZĘBIU ZDROJU

§1

Przepisy regulaminu stosuje się do pracowników zatrudnionych w Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych w Jastrzębiu Zdroju na podstawie umowy o pracę.

§2

1. W każdym roku kalendarzowym tworzy się fundusz premiowy naliczany w odniesieniu do wysokości planowanych wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników, o których mowa w §1.
2. Fundusz premiowy tworzy się w ramach posiadanych środków w wysokości do 20% planowanych rocznych wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników.

§3

Premię dla dyrektora Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych przyznaje Prezydent Miasta, a dla pracowników dyrektor Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych w porozumieniu z głównym księgowym.

§4

1. Wysokość premii dla poszczególnych stanowisk wynosi:
 - a) dyrektor - na odrębnych zasadach,
 - b) główny księgowy - do 50% wynagrodzenia zasadniczego,
 - c) kierownicy działu, z-ca głównego księgowego - do 30% wynagrodzenia zasadniczego,
 - d) pozostali pracownicy - do 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Wysokość premii miesięcznej dla poszczególnych pracowników ustala na piśmie dyrektor Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych, a dla dyrektora - Prezydent Miasta.
3. Wysokość premii określona w ust.1 może zostać obniżona lub potrącona w całości w razie zaistnienia okoliczności przewidzianych w regulaminie.

§5

1. Premia przyznawana jest za okres miesiąca kalendarzowego i wypłacana razem z wynagrodzeniem za pracę za dany miesiąc.
2. Pracownicy nie mają obowiązku indywidualnego składania wniosku o przyznanie premii.

3. W przypadku nie wykorzystania funduszu premiowego w danych miesiącach fundusz ten nie przepada, lecz pozostaje do wykorzystania do końca roku kalendarzowego.

§6

Podstawą obliczenia premii indywidualnej jest miesięczne wynagrodzenie zasadnicze za czas efektywnie przepracowany;

1. do czasu efektywnie przepracowanego, za który przysługuje premia, nie zalicza się nieobecności w pracy z tytułu zwolnień lekarskich i innych nieobecności, o ile z przepisów szczególnych nie wynika inaczej,
2. pracownik nie traci premii w przypadku:
 - a) urlopu wypoczynkowego,
 - b) szkolenia lub oddelegowania na kursy obowiązujące na danym stanowisku pracy,
 - c) oddelegowania do pracy w innej miejscowości lub podróży służbowej,
 - d) zwolnienia lekarskiego w wyniku wypadku przy pracy bez winy pracownika, zwolnienia lekarskiego z powodu wypadku w drodze do pracy i z pracy.

§7

Pracownik nabywa prawo do premii po przepracowaniu pełnego miesiąca oraz sumiennym i starannym wykonaniu ustalonych zadań premiowych, do których należą w szczególności:

1. terminowe i jakościowe wykonanie zadań służbowych wynikających z zakresu czynności lub polecenia służbowego,
2. przestrzeganie ustalonego czasu pracy,
3. przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
4. dbałość o dobro zakładu pracy, chronienie mienia i używanie go zgodnie z przeznaczeniem,
5. poszanowanie i zabezpieczenie majątku na stanowisku pracy,
6. samodzielność działania,
7. dążenie do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników,
8. wydajność i operatywność w pracy,
9. zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach ze zwierzchnikami, podwładnymi, współpracownikami oraz w kontaktach z klientami.

§8

1. Pracownik traci prawo do premii za dany miesiąc w wypadku niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków pracowniczych, a także w razie:
 - a) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - b) powtarzających się nieusprawiedliwionych spóźnień do pracy,
 - c) samowolnego opuszczenia stanowiska pracy,

- d) stawienia się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie pracy,
 - e) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub porzucenia pracy,
 - f) zawinionego narażenia placówki (*działaniem lub zaniechaniem działania*) na straty majątku lub dopuszczenia do strat finansowych,
 - g) stwierdzenia przez właściwe organy kontroli i nadzoru istotnych nieprawidłowości i zaniedbań w zakresach gospodarczych, administracyjnych lub technicznych, które wystąpiły z bezpośredniej winy odpowiedzialnego pracownika.
2. Stopień pozbawienia premii zależy od rodzaju i zakresu niedopełnienia obowiązków pracowniczych.

§9

1. Jeśli przewinienia wymienione w §8 nastąpiły po naliczeniu premii lub po jej wypłacie za dany miesiąc - konsekwencje premiowe mają zastosowanie w następnym miesiącu.
2. Pracownik ma prawo do uzyskania informacji o wysokości premii. W przypadku pozbawienia premii w całości lub w części pracodawca na wniosek pracownika ma obowiązek uzasadnić swoje stanowisko.
3. Od decyzji w sprawie pozbawienia premii zainteresowany może odwołać się do pracodawcy w terminie 7 dni od daty otrzymania.

§10

Premia za dany okres może być indywidualnie podwyższona nie więcej jednak niż o 50% wynagrodzenia zasadniczego w przypadku nienagannego wykonywania dodatkowych obowiązków (*np. doraźnego poszerzenia zakresu obowiązków, zastępstwa za nieobecnego pracownika i innych*), w przypadku kiedy pracownik nie otrzymuje dodatku specjalnego.

§11

W sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

REGULAMIN

NAGRÓD PRACOWNIKÓW DOMU NAUKI I REHABILITACJI DLA DZIECI NIEPEŁNOSPRAWNYCH W JASTRZĘBIU ZDROJU

§1

Przepisy regulaminu stosuje się do pracowników zatrudnionych w Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych w Jastrzębiu Zdroju na podstawie umowy o pracę.

§2

Fundusz nagród dla pracowników zatrudnionych w Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych w Jastrzębiu Zdroju za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, zwanym dalej "funduszem", stanowi 1% rocznych, planowanych wynagrodzenia dla tej grupy pracowników.

§3

Nagrody przyznaje Dyrektor Domu Nauki i Rehabilitacji dla Dzieci Niepełnosprawnych w Jastrzębiu Zdroju z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.

§4

Nagrody przyznaje się pracownikom wyróżniającym się w pracy zawodowej szczególnie za:

1. podejmowanie inicjatywy w zakresie innowacyjności w funkcjonowaniu placówki
2. należytej dbałości o powierzone mienie
3. przejawiania przez pracownika własnej inicjatywy w rozwiązywaniu problemów zakładu pracy
4. wzajemną pomoc koleżeńską na stanowisku pracy, dyspozycyjność w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań zawodowych nie mieszczących się w zakresie obowiązków pracownika
5. podejmowanie działań w kierunku samokształcenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych

§5

Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie ostatniego roku:

1. został ukarany karą upomnienia z wpisaniem adnotacji do akt osobowych
2. opuścił jakikolwiek dzień bez usprawiedliwienia
3. nie wykorzystywał w pełni czasu przeznaczonego na pracę
4. wykonywał obowiązki w sposób niedbały lub lekceważył dyscyplinę pracy

§6

1. O przyznaniu nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownik jest zawiadamiany na piśmie
2. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody przekazywany jest do akt osobowych pracowników

§7

W sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy

DYREKTOR

Klimala Beata
mgr Beata Klimala

ZA ZGODNOŚĆ
Z ORYGINAŁEM

data 22.08.01 podpis *Klimala*