

pppp. 021. 30a. 2025

ZARZĄDZENIE NR/2025 z dnia 28.02.2025

**p.o Dyrektora w sprawie wynagradzania pracowników
niepedagogicznych zatrudnionych
w Powiatowej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej z siedzibą w Walimiu,
miejsce wykonywania zadań: Al. Wyzwolenia 24,
58-300 Wałbrzych**

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. 2023r., poz. 1465), art. 39 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz. U. z 2022r. poz. 530) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 z późn.zm.) zarządzam co następuje:

§1.

Wprowadzam Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Powiatowej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej z siedzibą w Walimiu, miejsce wykonywania zadań: Al. Wyzwolenia 24, 58-300 Wałbrzych w brzmieniu określonym w załączeniu do niniejszego zarządzenia.

§2.

Traci moc Zarządzenie nr 103/2020 Dyrektora Powiatowej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej z siedzibą w Walimiu, miejsce wykonywania zadań: Al. Wyzwolenia 24, 58-300 Wałbrzych w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Powiatowej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej z siedzibą w Walimiu, miejsce wykonywania zadań: Al. Wyzwolenia 24, 58-300 Wałbrzych (z późn. zm.).

§3.

Zobowiązuje się pracowników do zapoznania się z treścią niniejszego zarządzenia i jego stosowania.

§4.

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom .

**P.O. DYREKTORA
Powiatowej Poradni
Psychologiczno - Pedagogicznej
w Walimiu**
podpis p.o. Dyrektor

Nie wnoszę uwag
pod względem
formalno-prawnym

dnia: 26.02.2025.

nauczyciel Prawy
Krzysztof Mitoraj

**Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Powiatowej
Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej z siedzibą w Walimiu, miejsce wykonywania zadań: Al.
Wyzwolenia 24, 58-300 Wałbrzych**

**ROZDZIAŁ I
Przepisy ogólne**

§ 1

Regulamin określa warunki wynagradzania pracowników, zasady przyznawania dodatkowych składników wynagradzania oraz innych świadczeń związanych z pracą

§ 2

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie na, które się składają:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze stosowne do kategorii zaszeregowania i zajmowanego stanowiska;
- 2) dodatek za wieloletnią pracę;
- 3) inne dodatki o ile zostały przyznane na podstawie Regulaminu lub odrębnych przepisów;
- 4) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z § 10 Regulaminu;
- 5) wynagrodzenie za pracę wykonaną w porze nocnej zgodnie z § 11 Regulaminu;
- 6) wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta zgodnie z § 12 Regulaminu;
- 7) nagroda jubileuszowa zgodnie z art. 38 ust. 3 i 5 ustawy o pracownikach samorządowych;
- 8) dodatkowe wynagrodzenie roczne zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej;
- 9) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

§ 3

Ustala się:

- 1) „wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach” stanowiący załącznik nr 1 do Regulaminu,
- 2) tabelę minimalnych i maksymalnych kwot miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu,
- 3) regulamin nagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Powiatowej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej z siedzibą w Walimiu stanowiący załącznik nr 3 do Regulaminu,
- 4) regulamin premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi w Powiatowej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej z siedzibą w Walimiu stanowiący załącznik nr 4 do Regulaminu.

Rozdział II

Wynagrodzenie i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia

Postanowienia ogólne

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Indywidualne wynagrodzenie pracownika na danym stanowisku ustala pracodawca w oparciu o „Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach” stanowiący **załącznik nr 1 do Regulaminu**.
3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.
4. Jeżeli wynagrodzenie jest niższe od minimalnego wynagrodzenia pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca łącznie z wynagrodzeniem.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5

Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w oparciu o „Tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego” stanowiącą **załącznik nr 2 do Regulaminu**.

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 6

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy wzrastający o 1% za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS-u. W związku z tym dodatku nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS-u, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się zakończone okresy zatrudnienia u wszystkich pracodawców oraz inne okresy pracy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownika.
4. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
5. Dodatek za staż pracy wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje:

- 1) od pierwszego dnia miesiąca, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.

Dodatek specjalny

§ 7

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań Pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny jest ustalany i przyznawany w kwocie nie przekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
3. Dodatek specjalny przyznaje pracodawca na wniosek bezpośredniego przełożonego lub z własnej inicjatywy, na czas określony, nie dłużej niż na okres 12 miesięcy.
4. Dodatek specjalny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
5. Dodatek specjalny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS-u, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Warunki przyznania oraz warunki i sposób wypłacania nagród i premii uznaniowych

§ 8

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 2 % planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje Dyrektor.
3. Nagrodę przyznaje się za:
 - 1) indywidualne wyniki pracy pracownika, jego zaangażowanie w pracy, rzetelność, dyspozycyjność, samodzielność,
 - 2) inicjatywę w podejmowaniu działań polepszających organizację pracy placówki,
 - 3) złożoność realizowanych zadań,
 - 4) wykonywanie zadań nieleżących w stałym zakresie obowiązków.
4. Wysokość nagrody przyznanej pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku urzędniczym powinna uwzględniać wyniki okresowej oceny pracy pracownika.
5. Nagroda przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS-u. W związku z tym nagrody nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS-u, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
6. Zasady przyznawania nagród uznaniowych reguluje **załącznik nr 3 do Regulaminu**.
7. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach określonych w tabeli II załącznika nr 1 do regulaminu może zostać przyznana premia uznaniowa. Zasady przyznania premii określa regulamin określony w zał. Nr 4 do niniejszego Regulaminu.

Nagroda jubileuszowa

§ 9

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w następujących wysokościach:
 - a) za 20 lat pracy – 75 proc. wynagrodzenia miesięcznego,
 - b) za 25 lat pracy – 100 proc. wynagrodzenia miesięcznego,
 - c) za 30 lat pracy – 150 proc. wynagrodzenia miesięcznego,
 - d) za 35 lat pracy – 200 proc. wynagrodzenia miesięcznego,
 - e) za 40 lat pracy – 300 proc. wynagrodzenia miesięcznego,
 - f) za 45 lat pracy – 400 proc. wynagrodzenia miesięcznego.
2. Zasady obliczania i wypłacania nagrody określają ogólnie obowiązujące przepisy.
3. Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, dokumenty te powinny znajdować się w jego aktach osobowych.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do nagrody.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 10

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, na polecenie pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w tych godzinach.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymał czas wolny od pracy.
3. Za pracę w godzinach nadliczbowych – oprócz normalnego wynagrodzenia – przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 50 % wynagrodzenia – za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę,
 - 2) 100 % wynagrodzenia – za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele lub święta.
4. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, określanych w ust. 3, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.

5. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS-u, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej

§ 11

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej na zasadach określonych w przepisach prawa pracy.
2. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.
3. Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS-u, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta

§ 12

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta w przypadkach, o których mowa w art. 151¹¹ Kodeksu pracy, pracodawca zapewnia dzień wolny od pracy.
2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie we wskazanym terminie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w święto.
3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku, o którym mowa w ust. 2, regulują przepisy prawa pracy.
4. Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby, ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy, oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS-u, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Rozdział III

Świadczenia związane z pracą

Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy

§ 13

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

- 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
- 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
- 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

Rozdział IV **Postanowienia końcowe**

§ 14

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia i dodatkowych składników wynagrodzenia następuje do końca każdego miesiąca, nie później niż do dnia 25 dnia każdego miesiąca.
3. Okresem rozliczeniowym jest okres jednego miesiąca, tj. od pierwszego do ostatniego dnia danego miesiąca.

§ 15

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty jego ogłoszenia.
2. Każdy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią niniejszego Regulaminu.

§ 16

1. Propozycja zmian w Regulaminie przysługuje pracodawcy i organizacjom związkowym.
2. Każdorazowa zmiana postanowień niniejszego Regulaminu wymaga dla swej ważności zachowania formy pisemnej i uzgodnienia z organizacjami związkowymi.

§ 17

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, Kodeksu pracy i przepisy wykonawcze do ustawy i Kodeksu pracy.

§ 18

Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu traci moc dotychczasowy Regulamin wynagradzania z dnia 19.08.2020r. z późniejszymi zmianami.

§ 19

Regulamin został uzgodniony z organizacjami związkowymi.

Organizacje związkowe:

Pracodawca:

P.O. DYREKTORA
Powiatowej Poradni
Psychologiczno – Pedagogicznej
w Wąlimiu
mgr Anna Padyma

Załącznik nr 1
do Regulaminu wynagradzania
Powiatowej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej z siedzibą w Walimiu, przy ul. Nowa
Kolonia 9,
miejsce wykonywania zadań Aleja Wyzwolenia 24, 58-300 Wałbrzych

Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach w Powiatowej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej z siedzibą w Walimiu, przy ul. Nowa Kolonia 9, miejsce wykonywania zadań Aleja Wyzwolenia 24, 58-300 Walim.

Tabela nr 1 Stanowiska urzędnicze

Lp	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
1.	Inspektor	XI-XVI	Wyższe ²⁾	3
			Średnie ³⁾	5
			Średnie ³⁾	3
2.	Specjalista do spraw bhp	XI-XIV	Według odrębnych przepisów	
3.	Specjalista	X-XIV	Wyższe ²⁾	-
			średnie ³⁾	3
4.	Starszy referent	IX-XI	Wyższe ²⁾	-
			Średnie ³⁾	2
5.	Referent	VIII-X	Średnie ³⁾	1

Tabela nr 1 Stanowiska pomocnicze i obsługi

1.	Lekarz	XV	Według odrębnych przepisów	
2.	Pomoc administracyjna (biurowa)	IV	Średnie ³⁾	-

²⁾ Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

³⁾ Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku

Załącznik nr 2

**do Regulaminu wynagradzania
Powiatowej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej z siedzibą w Walimiu, przy ul. Nowa
Kolonja 9,
miejsce wykonywania zadań Aleja Wyzwolenia 24, 58-300 Wałbrzych**

**Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia
zasadniczego**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	4000	4850
II	4050	4900
III	4100	4950
IV	4150	5000
V	4200	5040
VI	4250	5080
VII	4300	5130
VIII	4350	5180
IX	4400	5230
X	4500	5330
XI	4600	5430
XII	4700	5530
XIII	4800	5630
XIV	4900	5720
XV	5000	5820
XVI	5200	6150

Załącznik nr 3

do Regulaminu wynagradzania Powiatowej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej z siedzibą w Walimiu, przy ul. Nowa Kolonia 9, miejsce wykonywania zadań Aleja Wyzwolenia 24, 58-300 Wałbrzych

Regulamin nagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Powiatowej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej z siedzibą w Walimiu, przy ul. Nowa Kolonia 9, miejsce wykonywania zadań Aleja Wyzwolenia 24, 58-300 Wałbrzych

§ 1

Zasady nagradzania stosuje się do wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w Powiatowej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej z siedzibą w Walimiu, przy ul. Nowa Kolonia 9, miejsce wykonywania zadań Aleja Wyzwolenia 24, 58-300 Wałbrzych bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy.

§ 2

1. Nagroda ma charakter uznaniowy i przyznawana jest w szczególności za:
 - 1) szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
 - 2) wykonywanie dodatkowych zadań, wykraczających poza zakres podstawowych obowiązków wynikających z umowy o pracę, za które pracownik nie otrzymuje dodatku specjalnego,
 - 3) inicjatywę i samodzielność w stosowaniu rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań,
 - 4) systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
 - 5) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych.
2. Nagroda może być przyznana w postaci:
 - 1) nagrody pieniężnej,
 - 2) listu gratulacyjnego.

§ 3

1. Nagrody pieniężne dla pracowników przyznaje dyrektor poradni.
2. Pracownik zajmujący się sprawami kadrowymi przygotowuje dla wszystkich nagrodzonych pracowników informacje o przyznanej nagrodzie, która po podpisaniu przez dyrektora poradni wpięta powinna być do akt osobowych pracownika oraz przekazana do płatności, na podstawie której pracownik przygotowuje listę płac.
3. Nagroda wypłacana jest niezależnie od wypłacanego wynagrodzenia za pracę.

§ 4

Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie ostatniego roku został ukarany karą upomnienia lub nagany wynikającą z Kodeksu pracy.

§ 5

Nagrody wypłacane są w miesiącu przyznania.

§ 6

W sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

Załącznik nr 4

do Regulaminu wynagradzania

**Powiatowej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej z siedzibą w Walimiu, przy ul. Nowa Kolonia 9,
miejsce wykonywania zadań Aleja Wyzwolenia 24, 58-300 Wałbrzych**

**Regulamin premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi w
Powiatowej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej z siedzibą w Walimiu, przy ul. Nowa Kolonia 9,
miejsce wykonywania zadań Aleja Wyzwolenia 24, 58-300 Wałbrzych**

§ 1

Zasady premiowania stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i wymiar czasu pracy.

§ 2

1. Premia indywidualna przyznawana poszczególnym pracownikom nie powinna przekraczać 50 proc. stawki wynagrodzenia zasadniczego.
2. Przyznając premię, bierze się pod uwagę w szczególności:
 - 1) szczególne zaangażowanie w realizację zadań,
 - 2) jakość, terminowość i rzetelność pracy,
 - 3) wykonanie dodatkowych prac.
3. Premia, o której mowa w ust. 1, ma charakter uznaniowy.

§ 3

1. Premia przyznawana jest w wysokości określonej przez dyrektora w miarę posiadanych środków.
2. Podstawą obliczenia premii indywidualnej jest wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania pracowników.
3. Premia wypłacana jest w okresach miesięcznych w dniu wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.

§ 4

Wysokość przyznanej premii bądź odmowa jej przyznania nie wymagają pisemnego uzasadnienia.

§ 5

Premia jest wypłacana w terminie wypłaty wynagrodzenia, w miesiącu przyznania.

§ 6

W sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

§ 7

W sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

