

Zarządzenie Nr 55

Prezydenta Miasta Torunia

z dnia 25 lutego 2004 r.

w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych kierowników zatrudnionych w niektórych komunalnych osobach prawnych.

Na podstawie § 4 ust.1 i § 40 ust.1 pkt 1 Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miasta Torunia, stanowiącego załącznik do zarządzenia Nr 40 Prezydenta Miasta Torunia z dnia 27 grudnia 2002r. w sprawie nadania regulaminu organizacyjnego Urzędowi Miasta Torunia (z późn. zm.) oraz art. 33 ust.5 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001r. Nr 142, poz.1591, z 2002r. Nr 23, poz. 220, Nr 62, poz. 558, Nr 113, poz.984, Nr 153, poz.1271 i Nr 214, poz. 1806 oraz z 2003r. Nr 80, poz. 717, Nr 162, poz. 1568) ustala się, co następuje:

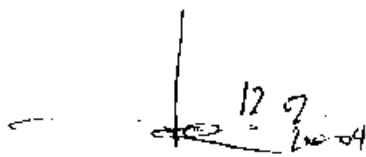
§ 1. Ustala się „Zasady wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych kierowników zatrudnionych w niektórych komunalnych osobach prawnych”, stanowiące załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą od 1 lutego 2004r.

Prezydent Miasta Torunia



Michał Zaleski



Zasady wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych kierowników zatrudnionych w niektórych komunalnych osobach prawnych.

§ 1. Zasady stosuje się do kierowników miejskich instytucji kultury oraz samodzielnych, publicznych zakładów opieki zdrowotnej zwanych dalej „pracownikami”.

§ 2. Ustala się tabelę kwot wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego oraz wymagań kwalifikacyjnych pracowników, stanowiącą załącznik do niniejszych zasad.

§ 3. Pracodawca może w uzasadnionych przypadkach skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku.

§ 4. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa przy przechodzeniu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

§ 5. 1. Dodatek za wieloletnią pracę zwany dalej „dodatkiem” wynosi 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po pięciu latach pracy i wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% wynagrodzenia zasadniczego.

2. Jednorazowa odprawa pieniężna pracownika przechodzącego na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy zwana dalej odprawą, stanowi wysokość:

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

3. 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.

4. 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.

5. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia :

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym kierownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca.
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 6.1. Nagroda jubileuszowa zwana dalej „nagrodą” stanowi:

- 1) 75% wynagrodzenia miesięcznego – po 20 latach pracy,
- 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego – po 25 latach pracy,
- 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego – po 30 latach pracy,
- 4) 200% wynagrodzenia miesięcznego – po 35 latach pracy,
- 5) 300% wynagrodzenia miesięcznego – po 40 latach pracy,
- 6) 400% wynagrodzenia miesięcznego – po 45 latach pracy.

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się także 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, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

Zaty

6. Wyplata nagrody powinna nastapic niezwlocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

7. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przyslugujace pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jezeli jest to korzystniejsze – wynagrodzenia przyslugujace mu w dniu jej wyplaty. Jezeli pracownik nabył prawo do nagrody, będac zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wyplaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przyslugujace w dniu nabycia prawa.

8. Wynagrodzenie, którym mowa w ust.7 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.).

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. Jezeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność 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 wliczonymi 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.

§ 7. 1. W ramach posiadanych funduszy pracownik może otrzymać premię oraz nagrodę roczną.

2. Warunki przyznania i wypłacania premii oraz nagrody rocznej określa Prezydent Miasta Torunia w odrębnym zarządzeniu.

Załącznik

Tabela kwot wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego oraz wymagań kwalifikacyjnych.

Lp.	Stanowisko	Kwota w złotych		Wymagane kwalifikacje*	
		wynagrodzenia zasadniczego do	dodatku funkcyjnego do	wykształcenie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1.	Dyrektor zatrudniający do 50 osób	3 900	1 400	wyższe	6
2.	Dyrektor zatrudniający od 51-300 osób	4 500	1400	wyższe	6
3.	Dyrektor zatrudniający powyżej 300 osób	4 880	1400	wyższe	6

* w przypadku dyrektorów samodzielnych zakładów opieki zdrowotnej, według odrębnych przepisów.