

# Ponadzakładowy

## Układ Zbiorowy Pracy

dla Pracowników Nie Będących Nauczycielami

Zatrudnionych w Placówkach Oświatowych  
Prowadzonych przez Miasto Zabrze

zawarty w dniu 25 kwietnia 2002 roku  
w Zabrzu



MINISTER PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Wpisano do Rejestru  
Ponadzakładowych Układów Zbiorowych Pracy

KARTA REJESTROWA UKŁADU

w dniu 25.05.2002

Nr: U -

**CXLVIII**

*Układ dla Prac. Nie Będących Naucz. Zatr.*  
*z Pl. Ośw. Prowadz. przez M. Zabrze*

zawarty w dniu 25.04.2002

obowiązujący od dnia 01.06.2002

MINISTER  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ  
*Henryk Jędraszek*  
(podpis osoby rejestrującej)

**Ponadzakładowy  
Układ Zbiorowy Pracy**  
dla Pracowników Nie Będących Nauczycielami  
Zatrudnionych w Placówkach Oświatowych  
Prowadzonych przez Miasto Zabrze  
zawarty w dniu 25 kwietnia 2002 r. w Zabrzu

pomiędzy:

**PREZYDENTEM MIASTA ZABRZA**  
z siedzibą w Zabrzu 41-800, ul. Powstańców Śląskich 5/7

a

**ZWIĄZKIEM NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO  
- ZARZĄDEM OKRĘGU ŚLĄSKIEGO**  
z siedzibą w Katowicach 40-015, ul. Starowiejska 11

i

**KOMISJĄ KRAJOWĄ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”**  
z siedzibą w Gdańsku 80-859, ul. Wały Piastowskie 24

**Art. 1**

1. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Nie Będących Nauczycielami Zatrudnionych w Placówkach Oświatowych Prowadzonych przez Miasto Zabrze, zwany dalej „Układem”, stosuje się do pracowników nie będących nauczycielami, zatrudnionych placówkach oświatowych, prowadzonych przez Miasto Zabrze, określonych w Załączniku Nr 1.

2. Postanowienia Układu mają zastosowanie do byłych pracowników nie będących nauczycielami, którzy przeszli na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę z placówek oświatowych objętych Układem, w zakresie ustalonym Układem.

## Art. 2

Ilekroć w Układzie jest mowa o:

1. „**placówce oświatowej**” - rozumie się przez to - szkoły, przedszkola i inne placówki oświatowe, działające na podstawie ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty ( tekst jednolity Dz. U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329 z późn. zm.), prowadzone przez Miasto Zabrze.
2. „**pracodawcy**” - rozumie się przez to placówkę oświatową, w imieniu której czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje dyrektor placówki oświatowej,
3. „**organizacji związkowej**” - rozumie się przez to zakładową lub międzyzakładową organizację związkową działającą w placówce oświatowej,
4. „**najniższym wynagrodzeniu**” - rozumie się przez to najniższą miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego w pierwszej kategorii zaszeregowania, ustaloną przez Radę Miejską Zabrze.

## Art. 3

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

2. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy, w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Czas pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku dozorca i portiera może być przedłużony do 12 godzin na dobę, na zasadach określonych w art. 129<sup>4</sup> Kodeksu pracy.
4. Czas pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu ustala się proporcjonalnie do tego wymiaru, przy czym wydłużenie czasu pracy w granicach norm, określonych w ust. 2 i 3, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

#### **Art. 4**

Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników wynagradzanych miesięcznie oraz godzinową stawkę wynikającą z najniższego wynagrodzenia ustala się przez podzielenie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszerzegowania lub najniższego wynagrodzenia przez liczbę godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

#### **Art. 5**

1. Podwyższanie wynagrodzeń pracowników następuje:
  - 1) poprzez indywidualne awanse i przeszerzegowania w ciągu roku,
  - 2) w terminach podwyżek wynagrodzeń nauczycieli,z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Na podstawie art. 3 ustawy z dnia 21 grudnia 2001 r. o zmianie ustawy o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze



budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 154, poz. 1799), w 2002 r. wielkość wynagrodzeń pracowników objętych Układem nie może przekroczyć wielkości wynagrodzeń z 2001 r.

3. Podwyższanie wynagrodzeń poprzez indywidualne awanse i przeszerogowania powinno odzwierciedlać kwalifikacje pracownika, jego staż i dotychczasowy przebieg pracy.

## **Art. 6**

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.

## **Art. 7**

1. Ustala się:

- 1) tabelę punktowych rozpiętości dla poszczególnych kategorii zaszeregowania, stanowiącą Załącznik Nr 2,
- 2) tabelę stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników, stanowiącą Załącznik Nr 3,
- 3) wykaz stanowisk kierowniczych oraz tabelę stawek dodatku funkcyjnego, stanowiące Załącznik Nr 4,
- 4) tabelę norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, stanowiącą Załącznik Nr 5,
- 5) szczegółowe zasady ustalania stopni uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia, a także przyznawania dodatku za pracę wykonywaną w takich warunkach, stanowiące Załącznik Nr 6.

2. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego ustala się jako sumę najniższego wynagrodzenia oraz iloczynu liczby punktów ustalonych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania, w tabeli stanowiącej Załącznik Nr 2, i wartości jednego punktu w złotych obowiązującej w placówce oświatowej.
3. Przy ustalaniu wynagrodzeń dla objętych Układem zastępców dyrektorów placówek oświatowych oraz głównych księgowych stosuje się przepisy art. 20 ust. 4 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 21, poz. 124 z późn. zm.).

#### **Art. 8**

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wykaz stanowisk kierowniczych oraz procentową tabelę stawek dodatku funkcyjnego, stanowi Załącznik Nr 4.

#### **Art. 9**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej „dodatkiem”, w wysokości 3% wynagrodzenia zasadniczego po 3 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku 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.
3. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku

ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają wliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

4. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ten przysługuje również 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 wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje:
  - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, 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 dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

#### **Art. 10**

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracowników objętych Układem tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe, pozostający w dyspozycji pracodawcy.
2. Fundusz nagród może być podwyższany przez pracodawcę w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.



## Art. 11

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenie osobowe pracowników objętych Układem tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20% płac zasadniczych, z przeznaczeniem na premie dla tych pracowników.
2. Zasady podziału funduszu premiowego i przyznawania premii określa regulamin premiowania.

## Art. 12

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080).

## Art. 13

1. Pracownikowi wykonującemu dodatkowe zadania przysługuje odrębne miesięczne wynagrodzenie:
  - 1) z tytułu pełnienia obowiązków kasjera - w wysokości od 5% do 20% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania,
  - 2) z tytułu pełnienia obowiązków dozorczy budynku - w wysokości do 15% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.
2. Zakres powierzonych pracownikowi dodatkowych zadań oraz wysokość dodatkowego wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, określa pracodawca.



#### Art. 14

Pracownikowi, któremu na podstawie odrębnej umowy o pracę powierzono wykonywanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy, przysługuje z tytułu realizacji tych zadań wynagrodzenie w wysokości od 10% do 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania. Wysokość wynagrodzenia określa pracodawca.

#### Art. 15

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu w 28 dniu miesiąca, w którym pracownik wykonywał pracę.
2. Jeżeli 28 dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy, wówczas wynagrodzenie za pracę wypłaca się w dniu poprzednim.

#### Art. 16

1. Pracownikowi przysługuje za wieloletnią pracę nagroda jubileuszowa, zwana dalej „nagrodą”, w wysokości:
  - 1) po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 2) po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 3) po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 4) po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 5) po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 6) po 45 latach pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody 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.
3. W razie jednoczesnego pozostawania w więcej niż 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.
  6. Wypłata nagrody powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
  7. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące w dniu jej wypłaty.
  8. 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.
  9. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 7 i 8, oblicza się według zasad określonych w § 14-17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. 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).
  10. 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.

11. Jeżeli 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.
12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie 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.
13. Postanowienia ust. 11 i 12 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.
14. Przy ustalaniu prawa do nagrody przysługującej pracownikowi, który był zatrudniony w placówce oświatowej przed dniem wejścia w życie Układu, a przed tym dniem nabył prawo do nagrody z uwzględnieniem okresów podlegających wliczeniu do okresu pracy uprawniającego do nagrody na podstawie przepisów obowiązujących przed tym dniem, okresy te podlegają wliczeniu na dotychczasowych zasadach.
15. Pracownik, który podjął zatrudnienie w placówce oświatowej po dniu wejścia w życie Układu, nabywa prawo do nagrody na zasadach określonych w ust. 1 - 13, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody za dany okres.



## Art. 17

1. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, zwana dalej „odprawą”, w wysokości:
  - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
  - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
  - 4) sześciomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.
2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Przy ustalaniu okresu uprawniającego do odprawy stosuje się odpowiednio zasady obowiązujące przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

## Art. 18

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy wykonywanej w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, zwany dalej „dodatkiem”.
2. Dodatek za pracę w warunkach, o których mowa w ust. 1, wypłaca się w wysokości:
  - a) od 2% do 5% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia - przy pierwszym stopniu szkodliwości lub uciążliwości,

- b) od 4% do 10% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia - przy drugim stopniu szkodliwości lub uciążliwości.
3. Wysokość dodatku dla pracownika ustala pracodawca.
  4. Szczegółowe zasady ustalania stopni uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia, a także przyznawania dodatku za pracę wykonywaną w takich warunkach, określa Załącznik Nr 6.

### **Art. 19**

1. Pracownik zatrudniony na stanowisku kucharza i pomocy kuchennej jest uprawniony do korzystania z bezpłatnego wyżywienia w czasie wykonywania pracy i w okresie prowadzenia żywienia w placówce oświatowej, w której jest zatrudniony.
2. Pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, nie korzystającemu z wyżywienia, w tym także z powodu nieobecności w pracy, nie przysługuje ekwiwalent pieniężny z tego tytułu.

### **Art. 20**

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych zwiększa się na każdego emeryta i rencistę o 7% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą.

### **Art. 21**

1. Obowiązek rozpowszechnienia Układu spoczywa na Prezydencie Miasta Zabrze.

2. Strony Układu obowiązane są do zapoznania pracowników z jego treścią.
3. Wyjaśnianie treści postanowień Układu należy do stron, które Układ zawarły.
4. Spory powstałe przy wyjaśnianiu treści postanowień Układu będą rozstrzygane przez powołany w tym celu zespół składający się z 2 przedstawicieli każdej ze stron.

#### **Art. 22**

1. Układ zawarty został na czas nie określony.
2. Zmiany postanowień Układu są dokonywane w drodze zawierania protokołów dodatkowych do Układu.
3. Wypowiedzenie Układu może nastąpić tylko w formie pisemnej.
4. Okres wypowiedzenia Układu wynosi 6 miesięcy kalendarzowych.

#### **Art. 23**

1. W sprawach nie uregulowanych w Układzie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych.
2. Układ wchodzi w życie od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym został zarejestrowany.



Związek Nauczycielstwa Polskiego  
Zarząd Okręgu Śląskiego

Prezydent  
Miasta Zabrze

z up.

  
Róża Stryj

Za Prezydenta Miasta

ZASTĘPCA PREZYDENTA  
MIASTA

  
Maciej Śliwa

Komisja Krajowa  
NSZZ „Solidarność”

z up.

  
Janusz Siech