

1. Decyzję o przyznaniu określonej kategorii zaszeregowania oraz stawki wynagrodzenia zasadniczego podejmuje Pracodawca samodzielnie lub w oparciu o wniosek kierownika odpowiedniej jednostki organizacyjnej.
2. Pracownikowi powierza się określone stanowisko pracy i przyznaje kategorii osobistego zaszeregowania zgodnie z obowiązującymi taryfikatorami kwalifikacyjnymi.
3. Ustalenie kategorii zaszeregowania odbywa się zgodnie z zasadą, że każdemu stanowisku odpowiadają określone kategorie zaszeregowania. W przypadku łączenia stanowisk nie przysługuje z tego tytułu wyższa kategoria zaszeregowania, tylko odpowiednio wyższe zaszeregowanie.
4. W sytuacjach uzasadnionych potrzebami Zakładu pracy, Pracodawca jest uprawniony do zaszeregowania Pracownika o jedną kategorię wyżej lub niżej.
5. Obniżenie kategorii zaszeregowania nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji, gdy wynagrodzenie zasadnicze nie ulega obniżeniu.
6. W sytuacji, gdy Pracownik wykazuje się kwalifikacjami praktycznymi, spełniającymi wymogi dla danego stanowiska pracy, Pracodawca może odstąpić od stosowania wymogów kwalifikacyjnych określonych w taryfikatorze.
7. W ramach widełkowej rozpiętości stawek w kategoriach zaszeregowania przyznaje się Pracownikowi konkretną stawkę wynagrodzenia zasadniczego, biorąc pod uwagę:
 - 7.1 warunki rynku lokalnego, na którym prowadzona jest działalność gospodarcza Spółki;
 - 7.2 zakres zadań powierzonych do wykonania;
 - 7.3 pełnienie zadań i funkcji kierowniczych, koordynacyjnych oraz związanych z nadzorowaniem i kierowaniem pracą;
 - 7.4 liczebność kierowników zespołów;
 - 7.5 zakres i stopień trudności w wykonywaniu zadań i funkcji;
 - 7.6 wykształcenie lub inne specjalistyczne kwalifikacje;
 - 7.7 praktyczną znajomość i umiejętność wykonywania zadań i funkcji na danym stanowisku pracy;
 - 7.8 osiągnięte indywidualne efekty w pracy;
 - 7.9 zaangażowanie, operatywność.
8. Wynagrodzenie Pracownika wraz z przysługującymi mu dodatkami wynikającymi z treści Regulaminu Wynagradzania, powinno być ustalone w taki sposób, by nie było ono kwotowo niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego obowiązującymi przepisami, z zastrzeżeniem art. 6 ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002, Nr 200, poz. 1679).
9. Decyzję o zmianie taryfikatorów i tabel stawek wynagrodzenia zasadniczego podejmuje Pracodawca z uwzględnieniem sytuacji finansowej Spółki w uzgodnieniu z organizacją związkową w obowiązującym trybie.

MP

ka