

Zarządzenie Nr 5/2018
dyrektora Zespołu Szkolno - Przedszkolnego w Żeliszowie
z dnia 3 kwietnia 2018 roku

**w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników Zespołu Szkolno –
Przedszkolnego w Żeliszowie niebędących nauczycielami**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 oraz art. 58 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458) i art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 108 z późn. zm.) z uwzględnieniem rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 29 sierpnia 2017 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2017r., poz.1621)

zarządza się, co następuje:

§ 1

1. Wprowadza się zmiany w Regulaminie wynagradzania pracowników Zespołu Szkolno – Przedszkolnego w Żeliszowie niebędących nauczycielami z dnia 1 stycznia 2017 roku w brzmieniu określonym w załączniku nr 1 do zarządzenia.

§ 2

Traci moc Zarządzenie Nr 29/2016 dyrektora Zespołu Szkolno - Przedszkolnego w Żeliszowie z dnia 1 grudnia 2016 roku w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników Zespołu Szkolno - Przedszkolnego w Żeliszowie niebędących nauczycielami.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 3 kwietnia 2018 r. z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2018 r.

Dyrektor szkoły
(-)

Regulamin wynagradzania pracowników Zespołu Szkolno – Przedszkolnego w Żeliszowie niebędących nauczycielami.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników, zwany dalej regulaminem, określa warunki i zasady wynagradzania za pracę pracowników szkoły niebędących nauczycielami oraz przyznawania innych składników wynagradzania, świadczeń i dodatków związanych z pracą.
2. Regulamin wynagradzania pracowników określa w szczególności:
 - 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
 - 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego.

II. WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 2

Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne dotyczące pracowników samorządowych zatrudnionych w szkole na podstawie umowy o pracę określa Załącznik Nr 2 do regulaminu, czyli wykaz stanowisk pracowniczych oraz szczegółowe wymagania kwalifikacyjne, kwoty wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, zaszeregowanie do kategorii wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

III. ZASADY WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ

§ 3

Wynagrodzenie miesięczne pracowników ustala się w oparciu o w/w rozporządzenie i niniejszy regulamin oraz limit środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników ujęty w budżecie szkoły na dany rok kalendarzowy.

§ 4

Wynagrodzenie wypłacane jest co miesiąc z dołu do ostatniego dnia każdego miesiąca na rachunek prowadzony w banku wskazanym przez pracownika.

IV. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 5

1. Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.
3. Zmiana kwot właściwych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania nie wymaga zmiany umowy o pracę.
4. W przypadku zmiany, o której mowa w ust. 3, w razie konieczności, dokonuje się stosownych korekt w urządzeniach informatycznych, płacowych i innych niezbędnych do prawidłowej wypłaty wynagrodzeń pracownikom oraz informuje Pracownika o aktualnej wysokości wynagrodzenia. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje wypłatą wynagrodzenia zasadniczego w wysokości odpowiedniej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.

V. DODATEK STAŻOWY

§ 6

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Do okresu tego wlicza się również okres 3 lat udokumentowanego wykonywania działalności gospodarczej w przypadku pracowników zatrudnionych z uwzględnieniem przesłanki określonej w art. 6 ust. 4 pkt. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.
3. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany pracownikowi samorządowemu w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem

lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Jeżeli praca w jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

6. Pracownikowi, który wykonuje pracę w jednostce, w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu - do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

VI. DODATEK SPECJALNY

§ 7

1. Dodatek specjalny może zostać przyznany każdemu pracownikowi, z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.

2. Dodatek przyznaje się na czas określony nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w ust. 1, w kwocie wynoszącej co najmniej 10 % i nie więcej niż 30 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego osoby, której dodatek przyznano.

VII. PREMIE

§ 8

1. W ramach środków przyznaczonych na wynagrodzenia osobowe tworzy się zakładowy fundusz premii w wysokości 20% wynagrodzeń zasadniczych pracowników zespołu niebędących nauczycielami.

2. Wysokość premii wynosi 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika za czas efektywnie przepracowany.

3. Pracownik może zostać pozbawiony premii w części lub w całości w przypadku:

- 1) niewykonywania lub nienależytego wykonywania zadań wynikających z zakresu czynności lub z otrzymywanego polecenia służbowego,
- 2) nieprzestrzegania przepisów bhp lub p/poz...,
- 3) nieprzestrzegania dyscypliny pracy, w tym z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

4. Premię wypłaca się w okresach miesięcznych wraz z wypłatą pozostałych składników wynagrodzenia za dany miesiąc.

5. Decyzję o zawieszeniu, zmniejszeniu lub pozbawieniu premii podejmuje dyrektor zespołu.

VIII. NAGRODY

§ 9

1. W ramach przyznanych środków na wynagrodzenia osobowe może być utworzony na dany rok kalendarzowy, fundusz nagród w wysokości co najmniej 3% wynagrodzeń osobowych pracowników, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje dyrektor biorąc pod uwagę wzorowe wypełnianie przez pracownika swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy oraz podnoszenie jej wydajności i jakości.
3. Nagrody nie można przyznać pracownikowi, który w danym roku kalendarzowym otrzymał karę porządkową lub dyscyplinarną.
4. Nagrody przyznaje się do dnia 30 listopada każdego roku kalendarzowego, a wypłaca w terminie do dnia 20 grudnia danego roku kalendarzowego.
5. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.

IX. NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 10

1. Nagroda jubileuszowa przysługuje 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. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
3. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
5. Pracownik samorządowy dokumentuje swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, 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 jubileuszowej.

9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.

11. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej 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 jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

13. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej, wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Do okresu tego wlicza się również okres 3 lat wykonywania działalności gospodarczej w przypadku pracowników zatrudnionych z uwzględnieniem przesłanki określonej w art. 6 ust. 4 pkt. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

14. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

X. ODPRAWA EMERYTALNA/ RENTOWA

§ 11

1. W związku z przejściem 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.

2. Do okresów pracy uprawniających do odprawy emerytalnej/ rentowej, wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Do okresu tego wlicza się również okres 3 lat wykonywania działalności gospodarczej w przypadku pracowników zatrudnionych z uwzględnieniem przesłanki określonej w art. 6 ust. 4 pkt. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

XI. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH I PONAD WYMIAR

§ 12

1. W przypadku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w razie wyboru przez pracownika wypłaty wynagrodzenia w trybie art. 41 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych, wypłaca się je w sposób następujący:

1) za każdą godzinę pracy przysługuje 100 % stawki godzinowej normalnego wynagrodzenia,

2) za każdą godzinę pracy przysługuje dodatek w wysokości:

a) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

b) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt a).

2. Dodatek w wysokości 100 % przysługuje za każdą godzinę pracy ponad wymiar czasu pracy ustalony dla pracownika na okres rozliczeniowy zgodnie z art. 130 Kodeksu pracy, chyba że przekroczenie ustalonego wymiaru czasu pracy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje już prawo do dodatku, o którym mowa w ust. 1 pkt. 2 albo w wyniku pracy w święto lub niedzielę, za którą pracownikowi nie udzielono dnia wolnego.

3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania składników wynagrodzenia, określonych w ust. 1 i 2, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, z tym że do podstawy obliczenia składnika, o którym mowa w ust. 1 pkt. 2 i ust. 2 nie wlicza się dodatku funkcyjnego.

XII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 13

Zmiana postanowień regulaminu wymaga formy pisemnej.

Żeliszów, dnia 3 kwietnia 2018 r.

TABELA MIESIĘCZNYCH KWOT WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
1	2
I	1.700 - 2.000
II	1.720 - 2.050
III	1.740 - 2.100
IV	1.760 - 2.200
V	1.780 - 2.300
VI	1.800 - 2.500
VII	1.820 - 2.600
VIII	1.840 - 2.700
IX	1.860 - 2.900
X	1.880 - 3.500
XI	1.900 - 3.700
XII	1.920 - 3.900
XIII	1.940 - 4.000
XIV	1.960 - 4.100
XV	1.980 - 4.200
XVI	2.000 - 4.300
XVII	2.100 - 4.400
XVIII	2.200 - 4.500
XIX	2.400 - 4.600
XX	2.600 - 4.700
XXI	2.800 - 4.800
XXII	3.000 - 4.900



**WYKAZ STANOWISK PRACOWNICZYCH oraz SZCZEGÓŁOWE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE,
KWOTY WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
I DODATKU FUNKCYJNEGO, ZASZEREGOWANIE DO KATEGORII WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO I STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO**

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagane kwalifikacje ¹⁾	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	5	6
Stanowiska urzędnicze				
1.	Specjalista,	VIII-XIV	wyższe	4
			średnie	5
2.	inspektor	IX - XV	wyższe	2
			średnie	4
3.	Samodzielny referent	VII - XIII	wyższe	2
			średnie	4
4.	starszy referent,	VI-XII	wyższe	-
			średnie	2
5.	Referent	V-XI	średnie	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1.	konserwator	V-XI	średnie zawodowe,	-
			zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku	
2.	robotnik do prac ciężkich	IV - X	zasadnicze zawodowe	-
			podstawowe	
3.	palacz c.o.	IV - X	podstawowe i kurs dla palaczy c.o.	-
4.	robotnik do pracy lekkiej	IV - X	podstawowe	-

OŚWIADCZENIE PRACOWNIKÓW

Oświadczam, że zapoznałem(-am) się z treścią niniejszego zarządzenia.

Przyjęli do wiadomości:

1. Liliana Sekuła
2. Mozgwa Piotr
3. Tobiasz Joanna
4. Wyskup Sylwia
5. Zielińska Grażyna