

REGULAMIN

wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Czeremsze

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz.902)
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks Pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1666 z późn. zm.)
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 poz. 1786 z późn. zm.)
4. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – art. 27 ust. 4 i 5 (tj. Dz. U. z 2015 r. poz. 1881).

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Czeremsze, zwany dalej Regulaminem, określa:

- 1) minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionymi w zespole; (*Załącznik nr 1*)
- 2) wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Czeremsze; (*Załącznik nr 2*)
- 3) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach; (*Załącznik nr 2*)
- 4) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa;

§ 2

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) pracownikowi samorządowym – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w Zespole Szkolno-Przedszkolnym na stanowiskach innych niż pedagogiczne;
- 2) pracodawcy – należy przez to rozumieć Zespół Szkolno-Przedszkolny w Czeremsze reprezentowany przez Dyrektora;
- 3) rozporządzeniu płacowym – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. (Dz. U. z 2014 poz. 1786 z późn. zm.);
- 4) zakładowej organizacji zawodowej – należy przez to rozumieć związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w Zespole Szkolno-Przedszkolnym, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej;
- 5) wynagrodzeniu – rozumie się przez to wypłaty na rzecz pracowników z tytułu wykonywanej pracy, z wyłączeniem świadczeń z ubezpieczenia społecznego, świadczeń z tytułu diet, odszkodowań i innych tytułów nie zaliczanych do wynagrodzeń;
- 6) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerogowania określone w załączniku nr 1, do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. (Dz.U. z 2014 poz. 1786 z późn. zm.), tj. kwotę 1700 zł (słownie: jeden tysiąc siedemset złotych);
- 7) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2016 r., poz. 902);
- 8) ustawie o ochronie danych osobowych – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2016 poz. 922 z późn. zm.).

§ 3

Przed dopuszczeniem do pracy pracownik zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania przez bezpośredniego przełożonego. Oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem włącza się do akt osobowych.

§ 4

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje lub może przysługiwać:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę,
- 3) dodatek funkcyjny,
- 4) dodatek specjalny,
- 5) premia uznaniowa,
- 6) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy,
- 7) wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta,
- 8) nagroda jubileuszowa,
- 9) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- 11) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- 12) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
- 13) czas wolny lub wynagrodzenie za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych,
- 14) świadczenie w związku z czasową niezdolnością do pracy.

§ 5

1. Wymagania kwalifikacyjne pracowników określa tabela stanowiąca *załącznik nr 2* do Regulaminu.
2. W uzasadnionych wypadkach staż pracy wymagany na danym stanowisku może być skrócony, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej (staż pracy) określają odrębne przepisy.

§ 6

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od najmniejszego wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 2017, poz. 847 ze zm.).
3. Wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w ust. 2 podlega corocznemu podwyższeniu w wskaźnik inflacji ustalony w ustawie budżetowej.
4. Podwyższenie wynagrodzeń, o którym mowa w ust. 3 następuje w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku.

5. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 7

Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku główny księgowy przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości do 60% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego.

§ 8

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę ustalony zgodnie z art. 36 ust. 2, art. 37 ust.1 pkt. 7 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia,
2. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa ustalona zgodnie z art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt 8 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia,
3. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy zgodnie z art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt 9 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia.

§ 9

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Pora nocna obejmuje 8 godzin, między 22⁰⁰-6⁰⁰.

§ 10

Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego, który jest podstawą do zasiłku chorobowego w okresie, w którym przysługuje.

§ 11

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Tryb i zasady ustalania i wypłaty odprawy, o której mowa w ust. 1, określa ustawa kodeks pracy.

§ 12

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474 ze zm.) przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w tej ustawie.

§ 13

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy, w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.
2. Ustalony fundusz nagród może zostać podwyższony przez dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor.
4. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub innej ważnej okazji.
5. Kryteria przyznawania nagród:
 - a) wzorowe wypełnianie obowiązków,
 - b) złożoność realizowanych zadań,
 - c) terminowe wykonywanie zadań,
 - d) wykazywanie inicjatywy w pracy,
 - e) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - f) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami placówki,
 - g) dbanie o dobro placówki,
6. O przyznaniu nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownik jest zawiadamiany na piśmie.

§ 14

1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się uznaniowy fundusz premiowy w wysokości 20% środków przewidzianych na wynagrodzenie zasadnicze.
2. Fundusz może być zwiększony w przypadku pozyskiwania dodatkowych środków.
3. Wysokość premii poszczególnym pracownikom ustala dyrektor.
4. Za podstawę obliczania premii pracownikom przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze wynikające z jego osobistego zaszergowania.

§ 15

1. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie lub czas wolny.
3. Zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy ustawy kodeks pracy.

§ 16

Zasady wynagradzania za pracę w niedziele i święta określają przepisy ustawy kodeks pracy.

§ 17

Zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.) oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2017 r. poz. 1368).

§ 18

Wypłata ekwiwalentu za pranie odzieży dokonywana jest w oparciu o art. 237⁷ Kodeksu Pracy w wysokości określonej Zarządzeniem Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w Czeremsze.

§ 19

Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, o którym mowa w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek strefy budżetowej (Dz.U. z 2016 r. poz. 2217 ze zm.)

§ 20

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje do ostatniego dnia każdego miesiąca.
3. Jeżeli określony zgodnie z ust. 2 termin wypłaty wynagrodzenia przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w dniu poprzedzającym dzień wolny.
4. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest na wskazane przez pracownika konto bankowe.

§ 21

W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, przepisy ustawy kodeks pracy oraz inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

§ 22

Pracownicy zatrudnieni w zespole w dniu wejścia w życie niniejszego regulaminu niespełniający wymagań kwalifikacyjnych określonych w *załączniku nr 2*, mogą zajmować dotychczasowe stanowiska do dnia ustania stosunku pracy.

§ 23

1. Regulamin może być zmieniony w formie aneksów uzgodnionych z zakładowymi organizacjami związkowymi.
2. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

§ 24

1. Z dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu wynagradzania traci moc dotychczasowy regulamin wynagradzania wraz z załącznikami.
2. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom poprzez wywieszenie informacji o jego ustaleniu na tablicy ogłoszeń i wyłożeniu do wglądu w sekretariacie.
3. Regulamin pozostaje do wglądu w miejscu ogólnie dostępnym dla pracowników /sekretariat/.

Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Czeremcha, dnia

.....
(podpis pracodawcy)

**Uzgodnienie z zakładowymi organizacjami związkowymi
Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych**

Przedstawiciel Zakładowej Organizacji Związkowej:

.....
Data uzgodnienia

.....
Związek Nauczycielstwa Polskiego

**Uzgodnienie z zakładowymi organizacjami związkowymi
Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych**

Przedstawiciel Zakładowej Organizacji Związkowej:

.....
Data uzgodnienia

.....
*NSZZ „Solidarność” Pracowników Oświaty
i Wychowania w Białymstoku*

**Uzgodnienie z zakładowymi organizacjami związkowymi
Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych**

Przedstawiciel Zakładowej Organizacji Związkowej:

.....
Data uzgodnienia

.....
KNSZZ „Solidarność 80”

STAWKI MAKSYMALNEGO WYNAGRADZANIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Min. poziom wynagrodzenia zasadniczego w zł	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	1700	2400
II	1720	2430
III	1740	2460
IV	1760	2490
V	1780	2520
VI	1800	2550
VII	1820	2580
VIII	1840	2610
IX	1860	2892
X	1880	2956
XI	1900	2990
XII	1920	3075
XIII	1940	3160
XIV	1960	3245
XV	1980	3330
XVI	2000	3880
XVII	2100	3980
XVIII	2200	4080
XIX	2400	4180

WYKAZ STANOWISK, KATEGORIE ZASZEREGOWANIA

**oraz wymagania kwalifikacyjne dla danych stanowisk
w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Czeremsze**

Lp.	Stanowisko	Rodzaj stanowiska	Grupa zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1.	Główny księgowy	Kierownicze urzędnicze	XVI	według odrębnych przepisów	
2.	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	Urzędnicze	IX	według odrębnych przepisów	
3.	Samodzielny referent	Urzędnicze	VII	wyższe	2
4.	Konserwator	Pomocnicze i obsługi	V	Zasadnicze zawodowe	-
5.	Robotnik gospodarczy	Pomocnicze i obsługi	II	Zasadnicze zawodowe	-
6.	Palacz c.o.	Pomocnicze i obsługi	IV	Podstawowe i kurs dla palaczy c.o.	-
7.	Intendent	Pomocnicze i obsługi	V	Zasadnicze zawodowe	2
8.	Kucharz	Pomocnicze i obsługi	V	Zasadnicze zawodowe	-
9.	Pomoc kuchenna	Pomocnicze i obsługi	IV	Zasadnicze zawodowe	-
10.	Pomoc nauczyciela	Pomocnicze i obsługi	VI	Podstawowe	-
11.	Sekretarka	Pomocnicze i obsługi	IV	Średnie	-
12.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	-	VI	Wyższe	-
		-	V	Średnie	2