

Regulamin wynagradzania

pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych

w Zespole Edukacyjnym w Osiecznicy

Podstawa prawna:

- art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 902),
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie *wynagradzania pracowników samorządowych* (Dz. U. z 2014 r. poz. 1786 j.t. ze zm.),
- art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1666; zm.: Dz. U. z 2016 r. poz. 2138 i poz. 2255 oraz z 2017 r. poz. 962).

§ 1

1. Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w Zespole Edukacyjnym w Osiecznicy.
2. Regulamin wynagradzania tworzy się w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w placówce.

§ 2

Ileokroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) rozporządzeniu płacowym - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1786 j.t. ze zm.),
- 2) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zespole Edukacyjnym w Osiecznicy na podstawie umowy o pracę,
- 3) zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w Zespole, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej,
- 4) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie,
- 5) pracodawcy - rozumie się przez to Zespół Edukacyjny,
- 6) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,
- 7) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z dnia 10 października 2002r. (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 847).

§ 3

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy - na podstawie art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 902),
- 2) dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, premia oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej - na podstawie art. 36 ust. 4-6 ustawy o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 902) oraz regulaminu wynagradzania,
- 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 2217; zm.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1948.),
- 4) dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta - na podstawie i zasadach określonych w art.151-151(12) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1666; zm.: Dz. U. z 2016 r. poz. 2138 i poz. 2255 oraz z 2017 r. poz. 962),
- 5) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy - na podstawie i zasadach określonych ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1474),
- 6) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1666; zm.: Dz. U. z 2016 r. poz. 2138 i poz. 2255 oraz z 2017 r. poz. 962),
- 7) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 372; zm.: Dz. U. z 2016 r. poz. 960, poz. 1265, poz. 1579 i poz. 2020 oraz z 2017 r. poz. 396).

§ 4

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 847).
3. Stawki wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania.

4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do rozporządzenia płacowego.

§ 5

Ustala się minimalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, określone w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do rozporządzenia płacowego.

§ 6

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach sekretarza szkoły przysługuje dodatek funkcyjny według załącznika nr 2.

§ 7

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości do 3% planowanego funduszu płac na wynagrodzenia osobowe pracowników administracji i obsługi.
2. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje Zespół.
3. Nagrody, o których mowa w ust. 1 mają charakter uznaniowy.
4. Wysokość nagród ustalana jest corocznie w budżecie placówki.
5. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub innej ważnej okazji.
6. Przyjmuje się następujące 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 Zespołu,
 - g) dbanie o Zespół,
 - h) dbanie o stan techniczny powierzonych urządzeń i sprzętów,
 - i) przestrzeganie zasad współżycia społecznego,
 - j) przestrzeganie zasad ustalonego porządku/regulaminu pracy.

§ 8

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premii w wysokości do 20 % wynagrodzeń zasadniczych z przeznaczeniem na premie pracowników.
2. Premia przyznawana jest pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki, a w szczególności:
 - 1) terminowo i przy zachowaniu należytej jakości, wykonują przydzielone im zadania,
 - 2) zachowują dbałość o stan techniczny powierzonych im urządzeń i sprzętu,
 - 3) przestrzegają przepisów regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy,
 - 4) przestrzegają zasad współżycia społecznego,

- 5) wykonują dodatkowe zadania na polecenie pracodawcy.
3. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii lub do jej części, w przypadku:
 - 1) nieprzestrzegania regulaminu pracy i przepisów bhp i ppoż.,
 - 2) spowodowania szkody w mieniu szkoły/przedszkola,
 - 3) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
 - 4) ukarania pracownika jedną z kar przewidzianych w Kodeksie pracy.
4. Premia, o której mowa w ust. 1 przysługuje za czas efektywnie przepracowany.
5. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, może być przyznana premia w wysokości do 30 % przysługującemu mu wynagrodzenia zasadniczego.

§ 9

1. Za wykonywanie pracy w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia pracownikom przysługuje dodatek:
 - 1) do 5% stawki zasadniczej wynikającej z najniższego wynagrodzenia dla I stopnia szkodliwości lub uciążliwości,
 - 2) do 10% stawki zasadniczej wynikającej z najniższego wynagrodzenia dla II stopnia szkodliwości lub uciążliwości,
 - 3) do 15% stawki zasadniczej wynikającej z najniższego wynagrodzenia dla III stopnia szkodliwości lub uciążliwości,
2. Szczegółowe zasady ustalania stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia, a także przyznawania dodatku, o którym mowa w punktach 1-3 określa załącznik nr 4.
3. Podstawę przyznania dodatku za uciążliwe lub szkodliwe warunki pracy stanowią wyniki badań środowiskowych, przeprowadzone przez jednostkę do tego upoważnioną, na mocy których ustala się stopień szkodliwości lub uciążliwości.

§ 10

W sprawach nieuregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem: Kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych i rozporządzenia płacowego.

§ 11

Ustala się:

1. Tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego (zał. Nr 1),
2. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego (zał. Nr 2),
3. Tabelę wymagań kwalifikacyjnych (zał. Nr 3).

§ 12

Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego określonego ustawą z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 2217; zm.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1948).

§ 13

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje co miesiąc z dołu każdego miesiąca, a jeżeli ten dzień jest wolny od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.

§ 14

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie od dnia 1 stycznia 2018 r.

§ 15

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w sekretariacie Zespołu.

§ 16

Regulamin wynagradzania obowiązuje na czas nieokreślony.

§ 17

Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.