

ZARZĄDZENIE DYREKTORA ZKPiP w MAŁEJ SŁOŃCY NR 4/2019

z 16 października 2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych

w Zespole Kształcenia Podstawowego i Przedszkolnego w Małej Słońcy.

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282 tekst jednolity) zarządzam, co następuje:

§1

Wprowadza się Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Kształcenia Podstawowego i Przedszkolnego w Małej Słońcy.

§2

Treść regulaminu stanowi załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia

§3

Traci moc Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Kształcenia Podstawowego i Przedszkolnego w Małej Słońcy z 18 czerwca 2009 roku.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom

Mała Słońca; 16 października 2019 roku

D Y R E K T O R
ZESPOŁU KSZTAŁCENIA

mgr inż. Marcei Kwiatek

REGULAMIN WYNAGRADZANIA pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Kształcenia Podstawowego i Przedszkolnego w Małej Słońcy

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2019 poz. 1282 tekst jednolity) wprowadza się Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Kształcenia Podstawowego i Przedszkolnego w Małej Słońcy.

I. PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem określa:
 - wymagania kwalifikacyjne pracowników,
 - szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagradzania zasadniczego,
 - warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
 - warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego, specjalnego oraz za pracę w porze nocnej.
2. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 2

1. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
 - pracodawcy – oznacza to Zespół Kształcenia Podstawowego i Przedszkolnego w Małej Słońcy,
 - pracowniku – oznacza to osobę, niebędącą nauczycielem, zatrudnioną w Zespole Kształcenia Podstawowego i Przedszkolnego w Małej Słońcy na podstawie umowy o pracę,
 - dyrektorsze szkoły – oznacza to dyrektora Zespołu Kształcenia Podstawowego i Przedszkolnego w Małej Słońcy,
 - ustawie – oznacza to ustawę z 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2019 poz. 1282),
 - rozporządzeniu – oznacza to rozporządzenie Rady Ministrów z 15 maja 2018 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2018 poz. 936),
 - najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – oznacza to miesięczne najniższe wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w § 2 ust. 2 rozporządzenia.
 - kodeksie pracy – oznacza to ustawę z 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2018 roku poz. 917)

II. WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 3

1. W zakresie wymagań kwalifikacyjnych pracowników mają zastosowanie wymagania ustalone w obowiązujących przepisach normatywnych, a w szczególności wymagania zawarte w rozporządzeniu.

III. SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
3. Zasady przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej, odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy określa ustawa.

§ 5

1. Minimalny poziom wynagradzania zasadniczego na poszczególnych stanowiskach określa rozporządzenie.
2. Ustala się:
 - tabelę maksymalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania:

I.p.	kategoria zaszeregowania	minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych	maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	I	1700	2600
2	II	1720	2700
3	III	1740	2800
4	IV	1760	2900
5	V	1780	3000
6	VI	1800	3100
7	VII	1820	3200
8	VIII	1840	3300
9	IX	1860	3400
10	X	1880	3500
11	XI	1900	3700
12	XII	1920	3900
13	XIII	1940	4100
14	XIV	1960	4300
15	XV	1980	4500
16	XVI	2000	4700
17	XVII	2100	4900
18	XVIII	2200	5100
19	XIX	2400	5300

- tabelę stanowisk pracowniczych i przypisaną im maksymalną kategorię zaszeregowania wskazującą maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego:

l.p.	stanowisko	maksymalna kategoria zaszeregowania	
stanowiska urzędnicze			
1	starszy specjalista, starszy informatyk	XVIII	
2	starszy inspektor, informatyk	XVII	
3	specjalista	XVI	
4	inspektor	XV	
5	samodzielny referent	XIV	
6	starszy referent, podinspektor	XIII	
7	referent	XII	
stanowiska pomocnicze o obsłudze			
1	sekretarz szkoły	XIV	
2	kuchmistrz – szef kuchni	XII	
3	starszy konserwator, starszy kucharz, robotnik wysokowykwalifikowany	XII	
4	sekretarka	XI	
5	pomoc nauczyciela	XI	
6	kucharz	XI	
7	konserwator, robotnik wykwalifikowany	XI	
8	pomoc administracyjna	X	
9	starszy woźny, starszy dozorca	IX	
10	woźny, dozorca	VIII	
11	sprzątaczką	VIII	
12	robotnik do pracy lekkiej	VIII	
13	robotnik gospodarczy	VIII	
14	palacz co	VIII	
stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach prac interwencyjnych			
1	pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych z wyższym wykształceniem	z 5 letnim stażem pracy	XV
		z 4 letnim stażem pracy	XIV
		z 2 letnim stażem pracy	XIII
2	pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych z wykształceniem średnim	z 5 letnim stażem pracy	XIV
		z 4 letnim stażem pracy	XIII
3	pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych z wyższym wykształceniem	bez stażu pracy	XII
4	pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych z wykształceniem średnim	z 2 letnim stażem pracy	XII

IV WARUNKI PRYZNAWANIA ORAZ WARUNKI I SPOSÓB WYPŁACANIA NAGRÓD I PREMII

§6

1. Pracownikom może być przyznana nagroda uznaniowa.
2. Na nagrody dla pracowników przeznaczają się środki w wysokości 1% planowanego rocznego osobowego funduszu płac.
3. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora szkoły w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.
4. Nagrody pracownikom przyznaje dyrektor szkoły.
5. Warunkiem przyznania nagrody jest:
 - nienaganna praca,
 - doskonalenie i pogłębianie swojej wiedzy,
 - przejawianie inicjatywy w pracy oraz podnoszenie jej jakości i wydajności,
 - szczególne zaangażowanie,
 - brak skarg ze strony interesantów oraz pozytywne wyniki kontroli na stanowisku pracy,
 - zgodne współtworzenie wraz ze współpracownikami atmosfery w czasie pracy służącej do polepszenia poziomu kultury pracy w szkole,
 - inne osiągnięcia, które w szczególny sposób przyczyniają się do prawidłowego wykonywania zadań i uzyskania dobrych wyników przez pracodawcę.
6. Wysokość nagrody nie może przekraczać dwukrotnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika.
7. Nagroda ma charakter uznaniowy i pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej wypłatę.
8. Nagroda wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia lub zasiłków w razie choroby lub macierzyństwa.

§ 7

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe pracowników, przyznawanych przez organ prowadzący na kolejny rok budżetowy, tworzy się fundusz premiowy w wysokości 30% planowanego funduszu płac z przeznaczeniem na premie uznaniowe dla pracowników.
2. Wysokość premii ustala indywidualnie dyrektor szkoły.
3. Premia nie może przekraczać 50% wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracownika.
4. Premia może być przyznana pracownikowi w szczególności za:
 - wykonywanie prac na polecenie przełożonych lub z własnej inicjatywy, wykraczających poza zakres obowiązkowych czynności pracownika,
 - utrudnioną pracę własną,
 - podnoszenie wydajności pracy,
 - wykonywanie prac z własnej inicjatywy, służących dobru placówki,
 - wydajną, kreatywną i operatywną pracę,
 - wprowadzenie usprawnień i innowacji mających na celu istotną poprawę warunków pracy i funkcjonowania szkoły.
5. Premię wypłaca się w dniu wypłaty wynagrodzenia.
6. Premia przysługuje za okres usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy

V WARUNKI I SPOSÓB PRYZYNAWANIA DODATKU FUNKCYJNEGO, SPECJALNEGO I ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§ 8

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem liczącym co najmniej 3 osoby.
2. Dodatek funkcyjny przyznaje dyrektor szkoły w wysokości od 10% do 60% wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracownika.
3. Dodatek ten może być przyznany w sytuacji zastępstwa osoby, o której mowa w ust 1.
4. Prawo do dodatku powstaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło powierzenie funkcji, a jeżeli powierzenie to nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, od tego dnia.
5. Prawo do dodatku ustaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik zaprzestał pełnienia funkcji, a jeżeli zaprzestanie tego pełnienia nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, od tego dnia.
6. Kwotę dodatku funkcyjnego koryguje się proporcjonalnie do czasu nieprzepracowanego z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny oraz urlopu macierzyńskiego, za które przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Wysokość dodatku funkcyjnego wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia lub zasiłków w razie choroby lub macierzyństwa.

§ 9

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny wynosi do 30% wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracownika
3. Kwotę dodatku specjalnego koryguje się proporcjonalnie do czasu nieprzepracowanego z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny oraz urlopu macierzyńskiego, za które przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Wysokość dodatku specjalnego wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia lub zasiłków w razie choroby lub macierzyństwa.

§ 10

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151 § 1 Kodeksu pracy.

VI POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 11

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu, raz w miesiącu, w dzień poprzedzający ostatni dzień miesiąca.

2. W przypadku gdy ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w kasie Banku Spółdzielczego, Filia w Subkowach, w godzinach pracy banku od godz. 9.00 lub przelewem na konto bankowe pracownika, po uzyskaniu jego pisemnej zgody.

§ 12

Traci moc regulamin Dyrektora szkoły w sprawie wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Kształcenia podstawowego i Przedszkolnego w Małej Słońcy z 18 czerwca 2009 roku.

§ 13

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom i obowiązuje od 01 listopada 2019 roku.

Mała Słońca 16.10.2019r

Akceptuję bez uwag

Komisja Koła NSZZ „Solidarność”
przy Zespole Kształcenia Podstawowego
i Przedszkolnego w Małej Słońcy

przew. Kola H. Chmielewski

D Y R E K T O R
ZESPOŁU KSZTAŁCENIA

mgr inż. Marcei Kwiatek

Akceptuję bez uwag

Związek Nauczycielstwa Polskiego

O G N I S K O

ul. Długa 1, 83-120 Mała Słońca

telefon 58-5368-560

P R E Z E S

Ogniska ZNP

Grażyna Czaja