

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI I OBSŁUGI ZESPOŁU PLACÓWEK OŚWIATOWYCH W GÓRACH

Na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.);
- 2) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458);

ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników administracji i obsługi Zespołu Placówek Oświatowych w Górach” zwany dalej *Regulaminem*.

Rozdział I **Postanowienia wstępne**

§ 1

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz aktów wykonawczych do ustawy,
- 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
- 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
- 4) placówce – rozumie się przez to Zespół Placówek Oświatowych w Górach ,
- 5) pracodawcy – rozumie się przez to placówkę, o której mowa w pkt. 4, w imieniu której czynności z zakresu prawa pracy wykonuje dyrektor placówki,
- 6) pracownikach – rozumie się przez to pracowników administracji i obsługi zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,
- 7) organizacji związkowej – rozumie się przez to zakładowe organizacje związkowe obejmujące swoim zasięgiem jednostki organizacyjne działające w zakresie oświaty,
- 8) minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone ustawą o minimalnym wynagrodzeniu;
- 9) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w części B załącznika nr 1 do rozporządzenia.

§ 2

Regulamin określa warunki wynagradzania pracowników, zasady przyznawania dodatkowych składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą.

§ 3

1. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, w tym:
 - 1) dodatek za wieloletnią pracę,
 - 2) nagroda z okazji DEN,
 - 3) nagroda jubileuszowa,
 - 4) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 5) dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej,
 - 6) dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta,
 - 7) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Pracownikowi przysługują również inne świadczenia związane z pracą, w tym:
 - 1) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - 2) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
 - 3) odprawa pośmiertna.

Rozdział II

Wynagrodzenie i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia

Postanowienia ogólne

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Indywidualne wynagrodzenie pracownika na danym stanowisku ustala pracodawca w oparciu o „Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach” stanowiący Załącznik Nr 1 do Regulaminu.
3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ustawą z dn.10 października 2002 r o minimalnym wynagrodzeniu za pracę(Dz.U.nr 200,poz.1679 ze zm)
- 4.Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
- 5.Jeżeli wynagrodzenie jest niższe od minimalnego wynagrodzenia pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca łącznie z wynagrodzeniem.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5

1. Ustala się tabelę maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania ,stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu
- 2.Ustala się tabelę maksymalnych kategorii zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu.

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 6

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę 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.

Nagroda

§ 7

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników.
2. Nagrody przyznawane są jeden raz w roku z okazji Dnia Edukacji Narodowej.
3. Kwota przyznanej pracownikowi nagrody nie może być niższa niż 10 % i wyższa niż 50 % najniższego wynagrodzenia.
4. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje pracodawca.
5. Nagrodę przyznaje się za:
 - 1) indywidualne wyniki pracy pracownika, jego zaangażowanie w pracy, rzetelność, dyspozycyjność, samodzielność.
 - 2) inicjatywę w podejmowaniu działań polepszających organizację pracy placówki,
 - 3) złożoność realizowanych zadań,
 - 4) wykonywanie zadań nie leżących w stałym zakresie obowiązków.
6. Wysokość nagrody przyznanej pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku powinna uwzględniać wyniki okresowej oceny pracy pracownika, o której mowa w ustawie.
7. Nagroda może być przyznawana pracownikowi z co najmniej 2-letnim stażem w placówce.

Nagroda Jubileuszowa

§ 8

Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 9

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, na polecenie pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w tych godzinach.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymał czas wolny od pracy.
3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy prawa pracy.

Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej

§ 10

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek o wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej na zasadach określonych w kodeksie pracy.

Dodatek do wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta

§ 11

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta w przypadkach, o których mowa w art. 151¹¹ Kodeks pracy, pracodawca zapewnia dzień wolny od pracy.
2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie we wskazanym terminie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w święto.
3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku, o którym mowa w ust. 2, regulują przepisy prawa pracy.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej

§ 12

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160 poz. 1080 z późn. zm.).

§ 13

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 35 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia
 - b) wypadku przy pracy, choroby zawodowej albo choroby przypadającej w okresie ciąży pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia
2. Za czas niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 35 dni w roku kalendarzowym pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

Rozdział 3

Świadczenia związane z pracą

Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

§ 14

Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.

Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy

§ 15

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.) przysługuje odprawa pieniężna.

Odprawa pośmiertna

§ 16

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. Zasady ustalania i wypłaty odprawy pośmiertnej określają przepisy prawa pracy.

Rozdział 4 Postanowienia końcowe

§ 17

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia i dodatkowych składników wynagrodzenia, o których mowa w § 5-6 oraz § 9-11, następuje do końca każdego miesiąca.
3. Okresem rozliczeniowym jest okres jednego miesiąca tj. od 1 do ostatniego dnia danego miesiąca.
4. Potrąceń z wynagrodzeń za pracę, oprócz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz potrąceń na ubezpieczenia społeczne mogą podlegać tylko:
 - a) świadczenia alimentacyjne,
 - b) sumy egzekwowane na mocy tytułu wykonawczego
 - c) kary pieniężne przewidziane w art.108 Kodeksu Pracy

§ 18

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty jego ogłoszenia.
2. Każdy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią niniejszego Regulaminu.

§ 19

Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

§ 20

1. Propozycja zmian w Regulaminie przysługuje pracodawcy i organizacjom związkowym.
2. Każdorazowa zmiana postanowień niniejszego Regulaminu wymaga dla swej ważności zachowania formy pisemnej i uzgodnienia z organizacjami związkowymi.

§ 21

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy, rozporządzenia oraz inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

§ 22

Regulamin został uzgodniony ze organizacjami związkowymi.
Góry, dnia

Organizacje związkowe:

Pracodawca:

**Załącznik Nr 1
do Regulaminu**

Tabela maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania.

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota w złotych
I	1250
II	1300
III	1360
IV	1430
V	1500
VI	1650
VII	1800
VIII	1950
IX	2100
X	2250

**Załącznik Nr 2
do Regulaminu**

Tabela maksymalnych kategorii zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk ,na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę.

Lp.	Stanowisko	Maksymalna kategoria zaszeregowania
1.	Sprzątaczką	V
2.	konserwator,	V
3.	intendent	VI
4.	kucharz	VI