Załącznik do Zarządzenia nr 01/2019
Dyrektora Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Technicznych w Ustce
z dnia 18 września 2019 r.

Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Zespole Szkół Ogólnokształcących i Technicznych w Ustce

PRZEPISY OGÓLNE

§ 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 Szkół Ogólnokształcących i Technicznych w Ustce.

§ 2.

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

1) rozporządzeniu płacowym - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018r. poz. 936),
2) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zespole Szkół Ogólnokształcących i Technicznych w Ustce na podstawie umowy o pracę,
3) zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego, działające w szkole, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

§ 3.

SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

1) wynagrodzenie zasadnicze,
2) dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
3) 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,
4) dodatek funkcyjny, na podstawie § 6 regulaminu,

5) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
6) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
7) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy - na podstawie oraz zasadach określonych ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
8) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
9) nagroda z funduszu nagród, zgodnie z § 7 regulaminu,
10) dodatek specjalny, zgodnie z § 9 regulaminu
11) wynagrodzenie za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych, zgodnie z § 8 regulaminu

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 4.

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 maja 2018r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
3. 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.
4. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania.
5. Zmiany kwot właściwych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania nie wymagają zmiany umowy o pracę.
6. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje wypłatą wynagrodzenia zasadniczego w wysokości odpowiedniej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.

§ 5.

Ustala się maksymalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonym w tabeli stanowiącej załącznik nr 2 do regulaminu.

DODATEK FUNKCYJNY

§ 6.

1. Wartość procentowa stawek dodatku funkcyjnego wynosi od 5% do 20% przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego.

2. Za dni nieobecności pracownika w pracy wynikające z choroby dodatek zostaje proporcjonalnie pomniejszony o czas nieobecności.

NAGRODY
§ 7.

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.
2. Nagrody są przyznawane maksymalnie dwa razy w roku
3. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
    - **a)** wzorowe wypełnianie obowiązków,
    - **b)** złożoność realizowanych zadań,
    - **c)** terminowe wykonywanie zadań,
    - **d)** wykazywanie inicjatywy w pracy,
    - **e)** podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami szkoły,
    - **f)** dbałość o dobro szkoły,
    - **g)** dbałość o powierzone mienie.
4. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor szkoły.
5. Fundusz nagród, o którym mowa w ust.1, może być podwyższony przez dyrektora placówki w ramach posiadanych środków na wynagrodzenie osobowe.

WYNAGRODZENIE ZA GODZINY NADLICZBOWE
§ 8.

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.
4. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalanej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

DODATEK SPECJALNY

§ 9.

1. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, jest przyznawany dodatek specjalny w wysokości nie więcej niż 40% przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego.
2. Podstawę przyznania dodatku, o którym mowa stanowi decyzja Dyrektora w której należy określić maksymalny czas, do którego dodatek się przyznaje.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości niż wysokość określona w ust. 1.

DODATEK STAŻOWY

§ 10.

1. 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.
2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, 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
3. Jeżeli praca w jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają rozliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. 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 okresy zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do rozpoczęcia tego urlopu.

DODATKI

§ 11.

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkami , nie niżej jednak od dodatku ustalonego na podstawie art.151 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. KP.
2. Zgodnie z art.15 ust.3 ustawy z dnia 24 czerwca 1983r. o Społecznej Inspekcji Pracy osobie pełniącej funkcję SIP przyznaje się dodatek w wysokości 50 zł.

NAGRODY JUBILEUSZOWE

§ 12.

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 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 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 nie podlegających dotychczas wliczeniu upływu okresu 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 miedzy 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.

PRZEPISY KOŃCOWE

§ 15.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, a także za czas niezawinionego przez niego postoju.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1, przysługuje w wysokości wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1 nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę o którym mowa w § 4 ust.3.

§16.

Wypłata wynagrodzenia:

1. Wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatki wypłacane są wszystkim pracownikom nie później niż w ostatnim dniu roboczym miesiąca.
2. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków w razie choroby itp. dokonywana jest jak w pkt.1.
3. Wszystkie świadczenia wypłacane są w ciągu jednego miesiąca od dnia przyznania.

§ 17.

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

§ 18.

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Technicznych w Ustce na zebraniu pracowników.

§ 19.

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu u dyrektora szkoły.

§ 20.

1. Zmiany w regulaminie wynagradzania wprowadza się w formie aneksów.
2. Do wprowadzania aneksów do regulaminu o którym mowa w ust.1, zasady określone w §18 - §20, stosuje się o odpowiednio.

.....

(podpis pracodawcy)

Załącznik nr 1

Tabela kwot miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego

Lp.	Stanowisko	Kat. zaszeregowania	Minimalna kwota w zł.	Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego
Stanowiska pomocnicze i obsługowe				
1.	Sekretarz szkoły	XII	1.920,00	4800,00
2.	Konserwator	IV	1.780,00	4450,00
3.	Woźna	III	1.740,00	4350.00
4.	Sprzątaczka	I	1.740,00	4350,00

Załącznik nr 2

Tabela wymagań kwalifikacyjnych pracowników administracji i obsługi

Lp.	Stanowisko	Kat. zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
Stanowiska pomocnicze i obsługowe				
1.	Sekretarz szkoły	XII	średnie	5
2.	Konserwator	IV	podstawowe	-
3.	Woźna	III	podstawowe	-
4.	Sprzątaczka	I	podstawowe	-