



Regulamin wynagradzania

**dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole
Szkół w Solcu Kujawskim**

Regulamin wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkół w Solcu Kujawskim

Podstawa Prawna

Regulamin wynagradzania tworzy się w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w placówce na podstawie:

- 1) art.77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (tekst jednolity: Dz.U.z 1998 Nr 21 poz.94 z późn. zm.),
- 2) ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U.Nr 223 poz.1458),
- 3) rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 18 marca 2009(Dz.U. Nr 50 poz.398),

§ 1

Postanowienia ogólne

1. Zapisy niniejszego regulaminu dotyczą pracowników administracji i obsługi zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Zespole Szkół w Solcu Kujawskim.
2. Regulamin niniejszy określa:
 - 1) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach administracyjnych i obsługi,
 - 2) minimalne oraz maksymalne wynagrodzenie zasadnicze na poszczególnych stanowiskach, wykaz stanowisk, którym przysługuje dodatek funkcyjny oraz maksymalny poziom tego dodatku,
 - 3) warunki przyznawania i wypłacania :
 - a)dodatku funkcyjnego
 - b)dodatku za wieloletnią pracę
 - c)nagrody jubileuszowej
 - d)premii regulaminowej
 - e)nagrody z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej
 - f)dodatku specjalnego
 - g)dodatkowego wynagrodzenia za pracę w nocy
 - h)wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych
 - i)wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta
 - j)wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy
 - k)rozliczenie podróży służbowej
 - l)dodatkowego wynagrodzenia rocznego
 - ł)jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę
 - m)odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

§ 2

Ilekroć w treści niniejszego regulaminu jest mowa bez bliższego określenia o:

- 4) przepisach prawa pracy-rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy oraz przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie ,
- 5) szkole – należy przez to rozumieć szkołę „Zespół Szkół w Solcu Kujawskim, dla której organem prowadzącym jest Gmina Solec Kujawski,
- 6) pracownikowi samorządowemu, nie będącym nauczycielem – rozumie się przez to pracownika administracji i obsługi zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w Zespole Szkół w Solcu Kujawskim,
- 4) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych Dz.U. z 2008 r. Nr 223,poz.1458
- 5) rozporządzeniu- rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U.Nr 50 poz.398)
- 6) Zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to:
 - a) Komisję Międzyzakładową WZZ „Solidarność – Oświata w Bydgoszczy
 - b) Zarząd Oddziału ZNP w Solcu Kujawskim,
- 7) wynagrodzeniu zasadniczym- rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego stanowiącej załącznik nr 2 do regulaminu,
- 8) minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz.U. z 2002r. Nr 200 poz.1679 z późn. zm.)
- 9) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to minimalną kwotę w I kategorii zaszeregowania, określone w załączniku nr 2 do regulaminu.

§ 3

Ustala się:

1. Tabelę wymagań kwalifikacyjnych pracowników stanowiącej załącznik nr 1 do regulaminu.
2. Tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego stanowiącej załącznik nr 2 do regulaminu.
3. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego stanowiącej załącznik nr 3 do regulaminu.

§ 4

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych w Zespole Szkół w Solcu Kujawskim na podstawie umowy o pracę określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r.
2. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników szkoły zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa załącznik nr 2 do regulaminu.
3. Wynagrodzenie zasadnicze ustalone jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.
4. Zmiana kwot właściwych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania nie wymaga zmiany umowy o pracę.
5. W przypadku zmiany, o której mowa w ust. 4, w razie konieczności, dokonuje stosownych korekt do prawidłowej oraz informuje Pracownika o aktualnej wysokości wynagrodzenia.
6. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje wypłatą wynagrodzenia zasadniczego w wysokości odpowiedniej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.
7. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego ustawą z dnia 10.10.2002r. (Dz.U.z 2002r.Nr 200 poz.1679 z późn.zm.) o minimalnym wynagrodzeniu.
8. Wynagrodzenie zasadnicze podlega corocznemu wzrostowi, co najmniej o średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług, zgodnie z Komunikatem ogłaszanym przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w sprawie średniorocznego wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych z wyrównaniem od 01 stycznia danego roku.

§ 5

Składniki wynagrodzenia

Pracownikowi z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) dodatek funkcyjny,
- 2) dodatek stażowy,
- 3) nagroda jubileuszowa,
- 4) premia regulaminowa,
- 5) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- 6) dodatek specjalny,
- 7) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy,
- 8) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 9) wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta,
- 10) wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy,
- 11) rozliczenie podróży służbowej,
- 12) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- 13) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- 14) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

§ 6

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny jest fakultatywnym składnikiem wynagradzania za pracę i jest przyznawany na stanowiskach: główny księgowy i sekretarz szkoły.
2. Dodatek funkcyjny i jego wysokość określa tabela, załącznik nr 3 do regulaminu.

§ 7

Dodatek stażowy

Pracownikowi za wieloletnią pracę przysługuje dodatek stażowy w wysokości i na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu.

§ 8

Nagroda jubileuszowa

Pracownikowi za wieloletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości i na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu.

§ 9

Premia regulaminowa

1. W ramach środków na wynagrodzenia pracodawca tworzy fundusz premiowy w wysokości co najmniej 20% planowanych miesięcznych wynagrodzeń pracowników.
2. Fundusz premiowy przeznacza się na premie regulaminowe dla pracowników w wysokości procentowej naliczanej od ich wynagrodzenia zasadniczego.
3. Premia wypłacana jest w okresach miesięcznych w dniu wypłaty wynagrodzenia.

4. Maksymalna wysokość premii nie powinna przekraczać 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
5. Wysokość premii dla poszczególnych pracowników ustala pracodawca w porozumieniu ze związkami zawodowymi.
6. Zmniejszenie lub pozbawienie pracownika premii regulaminowej z przyczyn innych niż określone w regulaminie jest niedopuszczalne tzn. jeżeli pracownik spełnił wszystkie warunki określone regulaminem to zakład pracy zobowiązany jest przyznać i wypłacić premię regulaminową w pełnej wysokości określonej niniejszym regulaminem.
7. Indywidualną premię w wysokości 20% przyznaje się pracownikowi za:
 - 1)terminowe i prawidłowe wykonywanie zadań służbowych ustalonych zakresem czynności,
 - 2)czynne zapobieganie niebezpieczeństwom zagrażającym pracownikom i uczniom,
 - 3)dbałość o mienie placówki w tym urządzenia, maszyny, sprzęt, materiały wyposażenie,
 - 4)przestrzeganie ustalonego czasu i porządku pracy (regulaminu pracy),przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwpożarowych,
 - 5)prawidłowe i oszczędne gospodarowanie środkami, materiałami oraz sprzętem,
 - 6) przejawianie koleżeńskiego stosunku do współpracowników,
 - 7)zachowanie wysokiej kultury osobistej w stosunku do uczniów, rodziców i innych.
8. Premia może być podwyższona ponad 20% wynagrodzenia zasadniczego za:
 - 1)podejmowanie dodatkowych prac za nieobecnego pracownika,
 - 2)wymierne podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
 - 3)wprowadzenie usprawnień i innowacji mających na celu istotną poprawę warunków pracy oraz funkcjonowania placówki,
 - 4)utrudnioną pracę własną, w tym stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
 - 5)wykonywanie z własnej inicjatywy innych prac służących dobru placówki,
 - 6)wykazywanie inicjatywy oraz aktywny stosunek do wykonywanej pracy.

§ 10

Nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej

1. Za przejawianie inicjatywy w pracy, uzyskiwanie szczególnych osiągnięć i efektów w pracy pracownikowi może być przyznana nagroda pieniężna z funduszu nagród który tworzy się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w wysokości co najmniej 1% planowanego osobowego funduszu płac z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor po zaopiniowaniu przez związki zawodowe działające w placówce.
4. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub innej ważnej okazji.
5. Wysokość i ilość nagród ustala się corocznie w porozumieniu ze związkami zawodowymi.

§ 11

Dodatek specjalny

1. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek przyznaje się na czas określony nie dłuższy niż istniejące okoliczności, w kwocie wynoszącej co najmniej 20% i nie więcej niż 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego osoby, której dodatek przyznano.

§ 12

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

§ 13

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i ponadwymiarowych

8. W przypadku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie pracownikowi wypłaca się w następujący sposób:
 - 1) za każdą dodatkową godzinę pracy przysługuje 100% stawki godzinowej normalnego wynagrodzenia,
 - 2) za każdą godzinę pracy przysługuje dodatek w wysokości:
 - a) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - b) 50% wynagrodzenia- za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt a)
2. Dodatek w wysokości 100% przysługuje za każdą godzinę pracy ponad wymiar czasu pracy ustalony dla pracownika na okres rozliczeniowy zgodnie z art. 130 Kodeksu pracy, chyba że przekroczenie ustalonego wymiaru czasu pracy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje już prawo do dodatku, o którym mowa w ust. 1 pkt. 2 albo w wyniku pracy w święto lub niedzielę, za którą pracownikowi nie udzielono dnia wolnego.
3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania składników wynagrodzenia, określonych w ust. 1 i 2, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszczerowania, z tym że do podstawy obliczenia składnika, o którym mowa w ust. 1 pkt. 2 i ust.2 nie wlicza się dodatku funkcyjnego.

§ 14

Wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta

Zasady wynagradzania za pracę w niedziele i święta określają przepisy ustawy Kodeks Pracy.

§ 15

Wynagrodzenie za czas nie wykonywania pracy

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas nie wykonywania 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., 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 § 3.

§ 16

Rozliczenie podróży służbowej.

Do należności pracowników z tytułu podróży służbowych stosuje się: rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz.U. Nr 236, poz.1990)

§ 17

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

Pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach zawartych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U.Nr 160 poz.1080 z późn.zm.)

§ 18

Jednorazowe odprawy pieniężne

1. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy w wysokości:
 - a) dwumiesięcznego wynagrodzenia-jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat
 - b) trzymiesięcznego wynagrodzenia-jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat
 - c) sześciomiesięcznego wynagrodzenia-jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.
2. Okres pracy uprawniający do odprawy ustala się wg zasad obowiązujących przy ustala-

- laniu okresów zatrudnienia uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę (staż pracy)
3. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
4. 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. Tryb oraz zasady jej przyznawania i wypłaty określają przepisy Kodeks Pracy.
5. Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, należy się odprawa pieniężna (Dz.U.z 2003r.Nr90,poz.844).

§ 19

- a) W sprawach nie uregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, przepisy ustawy, Kodeks Pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

§ 20

1. Regulamin może być zmieniany w formie aneksów uzgodnionych z zakładowymi organizacjami związkowymi.
2. Aneksy zaczynają obowiązywać w terminach i po podaniu ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty dla regulaminów wynagradzania.

§ 21

1. Regulamin wchodzi w życie z upływem 14 dni od daty ogłoszenia.
2. Regulamin jest do wglądu w miejscu ogólnie dostępnym dla pracowników w bibliotece.

Uzgodniono*Solec Kujawski, 11.01.2011*
(nazwa miejscowości, data)

Podpisy stron:

- *Dyrektor Zespołu Szkół w Solcu Kujawskim*
- *Wolny Związek Zawodowy Solidarność Oświata Komisja Międzyzakładowa*
- *Związek Nauczycielstwa Polskiego Prezes oddziału w Solcu Kujawskim*

Załącznik nr 1

Wykaz stanowisk administracji i obsługi , minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania prac na poszczególnych stanowiskach , staż pracy, warunki i sposób wynagradzania pracowników, maksymalny poziom dodatku funkcyjnego

Tabela nr I

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1.	Główny księgowy w jednostce	XVI	V	Według odrębnych przepisów	
2.	Sekretarz szkoły	XII	IV	średnie	5
3	Samodzielny referent	VII		średnie wyższe	4 2
4.	Referent	V		średnie	2
5.	Intendent	V		średnie	-
6.	Kucharz	V		zasadnicze zawodowe	-
7.	Pomoc kuchenna	IV		zasadnicze zawodowe	-
8.	Starszy: szatniarz, woźny	III		podstawowe	-
9.	Sprzątaczką	I		podstawowe	-

Załącznik nr 2

Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego – minimalnego i maksymalnego

Tabela nr II

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w zł.	Maksymalna kwota w % od najniższego wynagrodzenia
I	1.100	140% 1540zł
II	1.120	150% 1650zł
III	1.140	160% 1760zł
IV	1.160	170% 1870zł
V	1.180	180% 1980zł
VI	1.200	200% 2200zł
VII	1.220	210% 2310zł
VIII	1.240	230% 2530zł
IX	1.260	250% 2750zł
X	1.280	270% 2970zł
XI	1.300	275% 3025zł
XII	1.350	280% 3080zł
XIII	1.400	285% 3135zł
XIV	1.450	290% 3190zł
XV	1.500	295% 3245zł
XVI	1.550	300% 3300zł
XVII	1.600	305% 3355zł
XVIII	1.650	310% 3410zł
XIX	1.700	315% 3465zł

Załącznik nr 3

Dodatek funkcyjny

Tabela nr III

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego do % najniższego wynagrodzenia
I	20% 220zł
II	40% 440zł
III	60% 660zł
IV	80% 880zł
V	100% 1100zł

Uzgodniono*Solec Kujawski, 11.01.2011*
(nazwa miejscowości, data)

Podpisy stron:

- *Dyrektor Zespołu Szkół w Solcu Kujawskim*
- *Wolny Związek Zawodowy Solidarność Oświata Komisja Międzyzakładowa*
- *Związek Nauczycielstwa Polskiego Prezes oddziału w Solcu Kujawskim*