

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIEPEDAGOGICZNYCH ZATRUDNIONYCH W ZESPOLE SZKOLNO-PRZEDSZKOLNYM W SMOŁDZINIE

Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem, został ustalony na podstawie:

- art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019, poz. 1282),
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 poz. 1960),
- art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2019 poz. 1040),
- ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207).

I. Postanowienia ogólne

§ 1.

Regulamin określa:

- wymagania kwalifikacyjne pracowników,
- szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego,
- warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa.

§ 2.

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) ustawie – rozumie się przez to ustawę z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. nr 223, poz. 1458),
- 2) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. nr 50, poz.

398),

- 3) organie prowadzącym – rozumie się przez to Gminę Smołdzino,
- 4) pracodawcy – rozumie się przez to Zespół Szkolno -Przedszkolny w Smołdzinie,
- 5) dyrektorze – rozumie się przez to dyrektora Zespołu Szkolno – Przedszkolnego w Smołdzinie,
- 6) pracowniku – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Smołdzinie na podstawie umowy o pracę,
- 7) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerzegowania, określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
- 8) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z dnia 10 października 2002r. (Dz. U. nr 200 poz. 1679 z późn. zm.

§ 3.

1. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ustawą z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. nr 200, poz. 1679 ze zm.).
2. 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.
3. Wysokość minimalnego wynagrodzenia takiego pracownika ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. nr 200, poz. 1679 ze zm.).

II. Wymagania kwalifikacyjne

§ 4.

Wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na

poszczególnych stanowiskach ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, określonych w rozporządzeniu – załącznik nr 3.

III. Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 5.

Pracownikom przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 3) dodatek funkcyjny, zgodnie z § 7 regulaminu,
- 4) dodatek za pracę w porze nocnej, zgodnie z kodeksem pracy,
- 5) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z ustawą i kodeksem pracy,
- 6) nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 7) dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. nr 160, poz. 1080 ze zm.),
- 8) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 9) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 ze zm.)
- 10) dodatek specjalny w wysokości od 5 do 30 % wynagrodzenia zasadniczego z tytułu zwiększenia zakresu obowiązków, nałożonych na pracownika.
- 11) odprawa po śmierci pracownika, na podstawie art. 93 kp,
- 12) dodatek specjalny za obsługę i/lub realizację zadań wynikających z projektu bądź programu przy projektach i programach na realizację których pozyskano środki zewnętrzne. Dodatek ten może być przyznawany z pozyskanych środków w wysokości określonej w projekcie i/lub programie. Dodatek specjalny przyznaje się na czas realizacji zadań wynikających z określonego programu lub projektu. Określa

się maksymalny wymiar dodatku do 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłków.

§ 6.

1. Ustala się:

- 1) tabelę maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu;
- 2) tabelę stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu;
- 3) tabelę maksymalnych kategorii zaszeregowania dla stanowisk, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, stanowiącej załącznik nr 3 do regulaminu.

IV. Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego

§ 7.

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

- 1) sekretarz szkoły,
 - 2) główny księgowy,
2. Dodatek przysługuje w wysokości ustalonej zgodnie z tabelą stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu.
3. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach Główny Księgowy, Sekretarz Szkoły przysługuje dodatek funkcyjny określony w tabeli dodatków funkcyjnych załącznik nr 2.
4. Dodatek funkcyjny nie przysługuje 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 otrzymał z tego tytułu wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłku z ubezpieczenia społecznego.

V. Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa

§ 8.

1. Tworzy się fundusz nagród w wysokości 3 % posiadanych środków na wynagrodzenia z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, pozostający do dyspozycji Dyrektora Zespołu.
2. Nagroda może zostać przyznana w szczególności za:
 - a) szczególne osiągnięcia w pracy,
 - b) wykonywanie dodatkowych zadań, wykraczających poza zakres podstawowych obowiązków wynikających z umowy o pracę,
 - c) inicjatywę i samodzielność w stosowaniu rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań,
 - d) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych,
3. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje dyrektor zespołu w porozumieniu z organizacjami związkowymi działającymi w szkole.
4. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.
5. W ramach środków na wynagrodzenie tworzy się fundusz premiowy w wysokości do 2% wynagrodzenia zasadniczego z przeznaczeniem na premie pracowników.
6. Pracownik może otrzymać premie uznaniową w wysokości do 10% wynagrodzenia zasadniczego.

VI. Postanowienia końcowe

§ 9.

W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy: ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

§ 10.

W wynagrodzeniu pracownika uwzględnia się prognozę budżetową budżetu Państwa na przyszły rok kalendarzowy o stopień inflacji.

§ 11.

Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym regulaminem, co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest włączane do jego akt osobowych.

§ 12.

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, z mocą obowiązującą od 17 listopada 2022 roku.

Uzgodniono z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi.

p.o. DYREKTORA
Zespołu Szkolno-Przedszkolnego
w Smolczynie

mgr Alicja Dwulit

Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego
I	2150	3200
II	2200	3400
III	2250	3700
IV	2300	4000
V	2350	4200
VI	2400	4300
VII	2450	4400
VIII	2500	4600
IX	2550	4700
X	2600	4800
XI	2650	4900
XII	2700	5000
XIII	2750	5100
XIV	2800	5250
XV	2850	5350
XVI	2900	5500
XVII	2950	5700
XVIII	3000	6000
XIX	3100	6100
XX	3200	6200
XXI	3400	6250
XXII	3600	6300

Tabela dodatków funkcyjnych		Załącznik nr 2	
Kategoria zaszeregowania		Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego do % najniższego wynagrodzenia	
I		20%	
II		40%	

Wykaz stanowisk pracowników administracji i obsługi

L. p	Stanowisko	Maksymalna grupa wynagrodzenia zasadniczego	Grupa dodatku funkcyjnego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1.	Główny księgowy	XIX	II	Według odrębnych przepisów	
2.	księgowy	XII	--	wyższe	--
				Średnie	2
3.	Specjalista	XV	--	wyższe	4
				średnie	5
4.	Samodzielny referent	XIII	--	wyższe	2
				średnie	4
5.	Sekretarz szkoły	XIV	I	średnie	5
6.	Starszy specjalista	XV	--	wyższe	5
5.	Pomoc administracyjna	XI	--	średnie	--
6	Intendent	X	--	średnie	--
7	Kucharz/ kucharka	VII	--	średnie zawodowe	4
				zasadnicze zawodowe i tytuł mistrza	
8	Pomoc kuchenna	VI	--	zasadnicze	--
9	Konserwator	X	--	średnie zawodowe	--
				zasadnicze	
10	Palacz	IX	--	podstawowe i kurs dla palaczy	--
11	Woźna	VI	--	podstawowe	--
12	Sprzątaczką	V	--	podstawowe	--
13	Pracownik gospodarczy	V	--	podstawowe	--
14	Pomoc nauczyciela	X	--	podstawowe	--
15	Opiekun dzieci w drodze do szkoły i ze szkoły	V	--	podstawowe	--
16	Kierowca autobusu	XII	--	Według odrębnych przepisów	--

