

ZARZĄDZENIE NR 10

z dnia 18 maja 2017 r.

Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 6 w Ustroniu

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 6 im. Józefa Kreta w Ustroniu

Na podstawie: art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 902).

Dyrektor Szkoły Podstawowej nr 6 w Ustroniu zarządza, co następuje:

§ 1.

1. Wprowadzić do stosowania „Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 6 im. Józefa Kreta w Ustroniu”.
2. Regulamin stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Traci moc zarządzenie nr 4 z dnia 8 kwietnia 2009 r. Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 6 w Ustroniu w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 6 w Ustroniu.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych
w Szkole Podstawowej nr 6 im. Józefa Kreta w Ustroniu

Podstawa prawna: art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 902).

§ 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 Szkole Podstawowej nr 6 im. Józefa Kreta w Ustroniu.

§ 2.

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) Rozporządzeniu płacowym – rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz.U z 2014r., poz. 1786 z późn.zm.),
- 2) Pracownikach - rozumie się przez to osoby zatrudnione w Szkole Podstawowej nr 6 im. Józefa Kreta w Ustroniu,
- 3) Zakładowej organizacji związkowej - rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w szkole, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej,
- 4) Szkole – rozumie się przez to Szkołę Podstawową nr 6 im. Józefa Kreta w Ustroniu.

§ 3.

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnia pracę, nagroda jubileuszowa, 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 (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 902),
- 2) Dodatek specjalny oraz nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej – na podstawie art. 36 ust. 5-6 ustawy o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 902 oraz regulamin wynagradzania),
- 3) Dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 2217),
- 4) Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta - na podstawie i zasadach określonych w art. 151-151(12) ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2016r., poz. 1666 z późn.zm.),

- 5) Odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy - na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2016r., poz. 1474 z późn.zm.),
- 6) Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy – na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2016r., poz. 1666 z późn.zm.),
- 7) Świadczenie pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz. 372 z późn.zm.).

§ 4.

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji zgodnie z *załącznikiem nr 1 do regulaminu*.
2. Stawki maksymalne wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca *załącznik nr 2 do regulaminu*.

§ 5.

1. W ramach środków na wynagrodzenie tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora szkoły w ramach środków posiadanych na wynagrodzenie osobowe.
3. Decyzje o przyznaniu nagrody podejmuje dyrektor szkoły.
4. Wysokość nagród ustalana jest corocznie w porozumieniu z zakładową organizacją związkową.
5. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
 - a) wzorowe wypełnianie obowiązków lub
 - b) złożoność realizowanych zadań lub
 - c) terminowość wykonywania zadań lub
 - d) wykazywanie inicjatywy w pracy lub
 - e) podnoszenie kwalifikacji zawodowych zgodnie z potrzebami szkoły lub
 - f) dbanie o dobro szkoły.

§ 6.

W ramach środków na wynagrodzenie tworzy się fundusz premiowy w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego z przeznaczeniem na premię pracowników.

1. Premia regulaminowa w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego przysługuje pracownikom, którzy:
 - a) starannie i terminowo wykonują obowiązki wynikające z zakresu ich czynności, bądź inne prace zlecone przez przełożonych,
 - b) przestrzegają obowiązujących przepisów: o bezpieczeństwie i higienie pracy, porządku i dyscyplinie, przeciwpożarowych a także zarządzeń wewnętrznych dyrektora szkoły,
 - c) dbają o mienie zakładu i posługują się przydzielonym sprzętem w sposób oszczędny i racjonalny,
 - d) dbają o organizację czasu pracy w taki sposób, aby był on w pełni wykorzystany do realizacji zadań.
2. Pracownik traci prawo do premii regulaminowej za dany miesiąc w przypadku:
 - a) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy lub
 - b) stawienia się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub środków odurzających lub
 - c) wymierzenia pracownikowi kary porządkowej lub
 - d) rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub
 - e) zawinionego narażenia szkoły - działaniem lub zaniechaniem - na straty majątku lub dopuszczeniem do strat finansowych lub
 - f) stwierdzenia przez właściwe organy kontroli i nadzoru nieprawidłowej działalności gospodarczej, administracyjnej lub technicznej, które wystąpiły z bezpośredniej winy odpowiedzialnego pracownika.
3. Jeżeli przewinienia, o których mowa w ust. 2 nastąpiły po naliczeniu premii lub po jej wypłacie za dany miesiąc - konsekwencje premiowe mają zastosowanie w następnym miesiącu.
4. Zmniejszenie lub pozbawienie premii regulaminowej może nastąpić po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
5. Pracownikowi przysługuje prawo do wniesienia odwołania od decyzji dyrektora szkoły w terminie 7 dnia od daty powiadomienia go o pozbawieniu premii regulaminowej.
6. W przypadku złożenia przez pracownika odwołania, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie, niezwłocznie po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej, której pracownik jest członkiem.
7. Za okres, za który nie przysługuje wynagrodzenie premia regulaminowa również nie przysługuje.

§ 7.

1. Pracownikowi przysługuje także premia uznaniowa w wysokości do 10% wynagrodzenia zasadniczego za:
 - a) wykonanie czynności dodatkowych zleconych przez pracodawcę, ważnych dla prawidłowego funkcjonowania placówki,

- b) wykonanie czynności dodatkowych wynikających z zastępstwa za nieobecnego pracownika,
 - c) wykazywanie inicjatywy i aktywny stosunek do wykonywanej pracy.
2. Dyrektor może przyznać premię uznaniową wyższą niż 10% za zgodą Burmistrza Miasta.
 3. Premię uznaniową przyznaje się pracownikowi za czas efektywnie przepracowany oraz za czas urlopu wypoczynkowego, okolicznościowego i innych usprawiedliwionych nieobecności, za które przysługuje wynagrodzenie, z wyjątkiem choroby i opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny.

§ 8.

1. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, w ramach posiadanych środków może być przyznany dodatek specjalny w wysokości do 30% przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach w ramach posiadanych środków dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości niż wysokość określona w ust. 1.

§ 9.

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

TABELA
stanowisk, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii zaszeregowania,
wskazujących minimalny i maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia
zasadniczego pracowników administracji i obsługi

Stanowiska urzędnicze

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wynagrodzenie	Kwalifikacje	Staż pracy
1.	Starszy specjalista ds. BHP	X	1.280-3.200	odrębne przepisy	
2.	Inspektor	IX	1.260-3.200	wyższe	2
3.	Inspektor	IX	1.260-3.200	średnie	4
4.	Samodzielny referent	VII	1.220-3.000	wyższe	2
5.	Samodzielny referent	VII	1.220-3.000	średnie	4
6.	Starszy referent Starszy intendent	VI	1.200-3.000	wyższe	
7.	Starszy referent Starszy intendent	VI	1.200-3.000	średnie	2
8.	Referent	V	1.180-3.000	średnie	
10.	Kierownik obiektów sportowych	VIII	1.240-3.200	wyższe	7

Stanowiska pomocnicze i obsługi

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wynagrodzenie	Kwalifikacje	Staż pracy
1.	Sekretarka	IV	1.160-2.500	średnie	
2.	Intendent	V	1.180-3.000	średnie	1
3.	Intendent	V	1.180-3.000	zasadnicze zawodowe	2
4.	Kuchmistrz - szef kuchni	VII	1.220-3.000	średnie	4
5.	Szef kuchni	VII	1.220-3.000	średnie zawodowe	4
6.	Szef kuchni	VII	1.220-3.000	zasadnicze zawodowe	4
7.	Kucharz	VI	1.200-3.000	średnie zawodowe	3

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wynagrodzenie	Kwalifikacje	Staż pracy
8.	Kucharz	V	1.180-3.000	zasadnicze zawodowe i odpowiednie wyksz. w zawodzie	
9.	Dietetyczka	X	1.280-3.200	średnie	4
10.	Pomoc kuchenna	IV	1.160-2.500	zasadnicze zawodowe	
11.	Pomoc kuchenna	IV	1.160-2.500	podstawowe	
12.	Robotnik gospodarczy	II	1.120-2.200	podstawowe	
13.	Robotnik do pracy lekkiej	IV	1.160-2.500	podstawowe	
14.	Konserwator	V	1.180-3.000	średnie zawodowe	
15.	Palacz c.o.	IV	1.160-2.500	podstawowe i kurs palaczy	
16.	Pomoc nauczyciela	VI	1.200-3.000	podstawowe	
17.	Woźny	II	1.120-2.200	podstawowe	
18.	Sprzątaczką	I	1.100-2.200		

TABELA
minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego
pracowników administracyjnych i obsługi

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota (zł)	Maksymalna kwota (zł)
I	1.100	2.200
II	1.120	2.200
III	1.140	2.200
IV	1.160	2.500
V	1.180	3.000
VI	1.200	3.000
VII	1.220	3.000
VIII	1.240	3.200
IX	1.260	3.200
X	1.280	3.200
XI	1.300	3.500
XII	1.350	3.500
XIII	1.400	3.500
XIV	1.450	3.600
XV	1.500	3.800
XVI	1.550	4.000
XVII	1.600	4.200
XVIII	1.650	4.500
XIX	1.700	5.000