

Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Publicznej Szkole Podstawowej im. Jana Kochanowskiego w Małęczynie

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2019 r. poz.1282) zarządza się, co następuje:

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Publicznej Szkole Podstawowej im. Jana Kochanowskiego w Małęczynie, zwany dalej regulaminem, określa:

- a) wymagania kwalifikacyjne;
- b) maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
- c) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród;
- d) warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego i dodatku funkcyjnego;
- e) szczegółowe warunki wynagradzania pracowników niepedagogicznych Publicznej Szkoły Podstawowej im. Jana Kochanowskiego w Małęczynie.

§ 2

Ilekoć w regulaminie jest mowa o:

- a) pracownikach - należy przez to rozumieć pracowników niepedagogicznych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Publicznej Szkole Podstawowej im. Jana Kochanowskiego w Małęczynie;
- b) szkole - należy przez to rozumieć Publiczną Szkoła Podstawowa im. Jana Kochanowskiego w Małęczynie;
- c) rozporządzeniu - należy przez to rozumieć rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936);
- d) ustawie - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282);
- e) kodeksie pracy - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.).

§ 3

- 1. Wymagania kwalifikacyjne pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach określa tabela stanowiąca załącznik nr 2 do regulaminu.
- 2. W zakresie wymagań kwalifikacyjnych dla stanowisk nieokreślonych w regulaminie zastosowanie mają przepisy rozporządzenia.

§ 4

- 1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji zawodowych.
- 2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze przysługuje w wysokości proporcjonalnej do tego wymiaru.

3. Stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk określa załącznik nr 3 do rozporządzenia w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych.
4. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego ustala się w wysokości 150% wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 3, który stanowi załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania.

§ 5

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na następujących stanowiskach:
 - a) główny księgowy,
 - b) kierownik stołówki,
 - c) kierownik gospodarczy,
 - d) sekretarz szkoły.
2. Dodatek funkcyjny przyznaje dyrektor szkoły w wysokości od 10% do 60% wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracownika.

§ 6

1. Dodatek specjalny przyznaje pracownikowi dyrektor szkoły z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek specjalny wynosi do 30% wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracownika.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może zostać przyznany pracownikowi w wysokości wyższej niż określona w ust. 2.
4. Dodatek specjalny przyznawany jest na czas określony, nie dłuższy niż 3 miesiące.
5. Prawo do dodatku specjalnego gaśnie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik zaprzestał wykonywania zadań lub obowiązków, o których mowa w ust. 1.

§ 7

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród dla pracowników w wysokości 1% środków przewidzianych na wynagrodzenia osobowe pracowników szkoły, przyznanych szkole przez organ prowadzący na kolejny rok budżetowy.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora szkoły w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe pracowników.
3. Decyzję o przyznaniu pracownikowi nagrody podejmuje dyrektor szkoły.
4. Nagroda może być przyznana pracownikowi, który faktycznie przepracował co najmniej jeden rok w szkole.
5. Nagrodę przyznaje się pracownikowi za szczególne osiągnięcia zawodowe, w tym w szczególności za:
 - a) wzorowe i staranne wykonywanie powierzonych obowiązków;
 - b) wykazywanie szczególnego zaangażowania i inicjatywy w wykonywaniu obowiązków służbowych;
 - c) podnoszenie kwalifikacji zawodowych skutkujących podniesieniem jakości wykonywanej pracy;
 - d) wykazywanie szczególnej dbałości o mienie szkoły, powierzony sprzęt i stanowisko pracy.

6. Nagroda wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

§ 8

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe pracowników, przyznawanych szkole przez organ prowadzący na kolejny rok budżetowy, tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20% planowanego funduszu płac z przeznaczeniem na premie dla pracowników.
2. Wysokość premii ustala indywidualnie dyrektor szkoły.
3. Ustala się wysokość indywidualnej premii w wysokości od 15% do 20 %, maksymalna wysokość nie może przekroczyć 20%, a w wyjątkowych przypadkach 40 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Za podstawę obliczenia stopy procentowej premii przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze pracownika wynikające z osobistego zaszeregowania danego pracownika za czas efektywnie przepracowany.
5. Pracownikowi przysługuje premia za czas pracy faktycznie przepracowany oraz czas nieobecności w pracy spowodowanej wykorzystaniem urlopu wypoczynkowego, urlopu okolicznościowego lub dni wolnych za przepracowane nadgodziny.
6. W wyjątkowych przypadkach pracownikowi może być przyznana premia za czas przebywania na zwolnieniu lekarskim do 5 dni w danym miesiącu.

§ 9

1. Premia jest przyznawana tym pracownikom, którzy właściwie wykonuje swoje obowiązki, a w szczególności za:
 - a) wykonywanie swoich obowiązków rzetelnie i zgodnie z zakresem czynności;
 - b) wykonywanie prac na polecenie przełożonych lub z własnej inicjatywy, wykraczających poza zakres obowiązkowych czynności pracownika;
 - c) utrudnioną pracę własną;
 - d) podnoszenie wydajności pracy;
 - e) wykonywanie prac z własnej inicjatywy, służących dobru szkoły;
 - f) wydajną, kreatywną i operatywną pracę;
 - g) wprowadzenie usprawnień i innowacji mających na celu istotną poprawę warunków pracy i funkcjonowania szkoły;
 - h) dbanie o mienie zakładu i posługiwanie się przydzielonym sprzętem i materiałami w sposób oszczędny i racjonalny, przestrzeganie zasad życia społecznego.
2. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii lub do jej części, w przypadku:
 - 1) niewykonywania zadań należących do pracownika od 5% do 20%;
 - 2) stwierdzenia zaniedbań w wykonywaniu obowiązków służbowych:
 - a) nieoszczędne zużycie materiałów i sprzętu od 5% do 10%,
 - b) nieprzestrzeganie przepisów bhp, a zwłaszcza tworzenie sytuacji zagrażających bezpieczeństwu otoczenia i narażania własnego zdrowia i życia od 5% do 10%,
 - c) nieprzestrzeganie dyscypliny pracy:
 - nieobecność nieusprawiedliwiona w pracy 20%,
 - spóźnianie się do pracy od 5% do 20%,
 - d) premia może ulec zmniejszeniu z tytułu usprawiedliwionej nieobecności w pracy:
 - do 10 dni o 5%
 - do 20 dni o 10%
 - do 30 dni o 20%

3. Decyzję o pozbawieniu premii albo jej obniżeniu podejmuje dyrektor z własnej inicjatywy.
4. Premię wypłaca się w dniu wypłaty wynagrodzenia.
5. Premia przysługuje za okres usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

§ 10

1. Kwota premii, która nie przysługuje pracownikowi w danym miesiącu z przyczyn określonych w § 9 pkt 2 pozostaje do dyspozycji dyrektora i jest przeznaczana na jednorazowe zwiększenie premii regulaminowej dla pozostałych pracowników jednostki.
2. Kwota premii, która nie przysługuje pracownikowi w danym miesiącu za czas przebywania na zwolnieniu lekarskim pozostaje do dyspozycji dyrektora i jest przeznaczana na jednorazowe zwiększenie premii regulaminowej dla pracowników, którzy wykonują obowiązki służbowe w zastępstwie nieobecnego.

§ 11

Pracownikowi przysługuje:

- 1) dodatek za wieloletnią pracę na podstawie i na zasadach określonych w ustawie;
- 2) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta - na podstawie i na zasadach określonych w ustawie a w kwestiach nieuregulowanych w ustawie – w kodeksie pracy;
- 3) nagroda jubileuszowa- na podstawie i na zasadach określonych w ustawie;
- 4) dodatkowe wynagrodzenie roczne na podstawie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 1144 z późn. zm.);
- 5) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy - na podstawie i na zasadach określonych w ustawie;
- 6) odprawa pośmiertna - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy;
- 7) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474 z późn. zm.);
- 8) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy;
- 9) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa- na podstawie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368);
- 10) dodatkowe wynagrodzenie prowizyjne za wykonywanie czynności z zakresu egzekucji administracyjnej należności pieniężnych – na zasadach określonych w ustawie.

§ 12

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu z dołu, w terminie do ostatniego dnia każdego miesiąca, a jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy - wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
2. Wynagrodzenie za pracę pracownikowi jest wypłacane na rachunek bankowy pracownika.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.
4. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy tak stanowią.

§ 13

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

§ 14

Wszelkie zmiany w regulaminie wynagradzania wprowadza się w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

§ 15

Regulamin jest dostępny pracownikom do wglądu w sekretariacie szkoły.

§ 16

Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania po uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi i zapoznaniu z nim pracowników szkoły.

.....

.....

.....

(podpisy przedstawicieli
zakładowych organizacji związkowych)

.....

(podpis i pieczęć dyrektora szkoły)

Załącznik nr 1 do regulaminu

Kwoty maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania

KATEGORIA ZASZEREgowANIA	MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO ZGODNIE Z ROZPORZĄDZENIEM	MAKSYMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH
I	1 700	2 550
II	1 720	2 580
III	1 740	2 610
IV	1 760	2 640
V	1 780	2 670
VI	1 800	2 700
VII	1 820	2 730
VIII	1 840	2 760
IX	1 860	2 790
X	1 880	2 820
XI	1 900	2 850
XII	1 920	2 880
XIII	1 940	2 910
XIV	1 960	2 940
XV	1 980	2 970
XVI	2 000	3 000
XVII	2 100	3 150
XVIII	2 200	3 300
XIX	2 400	3 600

Załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania

Wymagania kwalifikacyjne pracowników niepedagogicznych

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania od - do	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie	Staż pracy
Stanowiska urzędnicze				
1.	Starszy inspektor ds. bhp	X - XIV	według odrębnych przepisów	-
2.	Inspektor ds. bhp	IX - XIII	według odrębnych przepisów	-
Stanowiska pracownicze i obsługi				
1.	Kierownik gospodarczy	X - XIII	wyższe	5
2.	Kierownik kuchni, stołówki	X - XIII	wyższe	4
3.	Intendent	IX -XII	średnie	-
4.	Sekretarka	IX -XI	średnie	-
5.	Szef kuchni	VIII - XI	średnie	6
6.	Kucharz	VII - IX	średnie	2
7.	Pomoc kuchenna	III - VIII	zawodowe	-
8.	Palacz c.o	III - VIII	wg odrębnych przepisów	-
9.	Konserwator	II - VII	zawodowe	-
10.	Starszy woźny, portier	II - VII	zawodowe	-
11.	Woźny, portier	I - VI	podstawowe	-
12.	Sprzątaczką	I - V	podstawowe	-
13.	Opiekun dzieci i młodzieży w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściach przez jezdnię do i ze szkoły	I - IV	zawodowe	-

Załącznik nr 3 do regulaminu wynagradzania

Tabela stawek dodatku funkcyjnego dla niektórych stanowisk

Lp.	stanowisko	Kwota dodatku do
1.	Kierownik gospodarczy	300 zł