

# REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIEPEDAGOGICZNYCH CENTRUM KSZTAŁCENIA PRAKTYCZNEGO (nazwa jednostki)

## w Jastrzębiu Zdroju

Podstawa prawna: Art. 39 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, 1458), rozporządzenie RM z dnia 18.03.2009 (Dz. U. z 2009 r. nr 50 poz. 398)

### § 1

Wynagrodzenie za pracę ustala się odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości wykonywanej pracy oraz kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu. Za wzorowe wypełnianie obowiązków, pracownikowi mogą być przyznane przez pracodawcę nagrody i wyróżnienia.

### § 2

1. Podstawowym składnikiem wynagrodzenia pracowników samorządowych jest wynagrodzenie zasadnicze.
2. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników określa załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.
3. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników określa rozporządzenie RM z dnia 18.03.2009 (Dz. U. z 2009 r. nr 50 poz. 398).

### § 3

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

### § 4

1. Wynagrodzenie wypłaca się raz w miesiącu z dołu, w terminie do dnia ostatniego każdego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzającym ten dzień dniu roboczym.
2. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej do rąk pracownika. Jednakże na pisemny wniosek pracownika wynagrodzenie przekazuje się na wskazany przez niego rachunek bankowy.

### § 5

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz premiiowy.
2. Premia jest przyznawana pracownikom, którzy właściwie wywiązują się ze swoich obowiązków, a w szczególności:
  - starannie i terminowo wykonują obowiązki wynikające z zakresu ich czynności, bądź inne prace zlecone przez przełożonych,

- przestrzegają obowiązujące przepisy BHP, przeciwpożarowe, regulaminu prac, a także zarządzenia wewnętrzne dyrektora,
- dbają o mienie pracodawcy i posługują się przydzielonym sprzętem i materiałami w sposób oszczędny i racjonalny,
  - dbają o organizację swojego rozkładu czasu pracy w taki sposób, by był on w pełni wykorzystany dla realizacji zadań,
  - wykazują inicjatywę i aktywny stosunek do wykonywanej pracy,
  - przestrzegają zasad współżycia społecznego.

### § 6

1. Wysokość indywidualnej premii miesięcznej dla pracownika nie może przekroczyć 40 % jego wynagrodzenia zasadniczego jednakże nie może być mniejsza niż 20%.
2. O uruchomieniu funduszu premiewego oraz wysokości indywidualnej premii decyduje dyrektor placówki w zależności od wygospodarowania na ten cel środków z funduszu płac.

### § 7

1. Pracownik może stracić prawo do całości premii za dany miesiąc w wypadku niewłaściwego wywiązywania się powierzonych zadań a także w razie:
  - a. nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
  - b. stawienia się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub spożywania alkoholu w czasie pracy,
  - c. rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika,
  - d. zawinionego narażenia placówki na straty finansowe,
  - e. stwierdzenia przez właściwe organy kontroli i nadzoru nieprawidłowej działalności gospodarczej, administracyjnej lub technicznej, które wystąpiły bezpośrednio z winy pracownika.
  - f. rażącego naruszenia przepisów przeciwpożarowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Jeżeli przewinienie, o którym mowa w ust. 1, nastąpiło po naliczeniu premii lub po jej wypłaceniu za dany miesiąc – pozbawia się pracownika premii w kolejnym miesiącu.

### § 8

1. Wysokość premii może zostać obniżona w następujących wypadkach:
  - a. nieprzestrzegania regulaminu pracy,
  - b. niepełnego lub niewłaściwego wykonania obowiązków pracowniczych wynikających z zakresu czynności pracownika,
  - c. nieusprawiedliwionego spóźnienia do pracy,
  - d. wymierzenia pracownikowi kary porządkowej upomnienia,
  - e. usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli wystąpiła konieczność powierzenia obowiązków pracownika innej osobie.
2. Na wniosek pracownika, pracodawca obowiązany jest poinformować go o przyczynie obniżenia lub pozbawienia premii.

### § 9

1. Decyzje o przyznaniu pracownikowi premii w określonej wysokości, pozbawieniu lub zmniejszeniu wysokości premii podejmuje dyrektor placówki na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub z własnej inicjatywy.
2. Premia jest przyznawana za okres miesiąca kalendarzowego i wypłacana w terminie wypłaty wynagrodzenia zgodnie z § 4.

**KSZTAŁCENIA  
TYCZNEGO**

Wie Zdrój, ul. Harcerska 12  
0 275, tel. 032 47 40 279  
52-996 REGON 276852775

3. Premia nie przysługuje pracownikowi za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby i macierzyństwa albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek ubezpieczenia społecznego.

**§ 10**

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród za szczególne osiągnięcia pracy zawodowej w wysokości 1 % planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1 może być podwyższony przez dyrektora placówki w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.

**§ 11**

Nagrody przyznaje dyrektor CKP z własnej inicjatywy bądź na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

**§ 12**

Nagrody przyznaje się pracownikom wyróżniającym się w pracy zawodowej szczególnie za:

- podejmowanie inicjatyw w zakresie poprawy funkcjonowania placówki,
- podejmowanie działań mających na celu zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- wydajność i operatywność w pracy,
- w zakresie odpowiedzialności materialnej za dbałość o powierzone mienie oraz oszczędne i racjonalne gospodarowanie środkami,
- stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
- dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań zawodowych.

**§ 13**

Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie ostatniego roku:

- został ukarany karą upomnienia lub nagany,
- opuścił dzień pracy bez usprawiedliwienia.

**§ 14.**

1. O przyznaniu nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownik jest zawiadamiany na piśmie.
2. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody przekazywany jest do akt osobowych pracownika.

**§ 15**

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowisku głównego księgowego może być przyznany dodatek funkcyjny w wysokości od 10 % do 50% wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracownika.
2. Dodatek funkcyjny przyznaje dyrektor placówki na czas określony lub nieokreślony.
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - a. Począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w trakcie miesiąca;

- b. Za dany miesiąc, jeżeli nabycia prawa do dodatku nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.
4. Dodatek funkcyjny i dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby lub macierzyństwa albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego lub wynagrodzenie chorobowe.

#### § 16

1. Pracownikowi może zostać przyznany dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek specjalny przyznaje dyrektor na czas określony, a w indywidualnych przypadkach także na czas nieokreślony.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego.

#### § 17

1. W razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna.
2. Wysokość odprawy zależy od stażu pracy u danego pracodawcy i wynosi równowartość:
  - a. 1-miesięcznego wynagrodzenia – przy stażu nieprzekraczającym 2 lat,
  - b. 2-miesięcznego wynagrodzenia – przy stażu wynoszącym co najmniej 2 lata,
  - c. 3-miesięcznego wynagrodzenia – przy stażu wynoszącym co najmniej 8 lat.

#### § 18

Pracownikowi przysługuje:

1. Dodatek za wieloletnią pracę na podstawie i na zasadach określonych w ustawie,
2. Dodatkowe wynagrodzenia za pracę w nocy, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta – na podstawie i na zasadach określonych 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 jednostki sfery budżetowej ( Dz. U. Nr 160, poz. 1080 z późn. zm.),
5. Jednorazowa odprawa pieniężna – w związku z przejściem na emeryturę lub rentę na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy,
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 2003 r., Nr 90, poz. 844 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 pieniądzu z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267 z późn. zm.)

### § 19

1. Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników samorządowych zatrudnionych w Centrum Kształcenia Praktycznego w Jastrzębiu Zdroju określa załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.
2. Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. posiadali kwalifikacje na podstawie dotychczasowych przepisów zachowują je do czasu rozwiązania stosunku pracy.

### § 20

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.

### § 21

1. Pracodawca zawiadamia pracowników o wejściu w życie regulaminu i o jego zmianach.
2. Zawiadomienie o którym mowa w ust. 1 dokonuje się przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń.

### § 22

1. Niniejszy Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia wywieszenia go na tablicy ogłoszeń.
2. Regulamin został ustalony w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

KOMISJA MIĘDZY Zakładowa 06.06.2009  
NSZZ „Solidarność” Pracowników Związek Nauczycielstwa Polskiego  
Oświaty i Wychowania Zarząd Oddziału  
Al. Piłsudskiego 60 44-335 Jastrzębie Zdrój ul. Józefa Piłsudskiego 60  
44-335 Jastrzębie Zdrój  
PRZEWODNICZĄCY tel./fax 47-18-330  
NSZZ „Solidarność” w Jastrzębiu Zdr. Jacek Swatek  
Mieczysław Swatek

DYREKTOR  
Centrum Kształcenia Praktycznego  
w Jastrzębiu Zdroju  
mgr inż. Dariusz Przygodzki

.....  
/podpis i pieczęć pracodawcy/

Uzgodniono:

.....  
/zakładowe organizacje związkowe/

**Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota wynagrodzenia zasadniczego wg rozporządzenia RM w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2009 r. nr 50 poz. 398)	Maksymalna kwota wynagrodzenia w odniesieniu do minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku kalendarzowym
I	1.100	140 %
II	1.120	150 %
III	1.140	160 %
IV	1.160	170 %
V	1.180	180 %
VI	1.200	190 %
VII	1.220	200 %
VIII	1.240	210 %
IX	1.260	220 %
X	1.280	230 %
XI	1.300	240 %
XII	1.350	250 %
XIII	1.400	260 %
XIV	1.450	270 %
XV	1.500	280 %
XVI	1.550	290 %
XVII	1.600	300 %
XVIII	1.650	310 %
XIX	1.700	320 %

KOMISJA MIĘDZYKŁADOWA  
 NSZZ „Solidarność” Pracowników Zawodowego Nauczycielstwa Polskiego  
 Oświaty i Wychowania Oddziału  
 Al. Piłsudskiego 60 44-335 Jastrzębie Zdrój Al. Piłsudskiego 60  
 PRZEWODNICZĄCY Oddziału  
 KM NSZZ „Solidarność” w Jastrzębie Zdrój  
 Prac. Ośw. i Wych. w Jastrzębie Zdr. tel. 47-18-330  
 mgr Mirosław Swatek *gracik swatek*

DYREKTOR  
 Centrum Kształcenia Praktycznego  
 w Jastrzębie Zdroju  
 mgr inż. Dariusz Przygodzki

SZTAŁCENIA  
PRAKTYCZNEGO

Zarój, ul. Harcerska 12  
17-100, tel. 032/47 40 279  
fax 032/47 40 275

Załącznik nr 2

**Wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych**  
(Dz. U. z 2009 r. nr 50 poz. 398)

**Stanowiska urzędnicze**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne
1.	Główny księgowy	Według odrębnych przepisów
2.	Zastępca głównego księgowego	Wyższe ekonomiczne lub podyplomowe ekonomiczne przy stażu pracy – 3 lata
3.	Specjalista	Wyższe przy stażu pracy – 4 lata Średnie przy stażu pracy – 5 lat
4.	Samodzielny referent	Wyższe przy stażu pracy – 2 lata Średnie przy stażu pracy – 4 lata
5.	Starszy referent	Wyższe Średnie przy stażu pracy – 2 lata
6.	Księgowy, kasjer	Wyższe Średnie przy stażu pracy – 2 lata
7.	Referent	Średnie

**Stanowiska pracownicze**

1.	Kierownik gospodarczy	Wyższe przy stażu pracy – 2 lata Średnie przy stażu pracy – 6 lat
2.	Sekretarz szkoły	Średnie
3.	Pomoc nauczyciela	Podstawowe
4.	Sekretarka	Średnie
5.	Woźny, dozorca	Podstawowe
6.	Sprzątaczką	Podstawowe
7.	Konserwator	Podstawowe

KOMISJA MIĘDZYZAKŁADOWA  
NSZZ „Solidarność” Pracowników  
Oświaty i Wychowania

Al. Piłsudskiego 60 44-335 Jastrzębie Zdrój

PRZEWODNICZĄCY  
KM NSZZ „Solidarność”  
Prac. Ośw. i Wych. w Jastrzębiu Zdr.  
mgr Mirosław Swątek

10.06.2008  
Związek Nauczycielstwa Polskiego  
Zarząd Oddziału  
Al. Józefa Piłsudskiego 60  
44-335 Jastrzębie Zdrój  
tel./fax 47-18-330  
Jack Wawer

DYREKTOR  
Centrum Kształcenia Praktycznego  
w Jastrzębiu Zdroju  
mgr inż. Dariusz Przygodzki