

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI I OBSŁUGI

Za zgodność z oryginałem

data 16.10.09

podpis

DYREKTOR SZKOŁY

mgr Grzegorz Wegliński

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych

w Szkole Podstawowej nr 19 im. Juliana Tuwima

w Jastrzębiu Zdroju

art. 1

1. 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),

2. Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o :

- 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie,
- 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008r. (Dz. U. Nr 223, poz. 1458)
- 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50 poz. 398),
- 4) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Szkole Podstawowej nr 19 im. Juliana Tuwima w Jastrzębiu Zdroju na podstawie umowy o pracę,
- 5) pracodawcy – rozumie się przez to szkołę /placówkę/,
- 6) organizacji związkowej – rozumie się przez to związki zawodowe działające w placówce,

- 7) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,
- 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.).

art. 2

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

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

art. 3

Ustala się:

1. Tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego (zał. Nr 1),
2. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego (zał. Nr 2),

3. Tabelę wymagań kwalifikacyjnych (zał. Nr 3),
4. Regulamin premiowania (zał. Nr 4).

art. 4

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego ustawą z dnia 10 października 2002r. (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.) o minimalnym wynagrodzeniu
3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika jest co najmniej o 10% wyższe niż minimalna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w załączniku nr 1
5. Wynagrodzenie zasadnicze podlega corocznemu wzrostowi, co najmniej o średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług z wyrównaniem od 1 stycznia.
6. Górną granicę wynagrodzenia zasadniczego w tabeli stanowiącej załącznik nr 1 ustala się maksymalną kwotą w złotych.

art. 5

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - 1) główny księgowy,
 - 2) kierownik gospodarczy,- przysługuje dodatek funkcyjny wg tabeli (zał. Nr 2).

art. 6

1. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt. 7 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę.
2. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1, pkt. 8 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - a) po 20 latach pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - b) po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - c) po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - d) po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - e) po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - f) po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
3. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt 9 i 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy w wysokości:
 - a) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia;
 - b) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia;
 - c) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

Wynagrodzenie stanowiące podstawę do obliczenia wysokości oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

art. 7

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

2. Tryb i zasady określa ustawa Kodeks Pracy.

art. 8

1. Pracownikowi z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań przyznaje się dodatek specjalny w wysokości do 40 % wynagrodzenia zasadniczego.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej.

art. 9

1. 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.
2. Tryb i zasady określa ustawa Kodeks Pracy.

art. 10

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników należy się odprawa pieniężna (Dz.U. Nr 90 poz. 844).

art. 11

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 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 związku zawodowe działające w placówce.
4. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub innej ważnej

okazji.

5. Wysokość nagrody ustala się corocznie w porozumieniu ze związkami zawodowymi.
6. Kryteria przyznawania nagród :
 - a) wzorowe wypełnianie obowiązków,
 - b) złożoność realizowanych zadań,
 - c) terminowe wykonywanie zadań,
 - d) wykazywanie inicjatywy w pracy,
 - e) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - f) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami placówki,
 - g) dbanie o dobro placówki,

art. 12

1. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.
3. Zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy ustawy Kodeks Pracy,

art. 13

1. W ramach środków tworzy się fundusz premii w wysokości 20 % płac zasadniczych z przeznaczeniem na premie dla pracowników.

art. 14

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

art. 15

Zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 1998 Nr 21 poz. 95 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku

o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz.U. z 2005 roku nr 31 poz. 267 z późn. zm.)

art. 16

Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego określonego ustawą z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160 poz. 1080 z późn. zm.).

art. 17

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje z dołu do ostatniego dnia każdego miesiąca.
3. Sposób wypłaty wynagrodzenia określony jest w regulaminie pracy.

art. 18

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.

art. 19

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.

art. 20

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia na tablicy ogłoszeń w siedzibie SP 19 i obowiązuje od 01.07.2009 r.
2. Regulamin jest do wglądu w miejscu ogólnie dostępnym dla pracowników /sekretariat, biblioteka, księgowość/

art. 21

Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

art. 22

Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

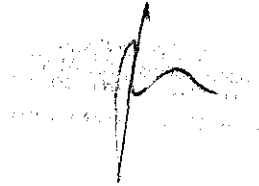
Jastrzębie Zdrój, dnia 16.06.2009 r.

Zakładowa organizacja związkowa:

1.

2.

Małgorzata...



Pracodawca:

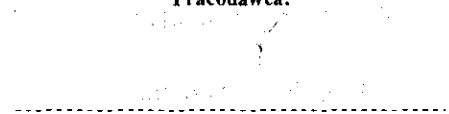


Tabela wynagrodzenia zasadniczego:

zał. Nr 1

| Kategoria zaszeregowania | Minimalna kwota w zł | Maksymalna kwota w zł |
|--------------------------|----------------------|-----------------------|
| I | 1 100,00 | 1 800,00 |
| II | 1 120,00 | 1 900,00 |
| III | 1 140,00 | 2 000,00 |
| IV | 1 160,00 | 2 100,00 |
| V | 1 180,00 | 2 200,00 |
| VI | 1 200,00 | 2 300,00 |
| VII | 1 220,00 | 2 400,00 |
| VIII | 1 240,00 | 2 500,00 |
| IX | 1 260,00 | 2 600,00 |
| X | 1 280,00 | 2 800,00 |
| XI | 1 300,00 | 3 000,00 |
| XII | 1 350,00 | 3 200,00 |
| XIII | 1 400,00 | 3 500,00 |
| XIV | 1 450,00 | 3 600,00 |
| XV | 1 500,00 | 3 900,00 |
| XVI | 1 550,00 | 4 200,00 |
| XVII | 1 600,00 | 4 500,00 |
| XVIII | 1 650,00 | 4 800,00 |
| XIX | 1 700,00 | 5 100,00 |



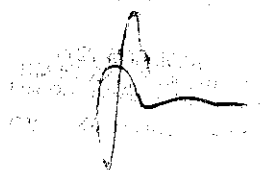
Jack Włost



Tabela dodatku funkcyjnego:

zał. Nr 2

| Kategoria zaszeregowania | maksymalna kwota dodatku funkcyjnego do % najniższego wynagrodzenia w 2009 r – 1 276,00 |
|-----------------------------|--|
| I | 20% |
| II | 40% |
| III | 60% |
| IV | 80% |
| V | 100% |



zackiewicz

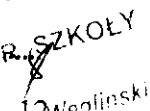
...

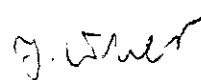
Tabela wymagań kwalifikacyjnych.
Wykaz stanowisk pracowników administracji i obsługi

| Lp. | stanowisko | minimalna grupa wynagrodzenia zasadniczego | grupa dodatku funkcyjnego | minimalne wymagania kwalifikacyjne | |
|--|---|--|---------------------------|--|-----------------------|
| | | | | wykształcenie oraz umiejętności zawodowe | staż pracy (w latach) |
| Stanowiska urzędnicze | | | | | |
| 1. | główny księgowy | XVI | V | według odrębnych przepisów | |
| 2. | informatyk | IX | - | wyższe | 4 |
| | | | | średnie | 5 |
| 3. | inspektor ds. BHP | IX | - | według odrębnych przepisów | |
| 4. | kasjer | VI | - | wyższe | - |
| | | | | średnie | 2 |
| 5. | kierownik sekcji księgowy | X | - | wyższe | 4 |
| 6. | | VI | - | wyższe | - |
| | | | | średnie | 2 |
| 7. | laborant | V | - | średnie | - |
| 8. | referent | V | - | średnie | - |
| 9. | samodzielny referent | VII | - | wyższe | 2 |
| | | | | średnie | 4 |
| 10. | specjalista | VIII | - | wyższe | 4 |
| | | | | średnie | 5 |
| 11. | starszy intendent | VI | - | wyższe | - |
| | | | | średnie | 2 |
| 12. | starszy referent | VI | - | wyższe | - |
| | | | | średnie | 2 |
| 13. | starszy specjalista | X | - | wyższe | 5 |
| Stanowiska pomocnicze i obsługi | | | | | |
| | dozorca | II | - | podstawowe | - |
| | intendent | V | - | średnie | 1 |
| | | | | zasadnicze zawodowe | 2 |
| | kierowca samochodu dostawczego | VII | - | według odrębnych przepisów | |
| | kierowca samochodu towarowo - osobowego | IX | - | | |
| | kierownik basenu | | | | |
| | kierownik gospodarczy | XIII | IV | średnie | 6 |
| | | | | wyższe | 2 |
| | kierownik magazynu | VIII | - | wyższe | 2 |
| | | | | średnie | 4 |
| | kierownik stołówki | VIII | - | wyższe | - |
| | | | | średnie | 4 |
| | konserwator | V | - | średnie zawodowe, zasadnicze zawodowe i odpowiednie wykształcenie w zawodzie | - |
| | lekarz | XV | - | według odrębnych przepisów | |
| | magazynier | V | 2 | średnie | 1 |
| | | | | zasadnicze zawodowe | 2 |
| | majster | IX | - | średnie | 3 |

| | | | | |
|---|-----------|----------|--|---|
| młodszy ratownik | VII | - | średnie | - |
| operator urządzeń powielających | V | - | średnie | - |
| opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściu przez jednię w drodze do i ze szkoły) | I | - | podstawowe | - |
| pomoc administracyjna | III | - | średnie | - |
| pomoc kuchenna | IV | - | zasadnicze zawodowe | - |
| | | | podstawowe | - |
| pomoc nauczyciela | VI | - | podstawowe | - |
| portier | II | - | podstawowe | - |
| pracznica | VI | - | podstawowe | - |
| ratownik | VIII | - | średnie | 2 |
| robotnik do pracy ciężkiej | IV | - | zasadnicze zawodowe | - |
| | | | podstawowe | - |
| robotnik do pracy lekkiej | IV | - | podstawowe | - |
| robotnik gospodarczy | II | - | zasadnicze zawodowe | - |
| | | | podstawowe | - |
| robotnik wykwalifikowany | V | - | średnie zawodowe, | - |
| | | | zasadnicze zawodowe i odpowiednie wyszkolenie w zawodzie | - |
| rzemieślnik (murarz, malarz, spawacz, elektryk, kucharz, krawiec i inne) | V | - | średnie zawodowe, | - |
| | | | zasadnicze zawodowe i odpowiednie wyszkolenie w zawodzie | - |
| sekretarka | IV | - | średnie | - |
| sekretarz szkoły | XII | III | średnie | 5 |
| sprzątacznica | I | - | podstawowe | - |
| starsza woźna | III | - | podstawowe | - |
| starszy dozorca | III | - | podstawowe | - |
| starszy konserwator | VI | - | średnie zawodowe, zasadnicze zawodowe | 3 |
| | | | podstawowe | - |
| starszy portier | III | - | podstawowe | - |
| starszy ratownik | IX | - | średnie | 4 |
| starszy rzemieślnik | VI | - | średnie zawodowe, zasadnicze zawodowe | 3 |
| | | | podstawowe | - |
| starszy szatniarz | III | - | podstawowe | - |
| szatniarz | II | - | podstawowe | - |
| szef kuchni | VII | - | średnie zawodowe | 3 |
| | | | zasadnicze zawodowe i tytuł mistrza | 4 |
| woźny | II | - | podstawowe | - |

Za zgodność z oryginałem

data 16.09.2009 podpis  SZKOŁY
mgr Grzegorz Węgliński



Regulamin premiowania

pracowników niebędących nauczycielami
zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 19 im. Juliana Tuwima
w Jastrzębiu Zdroju

Na podstawie art.13 pkt.1 Regulaminu wynagradzania z dnia 01.07.2009 r.
tworzy się Regulamin o następującej treści:

§ 1.

Do otrzymania premii uprawnieni są pracownicy, którzy przepracowali w szkole
co najmniej miesiąc.

§ 2.

Premia ma charakter indywidualny i jest przyznawana za terminowe oraz staranne
wykonywanie wyznaczonych zadań.

§ 3.

Premia jest wypłacana z osobowego funduszu płac w ramach posiadanych
środków.

§ 4.

Wysokość indywidualnej premii nie może przekroczyć 30 % wynagrodzenia
zasadniczego.

Za szczególne osiągnięcia dyrektor szkoły może podwyższyć pracownikowi %
premier do wysokości 60% wynagrodzenia.

§ 5.

Premia wypłacana jest z dołu do ostatniego dnia każdego miesiąca.

Decyzję o przyznaniu premii i jej wysokości, jak i o pozbawieniu całkowitym lub
częściowym, podejmuje dyrektor szkoły.

§ 6.

Premia może być przyznawana za osobiste wykonywanie zadań wynikających z zakresów czynności poszczególnych pracowników lub też za wykonanie zadań indywidualnych, dodatkowo zleconych przez pracodawcę.

§ 7.

Przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu premii będą stosowane następujące kryteria ogólne oceny pracowników:

- a) przestrzeganie dyscypliny pracy;
- b) jakość wykonywanej pracy;
- c) zachowanie właściwej postawy, zarówno wobec przełożonych jak i podporządkowanych pracowników;
- d) zachowanie społecznej postawy wobec wszelkich przejawów naruszenia praworządności i zasad współżycia społecznego.

§ 8.

1. W przypadku naruszenia porządku i dyscypliny pracy, szczególnie za:

- a) niewypełniania powierzonych obowiązków lub wykonywanie ich niedbale;
 - b) zakłócenia pracy przez naruszenie zasad współżycia społecznego;
 - c) naruszenia zasady praworządności;
 - d) niewykonania poleceń przełożonego lub w inny sposób utrudnianie pracy;
 - e) nieprzestrzegania zasad dyscypliny pracy
- pracownik zostaje pozbawiony częściowo lub całkowicie premii.

2. Premia ulega obniżeniu:

- a) za naruszenie porządku i dyscypliny określonej w ust. 1 pkt. a) o 5%,
- b) za naruszenie określone w ust. 1 pkt. b) – d)- od 8% do 15%,
- c) za naruszenie określone w ust. 1 pkt. e) – do 20%.

§ 9.

1. Decyzja o przyznaniu w określonej wysokości, pozbawieniu lub zmniejszeniu premii indywidualnej wydaje dyrektor szkoły.

§ 10.

Regulamin wchodzi w życie po uzgodnieniu ze szkolną organizacją związkową.

Ognisko / Nr 19
44-335 Jastrzębie Zdrój
NIP 526-00-01-884

.....
Szkolna organizacja związkowa

.....
Dyrektor

Za zgodność z oryginałem

data 16.11.09 podpis

PREKTOR SZKOŁY
mgr Grzegorz Węglinski