

Zarządzenie Nr 6/2009
Dyrektora Zespołu Obsługi Ekonomiczno- Administracyjnej Szkół w Ustce

z dnia 10 czerwca 2009 r.

w sprawie:

regulaminu wynagradzania
pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych
w Zespole Obsługi Ekonomiczno – Administracyjnej Szkół
w Ustce

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458), zarządzam, co następuje:

§ 1

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników, zatrudnionych w Zespole Obsługi Ekonomiczno – Administracyjnej Szkół w Ustce.

§ 2

Ileć w regulaminie jest mowa o:

- 1) rozporządzeniu płacowym - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398),
- 2) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zespole Obsługi Ekonomiczno – Administracyjnej Szkół w Ustce na podstawie umowy o pracę,
- 3) pracodawcy – rozumie się przez to Zespół Obsługi Ekonomiczno – Administracyjnej Szkół w Ustce,
- 4) zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w Zespole Obsługi Ekonomiczno – Administracyjnej Szkół w Ustce, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

§ 3

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa 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 (Dz. U. z 2008r., Nr 223, poz. 1458),
- 2) dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, premia oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej - na podstawie art. 36 ust. 4-6 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008r., Nr 223, poz. 1458) oraz regulaminu wynagradzania,

- 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 1997 r., Nr 160, poz. 1080 ze zm.),
- 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 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.)
- 5) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy - na podstawie i zasadach określonych ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.),
- 6) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 ze zm.),
- 7) świadczenia 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 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r., Nr 31 poz. 267 ze zm.).

§ 4

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. z 2002r., Nr 200, poz. 1679 ze zm.).
3. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania. Górną granicę wynagrodzenia zasadniczego określonego w załączniku ustala się w procentach od najniższego wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu z dnia 10 października 2002 roku (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn.zm). Wysokość minimalnego wynagrodzenia w roku następnym podlega ogłoszeniu w Monitorze Polskim w terminie do dnia 15 września każdego roku.
4. 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.
5. Wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa ust. 4 podlega corocznemu podwyższeniu o wskaźnik określony w założeniach do projektu budżetu, a jeśli takiego wskaźnika brak to o wskaźnik inflacji ustalony w ustawie budżetowej, powiększony o liczbę punktów procentowych uzgodnionych przez dyrektora szkoły z zakładową organizacją związkową.
6. Podwyższenie wynagrodzeń, o którym mowa w ust. 6 następuje w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej, z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku.

§ 5

Ustala się maksymalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonym w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do rozporządzenia płacowego.

§ 6

Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku głównego księgowego przysługuje dodatek funkcyjny wg załącznika 2 do regulaminu.

§ 7

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 3 % planowanego osobowego funduszu płac.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.
3. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor.
4. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub innej ważnej okazji.
5. Przyjmuje się następujące 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 szkoły
 - g) dbanie o dobro szkoły.

§ 8

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20 % wynagrodzeń zasadniczych z przeznaczeniem na premie miesięczne dla pracowników.
2. Premia przyznawana jest pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki, a w szczególności:
 - 1) terminowo i przy zachowaniu należytej jakości, wykonują przydzielone im zadania,
 - 2) zachowują dbałość o stan techniczny powierzonych im urządzeń i sprzętu,
 - 3) przestrzegają przepisów regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy,
 - 4) przestrzegają zasad współżycia społecznego.
3. Indywidualna miesięczna premia dla pracownika może być przyznana w wysokości do 30 % wynagrodzenia zasadniczego.
4. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii lub do jej części, w przypadku:
 - 1) nieprzestrzegania regulaminu pracy i przepisów bhp i ppoż.,
 - 2) spowodowania szkody w mieniu pracodawcy,
 - 3) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
 - 4) ukarania pracownika jedną z kar przewidzianych w Kodeksie pracy.

§ 9

1. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, jest przyznawany dodatek specjalny w wysokości do 40 % przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości niż wysokość określona w ust. 1.

§ 10

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje w ostatnim roboczym dniu każdego miesiąca.

§ 11

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

§ 12

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 do regulaminów wynagradzania.

§ 13

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez przekazanie tekstu regulaminu na piśmie i po podpisaniu oświadczeń o zapoznaniu się z treścią regulaminu

§ 14

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w sekretariacie.

§ 15

Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 16

Regulamin wynagradzania obowiązuje na czas nieokreślony.

.....
podpis pracodawcy

.....
podpisy przedstawiciela zakładowej organizacji związkowej

Załącznik nr 1
do regulaminu wynagradzania

Maksymalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze dla pracowników ZOEAS

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego wyrażona w % od minimalnego wynagrodzenia		Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego w 2009 roku w zł
I	140		1 786
II	150		1 914
III	160		2 042
IV	170		2 169
V	180		2 297
VI	200		2 552
VII	210		2 680
VIII	235		2 999
IX	250		3 190
X	270		3 445
XI	275		3 509
XII	280		3 573
XIII	285		3 637
XIV	290		3 700
XV	295		3 764
XVI	300		3 828
XVII	305		3 892
XVIII	310		3 956
XIX	315		4 019

**Maksymalna miesięczna wysokość dodatku funkcyjnego
przysługująca pracownikom Zespołu Obsługi Ekonomiczno – Administracyjnej
Szkół w Ustce**

Lp	Stanowisko	Maksymalna wysokość dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	Główny księgowy ZOEAS	800,00