



Szkoła Podstawowa
im. Lotników Polskich
w Płocicznie-Tartak

Regulamin wynagradzania
pracowników niebędących
nauczycielami

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 im. Lotników Polskich w Płocicznie-Tartak.

§ 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 im. Lotników Polskich w Płocicznie-Tartak,
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 im. Lotników Polskich w Płocicznie-Tartak.

§ 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 minimalnego 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,
 - b) złożoność realizowanych zadań,
 - c) terminowość wykonywania zadań,
 - d) wykazywanie inicjatywy w pracy,
 - e) podnoszenie kwalifikacji zawodowych zgodnie z potrzebami szkoły,
 - f) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,
 - g) dbanie o dobro szkoły.

§ 6.

1. W ramach środków na wynagrodzenie tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego z przeznaczeniem na premię pracowników.
2. 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.
3. Za wykonywanie dodatkowych czynności w ramach wygospodarowanego funduszu premiowego może być przyznana maksymalna wysokość premii do 50%.
4. Pracownik traci prawo do premii regulaminowej za dany miesiąc w przypadku:
 - a) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - b) stawienia się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub środków odurzających,
 - c) wymierzenia pracownikowi kary porządkowej,
 - d) rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika,

- e) zawinionego narażenia szkoły - działaniem lub zaniechaniem - na straty majątku,
 - f) dopuszczeniem do strat finansowych,
 - g) stwierdzenia przez właściwe organy kontroli i nadzoru nieprawidłowej działalności gospodarczej, administracyjnej lub technicznej, które wystąpiły z bezpośredniej winy odpowiedzialnego pracownika.
5. 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.
 6. Zmniejszenie lub pozbawienie premii regulaminowej może nastąpić po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
 7. Pracownikowi przysługuje prawo do wniesienia odwołania od decyzji dyrektora szkoły w terminie 7 dnia od daty powiadomienia go o pozbawieniu premii regulaminowej.
 8. W przypadku złożenia przez pracownika odwołania, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie, niezwłocznie po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej, której pracownik jest członkiem.
 9. Za okres, za który nie przysługuje wynagrodzenie premia regulaminowa również nie przysługuje.

§ 7.

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

TABELA nr 1**Stanowisk, minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego
oraz minimalnych wymagań kwalifikacji**

Lp	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	Konserwator	VI	zasadnicze zawodowe	3 lata
2	Sekretarka	IV	średnie	-
3	Robotnik gospodarczy	V	podstawowe	-
4	Woźny	IV	podstawowe	-
5	Sprzątaczką	III	podstawowe	-
6	Pomoc nauczyciela	VI	podstawowe	-
7	Pomoc administracyjna	III	średnie	-

TABELA nr 2**Minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych
I	1700
II	1720
III	1740
IV	1760
V	1780
VI	1800
VII	1820
VIII	1840
IX	1860
X	1880
XI	1900
XII	1920
XIII	1940
XIV	1960
XV	1980
XVI	2000
XVII	2100
XVIII	2200
XIX	2400
XX	2600
XXI	2800
XXII	3000