

ZARZĄDZENIE NR 4/2021
z dnia 27.12.2021 r.
Dyrektora Zespołu Placówek Oświatowych w Miłkach

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Placówek Oświatowych w Miłkach

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1282, z 2021 r. poz. 1834) zarządza się co następuje:

§ 1

1. Wprowadzić do stosowania Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Placówek Oświatowych w Miłkach.
2. Regulamin stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc Regulamin z dnia 1 stycznia 2018 roku.

§ 3

Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2022 roku.

DYREKTOR
Zespołu Placówek Oświatowych
w Miłkach

mgr Piotr Łokodziński

(pieczęć i podpis dyrektora)

REGULAMIN WYNAGRADZANIA pracowników samorządowych niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Placówek Oświatowych w Miłkach

Podstawa prawna: art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1282, z 2021 r. poz. 1834).

§ 1

1. Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników samorządowych niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Placówek Oświatowych w Miłkach.

§ 2

1. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
 - 1) Rozporządzeniu placowym – rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 1960 z późn. zm.),
 - 2) Pracownikach - rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zespole Placówek Oświatowych w Miłkach na stanowiskach niepedagogicznych, na podstawie umowy o pracę.
 - 3) Zakładowej organizacji związkowej - rozumie się przez to związki zawodowe lub jednostki organizacyjne związku zawodowego działające w szkole, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej,
 - 4) Zespole – rozumie się przez to Zespół Placówek Oświatowych w Miłkach.

§ 3

1. 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 2019 r., poz. 1282, z 2021 r. poz. 1834),
 - 2) Dodatek funkcyjny lub specjalny oraz nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej – na podstawie art. 36 ust. 4 - 6 ustawy o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1282, z 2021 r. poz. 1834) oraz regulaminu wynagradzania,
 - 3) Dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1872),
 - 4) Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta - na podstawie i zasadach określonych w art. 151⁷, art. 151 i art. 151⁹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162),
 - 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 2018 r. poz. 1969),
 - 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 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162),
 - 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 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1133, 1621, 1834).

 1

§ 4

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji zgodnie z załącznikiem nr 1 do regulaminu.
2. Stawki maksymalne wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 2 do regulaminu.
3. Stawki maksymalnego poziomu dodatku funkcyjnego określa tabela stanowiąca załącznik nr 3 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 lub
 - b) złożoność realizowanych zadań lub
 - c) terminowość wykonywania zadań lub
 - d) wykazywanie inicjatywy w pracy lub
 - e) podnoszenie kwalifikacji zawodowych zgodnie z potrzebami szkoły,
 - f) dbanie o dobro szkoły.

§ 6

1. W ramach środków na wynagrodzenie tworzy się fundusz premii w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego z przeznaczeniem na premie pracowników.
2. Premia regulaminowa w wysokości 15 % 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,
 - e) przestrzegają obowiązujących przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych.
3. Pracownik traci prawo do premii regulaminowej za dany miesiąc w przypadku:
 - a) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy lub
 - b) stawienia się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub środków odurzających lub
 - c) wymierzenia pracownikowi kary porządkowej lub
 - d) rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub
 - e) zawinonego narażenia szkoły - działaniem lub zaniechaniem - na straty majątku

lub dopuszczeniem do strat finansowych lub
f) stwierdzenia przez właściwe organy kontroli i nadzoru nieprawidłowej działalności gospodarczej, administracyjnej lub technicznej, które wystąpiły z bezpośredniej winy odpowiedzialnego pracownika.

4. 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.
5. Zmniejszenie lub pozbawienie premii regulaminowej może nastąpić po uprzednim wysłuchaniu pracownika.
6. Pracownikowi przysługuje prawo do wniesienia odwołania od decyzji dyrektora szkoły w terminie 7 dnia od daty powiadomienia go o pozbawieniu premii regulaminowej.
7. W przypadku złożenia przez pracownika odwołania, dyrektor szkoły podejmuje decyzję w sprawie, niezwłocznie po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej, której pracownik jest członkiem.
8. Za okres, za który nie przysługuje wynagrodzenie premia regulaminowa również nie przysługuje.

§ 7

1. Pracownikowi przysługuje także premia uznaniowa w wysokości do 15% wynagrodzenia zasadniczego za:
 - a) wykonanie czynności dodatkowych zleconych przez pracodawcę, ważnych dla prawidłowego funkcjonowania placówki,
 - b) wykonanie czynności dodatkowych wynikających z zastępstwa za nieobecnego pracownika,
 - c) wykazywanie inicjatywy i aktywny stosunek do wykonywanej pracy.
2. Premię uznaniową przyznaje się pracownikowi za czas efektywnie przepracowany oraz za czas urlopu wypoczynkowego, okolicznościowego i innych usprawiedliwionych nieobecności, za które przysługuje wynagrodzenie, z wyjątkiem choroby i opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny.

§ 8

1. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, w ramach posiadanych środków przyznaje się dodatek specjalny w wysokości do 30% przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach w ramach posiadanych środków dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości niż wysokość określona w ust. 1.

§ 9

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

§ 10

1. Wynagrodzenie wypłaca się raz w miesiącu, w terminie do dnia 28 każdego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzającym ten dzień dniu roboczym.




§ 11

1. Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 12

1. Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w sekretariacie szkoły.

§ 13

1. Regulamin wynagradzania obowiązuje od dnia 1 stycznia 2022 roku.

Związek Nauczycielstwa Polskiego
Zarząd Oddziału
11-500 Giżycko, ul. Sikorskiego 3B
tel. 07 544 74 34
.....
(pieczęć i podpis przedstawicieli
zakładowych organizacji związkowych)


PREZES
Oddziału ZNP w Giżycku
Katarzyna Rzeczycka

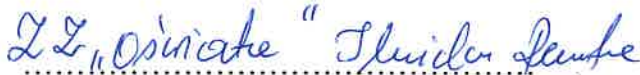
DYREKTOR
Zespołu Placówek Oświatowych
w Miłkach


mgr Piotr Łobodziński

.....
(pieczęć i podpis pracodawcy)

ZESPÓŁ PLACÓWEK OŚWIATOWYCH
w Miłkach
ul. Szkolna 3, 11-513 Miłki
tel. 87 4299457
.....
NIP 845 17 53 723 Regon 510972671

(pieczęć zakładu pracy)



Międzyzakładowa Organizacja
Związkowa Pracowników Oświaty
NSZZ „Solidarność”
Wilkowy, ul. Szkolna 8, 11-500 Giżycko

Międzyzakładowa Organizacja
Związkowa Pracowników Oświaty
NSZZ „Solidarność” w Wilkasach
PRZEWODNICZĄCA

mgr Renata Anusiewicz

TABELA

**stanowisk, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii zaszeregowania,
wskazujących minimalny i maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego
pracowników administracji i obsługi**

Stanowiska administracji i obsługi oraz pomocnicze
w Zespole Placówek Oświatowych w Miłkach

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w zł	Kwalifikacje	Staż pracy	Stawka dodatku funkcyjnego
1.	Sekretarz szkoły	XII	2700	średnie	5	1
2.	Konserwator	V	2350	zasadnicze średnie	-	-
3.	Palacz c.o	IV	2300	podstawowe zasadnicze	-	-
4.	Sprzątaczką	III	2250	podstawowe	-	-
5.	Woźna oddziałowa	II	2200	podstawowe	-	-
6.	Pomoc nauczyciela	VI	2400	podstawowe	-	-

DYREKTOR
Zespołu Placówek Oświatowych
w Miłkach

mgr Piotr Łobodziński



Załącznik nr 2
do Regulaminu wynagradzania
pracowników samorządowych niebędących nauczycielami
zatrudnionymi
w Zespole Placówek Oświatowych w Miłkach

TABELA

minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego pracowników administracji i obsługi

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w zł	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w zł
I	2150	
II	2200	3300
III	2250	3350
IV	2300	3400
V	2350	3450
VI	2400	3500
VII	2450	
VIII	2500	
IX	2550	
X	2600	
XI	2650	
XII	2700	4300
XIII	2750	
XIV	2800	
XV	2850	
XVI	2900	
XVII	2950	
XVIII	3000	
XIX	3100	

DYREKTOR
Zespołu Placówek Oświatowych
w Miłkach

mgr Piotr Łobodziński

J. K.
R. M.

Załącznik nr 3
do Regulaminu wynagradzania
pracowników samorządowych niebędących nauczycielami
zatrudnionymi
w Zespole Placówek Oświatowych w Miłkach

Tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych niebędących nauczycielami zatrudnionymi w Zespole Placówek Oświatowych w Miłkach

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	440
2	660
3	880
4	1100
5	1320
6	1540
7	1760
8	2200
9	2750

DYREKTOR
Zespołu Placówek Oświatowych
w Miłkach

mgr Piotr Łobodziński