

ZESPÓŁ SZKOLNO-PRZEDSZKOLNY
Chetmsko Śląskie, 58-420 Lubawka
ul. Kolonia nr 14
tel./fax 75 74 22 116
REGON 020345539 NIP 6141566600

Regulamin Wynagradzania Pracowników Niepedagogicznych w ZS-P Chetmsko Śl.

**ZARZĄDZENIE NR 11/2023
DYREKTORA ZESPOŁU SZKOLNO-PRZEDSZKOLNEGO**

z dnia 30.06.2023 r.

w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkolno- Przedszkolnego w Chełmsku Śląskim

na podstawie:

- Ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r., poz. 530) – art. 39 ust. 1 pkt. 2
- Rozporządzenie Rady Ministrów z 22 maja 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2023 r., poz. 1102).

§1

Na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023r., - zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych od dnia 01 lipca 2023r., oraz zmiany w zaszeregowaniu płacowym zostaje ujednolicony regulamin wynagradzania dla pracowników niepedagogicznych w ZS-P w Chełmsku Śląskim

§2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR
ZESPOŁU SZKOLNO-PRZEDSZKOLNEGO
w Chełmsku Śląskim
Waldemar Szwed
mgr Waldemar Szwed
.....
(Dyrektor Szkoły)

**Regulamin wynagradzania
dla pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych
w Zespole Szkolno – Przedszkolnym w Chełmsku Śląskim
z dnia 01 lipca 2023 r.**

Działając na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2022 r. poz. 530), zarządzam, co następuje:

§ 1

1. Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, określa zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Zespole Szkolno – Przedszkolnym w Chełmsku Śląskim.
2. Regulamin reguluje zasady wynagradzania za pracę, wymagania kwalifikacyjne na poszczególnych stanowiskach, warunki przyznawania i sposoby wypłacania premii i nagród oraz dodatków funkcyjnych i specjalnych.

§ 2

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

- 1) regulaminie – należy rozumieć przez to regulamin wynagradzania obowiązujący w Zespole Szkolno – Przedszkolnym w Chełmsku Śląskim;
- 2) rozporządzeniu płacowym - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U z 2023r., poz. 1102);
- 3) ustawie – rozumie się ustawę z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2022 r., poz. 530);
- 4) minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. 2020.0.2207)
- 5) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie w I kategorii zaszerogowania, ustalone w załączniku do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023r., (Dz. U. poz. 1102) zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych

- 6) miesięcznym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, wraz z dodatkowymi składnikami, o stałym lub okresowym charakterze, do których pracownik ma prawo na podstawie umowy o pracę i niniejszego regulaminu;
- 7) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zespole Szkolno - Przedszkolnym w Chełmsku Śląskim na podstawie umowy o pracę;
- 8) pracodawcy – należy rozumieć Zespół Szkolno - Przedszkolny w Chełmsku Śląskim;

§ 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 (tekst jednolity Dz. U. z 2022 r., poz. 530);
- 2) dodatek funkcyjny, dodatek specjalny oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej - na podstawie art. 36 ust. 4-6 ustawy o pracownikach samorządowych oraz regulaminu wynagradzania,
- 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tj. Dz.U. 2018. 1872 tj.),
- 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 2022 r. poz. 1510), art. 42 ust. 2, ust. 4 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r., poz. 530).
- 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 (t. j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969)
- 6) odprawa pośmiertna,
- 7) zwrot kosztów delegacji służbowej,
- 8) 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 2022 r. poz. 1510)
- 9) 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 2022 r., poz. 1732),

10) inne obligatoryjne świadczenia, przysługujące z mocy prawa pracy za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 4

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika samorządowego określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Wynagrodzenie miesięczne pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. 2020.0.2207)
3. Wzrost minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa wyżej, przekraczającego wynagrodzenie należne pracownikowi, powoduje konieczność przyznania temu pracownikowi wyrównania.
4. Wynagrodzenie zasadnicze nie może być niższe niż określone w tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do rozporządzenia płacowego wymienionego w § 2 pkt 5 regulaminu.
5. 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

1. Ustala się tabelę maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu.
2. Maksymalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na stanowiskach wymienionych w załączniku nr 2 do regulaminu ustala się na poziomie minimalnych wymagań na tych stanowiskach, określonych w załączniku nr 3 do rozporządzenia płacowego.

§ 6

1. Pracodawca ustala dla każdego pracownika indywidualny poziom wynagrodzenia zasadniczego według kategorii zaszeregowania przy uwzględnieniu zajmowanego stanowiska, posiadanego wykształcenia oraz umiejętności zawodowych.
2. Ustalenia stawki osobistego zaszeregowania dokonuje się z uwzględnieniem indywidualnej oceny pracy pracownika oraz jego kwalifikacji.

§ 7

Pracownik może otrzymać wyższą kategorię zaszeregowania na dotychczas zajmowanym stanowisku, jednak nie częściej niż raz w roku.

§ 8

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym:
 - 1) główny księgowy,

przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości nie wyższej niż 45 % przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego.

2) kierownik gospodarczy

przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości nie wyższej niż 30 % przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego.

2. Pracownicy na stanowiskach urzędniczych:

1) specjalista do spraw kadrowo - płacowych,

mogą otrzymać dodatek funkcyjny w wysokości nie wyższej niż 30 % przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego.

3. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku:

1) sekretarz szkoły

przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości nie wyższej niż 30 % przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego.

4. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala dyrektor biorąc pod uwagę:

a) kwalifikacje zawodowe pracownika;

b) złożoność zadań wynikających z zajmowanego stanowiska;

c) wartości powierzonego mienia.

4. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

5. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi samorządowemu za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.

§ 9

1. W ramach posiadanych środków pracodawca może wypłacić kwartalnie świadczenie uznaniowe.

2. Świadczenie uznaniowe ma charakter indywidualny i jest ruchomym składnikiem

wynagrodzenia, nalicza się procentowo od wysokości faktycznego wynagrodzenia zasadniczego ustalonego wg stawki osobistego zaszeregowania pracownika.

Przyznając kwartalne świadczenie uznaniowe pracodawca bierze pod uwagę następujące kryteria:

1) zaangażowanie w pracę;

2) kreatywność, inicjatywa i samodzielność;

3) działania wykraczające poza obowiązki zawodowe przynoszące szkole korzyści ekonomiczne, społeczne i prestiżowe;

4) dyspozycyjność pracownika wykonywania ważnych i pilnych zadań nie mieszczących się w zakresie obowiązków pracownika;

5) inne szczególnie znaczące osiągnięcia.

3. Wysokość przyznanego świadczenia uznaniowego nie może przekroczyć 100 % wynagrodzenia

zasadniczego pracownika.

4. Decyzja o przyznaniu świadczenia uznaniowego należy do dyrektora.
5. Świadczenie uznaniowe wypłaca się z dołu, w terminie wypłaty wynagrodzenia.
6. Kwartalne świadczenie uznaniowe nie przysługuje pracownikowi, u którego w okresie ostatnich sześciu miesięcy stwierdzono:
 - 1) wpłynięcie zasadnej skargi;
 - 2) przewlekłość prowadzonych zadań;
 - 3) naruszenie regulaminu pracy;
 - 4) udzielenie kary porządkowej;
 - 5) świadczenie uznaniowe nie przysługuje także pracownikowi za dni nieobecności z tytułu choroby lub świadczenia rehabilitacyjnego, urlopu macierzyńskiego oraz innego na prawach urlopu macierzyńskiego, urlopu wychowawczego i bezpłatnego.

§ 10

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia 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 w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.
3. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor, po zasięgnięciu opinii przedstawiciela pracowników.
4. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej.
5. Wysokość nagród ustalana jest corocznie w porozumieniu z przedstawicielem pracowników.
6. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
 - a) pracownik przepracował co najmniej rok w Zespole Szkolno – Przedszkolnym w Chełmsku Śląskim;
 - b) wzorowe wypełnianie obowiązków;
 - c) złożoność realizowanych zadań;
 - d) terminowe wykonywanie zadań;
 - e) wykazywanie inicjatywy w pracy;
 - f) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych;
 - g) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami Zespołu Szkolno – Przedszkolnego;
 - h) dbanie o dobro Zespołu Szkolno - Przedszkolnego w Chełmsku Śląskim;
 - i) inne szczególne osiągnięcia pracownika .

8. Kopię decyzji o przyznaniu nagrody włącza się do akt osobowych pracownika.

§ 11

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

- a) Główny księgowy;
- b) specjalista ds. kadrowo – płacowych;
- c) intendent;
- d) kucharka;
- e) pomoc kuchenna;
- f) woźna;
- g) palacz C.O-konserwator;
- h) sprzątaczką;
- i) palacz CO- robotnik gospodarczy
- j) sekretarz szkoły
- k) robotnik gospodarczy
- l) woźna oddziałowa
- m) opiekun dzieci i młodzieży w czasie przewozu do i ze szkoły
- n) asystent nauczyciela
- o) kierownik gospodarczy

w ramach posiadanych środków z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy pracodawca może przyznać dodatek specjalny.

2. Dodatek przyznaje się na czas określony, a w uzasadnionych przypadkach na czas nieokreślony

3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenie, w kwocie nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 12

W okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną albo zasiłku chorobowego, opiekuńczego, wypadkowego lub macierzyńskiego dodatek funkcyjny, dodatek specjalny oraz kwartalne świadczenie uznaniowe nie przysługują. Są one natomiast wliczane do podstawy wymiaru wynagrodzenia lub zasiłku w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru, uzupełnionej zgodnie z

zasadami określonymi w art. 37 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 13

Pracownikowi przysługuje prawo do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej oraz odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy zgodnie z § 7,8 i 9 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

§ 14

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, potwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, trwającej łącznie 33 dni w roku kalendarzowym, a w przypadku pracowników, którzy ukończyli 50 lat życia – 14 dni w roku kalendarzowym, w wysokości określonej w art. 92 kodeksu pracy.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca się za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie dłużej niż 33 dni lub 14 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 15

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

§ 20

1. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia tj. 30 czerwca 2023 r.
2. Regulamin wynagradzania jest dostępny do wglądu pracowników w kadrach Zespołu Szkolno – Przedszkolnego w Chełmsku Śląskim.
3. Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.
4. Pracownicy oraz osoby mające interes prawny lub faktyczny, mają prawo wglądu do regulaminu, dokonywania odpisów i kserokopii.

§ 21

Z dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu traci moc:

Regulamin wynagradzania dla pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkół Publicznych im. „Tkaczy Chełmskich” w Chełmsku Śląskim z dnia 16 grudnia 2016 r.

§ 22

Zmiana treści regulaminu wymaga formy pisemnej i zachowania trybu przyjętego przy jego przyjmowaniu.

§ 23

Integralną część regulaminu stanowią załączniki:

1. Tabela maksymalnych kwot miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Tabela stanowisk zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych.

DYREKTOR
ZESPOŁU SZKOLNO-PRZEDSZKOLNEGO
Janina Waldemar
mgr Waldemar Beaufort

.....
(podpis pracodawcy)

Związki zawodowe:

Organizacja Międzyzakładowa
NSZZ "Solidarność"
przy Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Lubawce
ul. Mickiewicza 4, 58-420 Lubawka
REGON 382649084 NIP 6141612961
Nr rejestrowy OZ 607

Przewodnicząca Komisji Międzyzakładowej
NSZZ "Solidarność"
przy Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Lubawce
Monika Sobczak
Monika Sobczak

Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania
od 01.07.2023 r.

Tabela maksymalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota z rozporządzenia płacowego	Maksymalna kwota w złotych
I	3300,00	4400,00
II	3350,00	4700,00
III	3400,00	4900,00
IV	3450,00	5100,00
V	3500,00	5300,00
VI	3550,00	5500,00
VII	3600,00	5700,00
VIII	3650,00	5900,00
IX	3700,00	6100,00
X	3800,00	6300,00
XI	3900,00	6500,00
XII	4000,00	6700,00
XIII	4100,00	6900,00
XIV	4200,00	7100,00
XV	4300,00	7300,00
XVI	4400,00	7500,00
XVII	4600,00	7700,00
XVIII	4800,00	7900,00
XIX	5000,00	8100,00
XX	5200,00	8300,00

DYREKTOR
ZESPOŁU SZKOLNO-PRZEDSZKOLNEGO
Waldemar Szwalec
mgr Waldemar Szwalec

.....
(podpis pracodawcy)

Tabela stanowisk zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania (min-max)	Wymagane kwalifikacje	
			wykształcenie	Liczba lat pracy
Stanowiska urzędnicze				
1.	Główny księgowy	XV-XVIII	Wg odrębnych przepisów	
2.	Specjalista ds. kadrowo - płacowych	IX -XIII	Wyższe średnie	3 5
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
3.	Kierownik gospodarczy	XIII-XVI	Wyższe średnie	3 5
4.	intendent	VII-IX	Zasadnicze zawodowe	2
5.	Sekretarz szkoły	XII -XIV	średnie	5
6.	Pomoc nauczyciela, Opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły)	IV-VI	podstawowe	---
7.	Pomoc nauczyciela	IV-VI	Podstawowe	---
8.	Kucharka	V-VII	Zasadnicze zawodowe	---
9.	Konserwator	V-VII	Zasadnicze zawodowe	2
10.	Woźna	II-IV	podstawowe	---
11.	Woźna oddziałowa	II-IV	podstawowe	---
12.	Pomoc kuchenna	I-III	podstawowe	---
13.	Pomoc kuchenna – woźna oddziałowa	II-IV	podstawowe	---
14.	Palacz CO-konserwator	II-V	Podstawowe + kurs dla palaczy CO	---
15.	Palacz CO- robotnik gospodarczy	II-V	Podstawowe + kurs dla palaczy CO	---
16.	Robotnik gospodarczy	II-IV	podstawowe	---
17.	sprzątaczką	II-V	podstawowe	---
18.	Opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły)	II-IV	podstawowe	---

DYREKTOR
ZESPOŁU SZKOLNO-PRZEDSZKOLNEGO
Chwałskiemu Śląskiemu
mgr Waldemar Szwałec

.....
(podpis pracodawcy)