

ZARZĄDZENIE Nr ⁴⁸⁹...../2006
Wójta Gminy Osiećiny
z dnia ^{30.11.2006}.....

w sprawie: ustalenia Regulaminu zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego w Zespole Szkół i Placówek Oświatowych.

Na podstawie § 10 ust. 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 04 sierpnia 2005 roku w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. Nr 126 poz.1222)

zarządzam, co następuje:

§ 1

Ustalam Regulamin Zasad Wynagradzania i Premiowania w Zespole Szkół i Placówek Oświatowych w Osiećinach w brzmieniu określonym w załączniku Nr 1 i Nr 2.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

WOJTA
mgr Jerzy Izydorowski



**Regulamin Wynagradzania
Pracowników
Zespołu Szkół i Placówek Oświatowych
w Osięcinach**

Na podstawie art. 772 ustawy z dn. 26 czerwca 1974r. Kodeksu Pracy (Dz. U. nr 24 poz.141 z późn. zm., z uwzgl. zmiany dokonanej 2 lutego 1996 r. opublikowanej w Dz. U. nr 24 poz.110) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 02 sierpnia 2005r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz. U. nr 146 poz. 1222), po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową ustaląm, co następuje:

I. Postanowienia wstępne

§ 1

Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

§ 2

Postanowienia regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych w Zespole Szkół i Placówek Oświatowych w Osięcinach.

§ 3

Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy został zapoznany z regulaminem wynagradzania przez kierownika placówki. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.



II. Wynagrodzenie za pracę

§ 4

Niniejszy regulamin ustala:

1. tabelę miesięcznych stawek wynagradzania zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu,
2. tabelę stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu,
3. wykaz stanowisk kierowniczych i tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu.

§ 5

U pracodawcy obowiązuje czasowo- premiowy system wynagradzania, polegających na ustaleniu dla poszczególnych kategorii zaszeregowania pracowników stawek wynagradzania zasadniczego oraz premii przyznawanej według regulaminu premiowania.

§ 6

Podstawą zaszeregowania pracownika jest tabela stanowisk i kwalifikacji pracownika stanowiąca załącznik nr 2 do regulaminu i obejmująca wszystkie prace (stanowiska) występujące w ZS i PO.

§ 7

1. Miesięczna stawka wynagradzania zasadniczego pracownika odpowiadająca kategorii osobistego zaszeregowania ustalona jest na podstawie tabeli miesięcznych stawek wynagradzania zasadniczego stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu.
2. Godzinową stawkę wynagradzania ustala się przez podzielenie miesięcznego wynagradzania ustala się przez podzielenie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania przez 170 (dla pracowników, których obowiązuje 40-godzin przeciętny tygodniowo wymiar czasu pracy).



§ 8

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wykaz stanowisk kierowniczych oraz tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 3 do regulaminu.

§ 9

1. Poza wynagrodzeniem zasadniczym i dodatkiem funkcyjnym ustalonym według § 5-9 pracownikom przysługuje premia. Wysokość premii określona jest w procentach miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego.
2. W ramach środków na wynagrodzenie osobowe tworzy się fundusz premiowy z przeznaczeniem na premie dla pracowników .
3. Zasady podziału funduszu premiowego i przyznawania premii określa zakładowy regulamin premiowania wprowadzony z dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu, uzgodniony z związkami.

§ 10

1. W ramach środków na wynagrodzenie tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% środków na wynagrodzenie osobowe.
2. Fundusz nagród, o którym mowa w pkt 1, może być podwyższony przez Urząd Gminy w Osiecinach w ramach posiadanych środków na wynagrodzenie osobowe.
3. Pracownicy mogą otrzymywać nagrody okolicznościowe rzeczowe o łącznej wartości określonej przez Wójta Gminy.

§ 11

Oprócz świadczeń wyżej wymienionych, pracownicy mają prawo do:

1. dodatków stażowych określonych w § 13 regulaminu,
2. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych według zasad określonych w art. 134-135 Kodeksy pracy,
3. wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy wg. zasad określonych w art. 81 Kodeksu pracy,
4. dodatkowego wynagrodzenia za pracę w nocy wg. zasad określonych w art. 137 Kodeksu pracy,



5. 2% zwiększenia wynagrodzenia zasadniczego za pracę przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych,
6. odrębnego wynagrodzenia za dodatkowe prace określone w § 14 regulaminu.

§ 12

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5 % wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia.
3. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ten przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczność osobistego sprawowania opieki dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresu zatrudnienia podstawowego.
6. Dodatek za wysługę lat wypłacony jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje:
 - a) od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu w którym pracownik nabył prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.

§ 13

1. Pracownikowi wykonującemu dodatkowe zadania przysługuje odrębne wynagrodzenie.
 2. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia oraz zakres powierzonych do wykonania prac, o których mowa w pkt 1, określa dyrektor zakładu.
- 

§ 14

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

III. Pieniężne świadczenia związane z pracą

§ 15

1. Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- a) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu pracy w wymiarze określonym w tych artykułach oraz w przepisach regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
- b) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 2371 Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń,
- c) nagrody jubileuszowe przyznawane według zasad określonych w §17 niniejszego regulaminu,
- d) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa,
- e) odprawy rentowe lub emerytalne przysługujące w oparciu o art. 92/1 Kodeksy pracy w wysokości określonej w § 19 niniejszego regulaminu,
- f) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym artykule,
- g) zwrot kosztów delegacji służbowych wg. zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej,
- h) inne należności, które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych do nich lub przepisów o randze wyższej od regulaminu.

§ 16

1. Pracownikowi przysługują za wieloletnią pracę nagrody jubileuszowe w wysokości:

- 1/ za 20 lat pracy- 75% wynagrodzenia miesięcznego
- 2/ za 25 lat pracy- 100% wynagrodzenia miesięcznego



- 3/ za 30 lat pracy- 150% wynagrodzenia miesięcznego
- 4/ za 35 lat pracy- 200% wynagrodzenia miesięcznego
- 5/ za 40 lat pracy- 300% wynagrodzenia miesięcznego
- 6/ za 45 lat pracy- 400% wynagrodzenia miesięcznego

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika praw do tej nagrody.

7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze- wynagrodzenie przysługujące w dniu wypłaty.

8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczania nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

9. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

10. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

11. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu- pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, pracodawca wpłaca mu tylko jedną nagrodę najwyższą.

12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w pkt 11, ma okres zatrudnienia dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nagrody wyższej- różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

13. Przepisy pkt 11, 12 mają odpowiednio zastosowane, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

14. Pracownik, który przed dniem wejścia w życie przepisów, o których mowa w pkt 11, nabył prawo do nagrody jubileuszowej, okresy zatrudnienia omawiane w przepisach pkt 11 podlegają wliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustaleniu prawa do kolejnych nagród.

15. Pracownik, który podjął zatrudnienie po dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w pkt 11, nabywa prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w pkt 2- 13, niezależnie od wcześniejszego nabycia do nagrody za dany okres.

§ 17

1. Pracownik, który na podstawie odrębnych przepisów uprawniony jest do dodatku za wysługę lat oraz do nagrody jubileuszowej, zachowuje nadal te uprawnienia.

2. W razie zbiegu uprawnień do dodatku za wysługę lat i nagrody jubileuszowej, o których mowa w pkt 1 oraz w § 13 i 16, pracownik ma prawo do jednego korzystniejszego dodatku i do jednej korzystniejszej nagrody.

§ 18

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

a) jednomiesięcznego wynagrodzenia miesięcznego jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,

b) dwumiesięcznego wynagrodzenia miesięcznego po 10 latach pracy,

c) trzymiesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy,

d) sześciomiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy.

2. Okres pracy uprawniający do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustaleniu okresów zatrudnienia uprawniających do dodatku za wysługę lat.

3. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.



IV. Sposób i terminy wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych.

§ 19

1. Wynagrodzenie zasadnicze łącznie z dodatkami do niego wymienionym w § 12 wypłacone jest najpóźniej w ostatnim dniu roboczym każdego miesiąca.
2. Wypłata wynagrodzenia i zasiłków za dni niezdolności do pracy dokonywana jest również najpóźniej w ostatnim roboczym dniu każdego miesiąca.
3. Wypłata premii ustalonej w układzie miesięcznym następuje najpóźniej w ostatnim roboczym dniu każdego miesiąca.
4. W przypadku naruszania obowiązków pracowniczych kwalifikujących się do wstrzymania, zmniejszenia, potrącenia premii, które nastąpiły po sporządzeniu listy płac za miesiąc, w którym owo naruszenie nastąpiło, zmniejszenie lub potrącenie następuje w miesiącu następnym.
5. Świadczenia wymienione w dziale III regulaminu wypłacane są najpóźniej w najbliższym terminie płatności przypadającym po dacie ustalenia ich wysokości.

§ 20

Miejscem wypłaty wszystkich wynagrodzeń jest kasa Zespołu Szkół i Placówek Oświatowych w Osiecinach. Wypłaty dokonuje się w formie pieniężnej lub na konto bankowe (po uprzednim uzyskaniu pisemnej zgody).

V. Postanowienia końcowe

§ 21

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie z dniem 01 grudnia 2006r.,

§ 22

Z dniem wejścia w życie tego regulaminu traci moc dotychczasowy regulamin lub system wynagradzania za pracę.

WOJT

mgr Józef Izydorski

REGULAMIN

PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW ZESPOŁU SZKÓŁ I PLACÓWEK OŚWIATOWYCH

Na podstawie § 10 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 04 sierpnia 2005 roku w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz. U. Nr 126 poz. 1222) ustala się co następuje:

I. ZASADY OGÓLNE

§ 1

W ramach środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się wydzielony fundusz z przeznaczeniem na premie dla pracowników administracji i obsługi zwany dalej „funduszem premiowym”, w wysokości do 20% planowanych wynagrodzeń zasadniczych tej grupy pracowników.

§ 2

Wielkość funduszu premiowego ustalana jest w okresach miesięcznych w ramach funduszu płac.

§ 3

Dyrektor placówki może zróżnicować wielkość funduszu premiowego dla poszczególnych pracowników w zależności od stopnia trudności, ilości zadań, pilności ich wykonania oraz ewentualnych wakatów.



§ 4

Premię przyznaje się za staranne, terminowe, jakościowe wykonanie ściśle określonych zadań.

II. KRYTERIA PRYZNAWANIA PREMII

§ 5

Maksymalna wysokość indywidualnej premii nie może być wyższa od 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 6

Prawo do premii w pełnym wymiarze tj. 20% przysługuje pracownikom, którzy:

1. terminowo i starannie wykonują swoje zadania służbowe wynikające z zakresu czynności lub zlecone doraźnie przez przełożonego,
2. prawidłowo gospodarują surowcami i materiałami, przejawiają racjonalną troskę o majątek Zakładu,
3. zapewniają bezawaryjną i oszczędną pracę powierzonych im urządzeń i sprzętu,
4. zabiegają w miarę posiadanych możliwości o podnoszenie wydajności własnej pracy,
5. przestrzegają zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przepisów p.poż. przy swoich stanowiskach pracy,
6. punktualnie rozpoczynają i kończą pracę,
7. w kontaktach ze współpracownikami przejawiają troskę o tworzenie właściwej atmosfery, tworzenia dobrej opinii Zakładu, występują zdecydowanie na rzecz likwidowania wszelkich konfliktów.



§ 7

Pracownik zostaje pozbawiony premii w całości za:

1. każdy nieusprawiedliwiony dzień w pracy,
2. dopuszczenie się zaboru mienia na szkodę Zakładu lub osób w nim przebywających,
3. porzucenie pracy bądź rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia,
4. stwierdzenia, że znajduje się on w miejscu pracy, w stanie wskazującym na spożycie alkoholu,
5. zastosowania wobec niego kary dyscyplinarnej,
6. rażącego naruszania ustalonego porządku i dyscypliny pracy oraz przepisów bhp i ppoż.

III. PRZEPISY KOŃCOWE

§ 8

Przyznana premię wypłaca się pracownikom łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym za dany miesiąc z dołu.

§ 9

Za podstawę obliczania premii przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika za czas efektywnie przepracowany łącznie z wynagrodzeniem za pracę w godz. nadliczbowych.

§ 10

Premia ulega zmniejszeniu w przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą pracownika lub członka jego rodziny wymagającego osobistej opieki sprawowanej przez pracownika, zgodnie z odrębnymi przepisami.



§ 11

Koordinator Zespołu Szkół i Placówek Oświatowych zobowiązany jest do zapoznania pracowników z treścią niniejszego regulaminu.

Wójt Gminy Osiećciny

mgr Jerzy Izydorski

(data, podpis)