

Zarządzenie nr 10/2021/2022

Dyrektora Zespołu Szkolno – Przedszkolnego w Rąbinie

z dnia 17 grudnia 2021 r.

w sprawie: *ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkolno – Przedszkolnym w Rąbinie.*

Na podstawie art. 77² § 1, 2 i 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.) oraz art. 39 ust. 1-3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282 z późn. zm) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 1960) po uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi, zarządzam, co następuje:

§ 1.

Wprowadzam Regulamin wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkolno – Przedszkolnym w Rąbinie stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc Zarządzenie Nr 12/2020/2021 w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Zespole Szkolno – Przedszkolnym w Rąbinie.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2022 r.

Regulamin wynagradzania pracowników administracji i obsługi Zespołu Szkolno – Przedszkolnego w Rąbinie

I. PRZEPISY OGÓLNE

§ 1.1. Regulamin wynagradzania pracowników administracji i obsługi, zwany dalej Regulaminem określa:

- a) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- b) maksymalne wymagania kwalifikacyjne pracowników, w szczególności wykształcenie, umiejętności zawodowe oraz staż pracy.
- c) warunki i sposób przyznawania dodatków funkcyjnego, specjalnego oraz innych dodatków.
- d) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa.

2. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 2. Ilekroć jest mowa o:

- a) ustawie – oznacza to ustawę z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282, z 2021 r. poz. 1834).
- b) pracodawcy – oznacza to Zespół Szkolno – przedszkolny w Rąbinie, której kierownikiem jest Dyrektor,
- c) pracowniku – oznacza to osobę zatrudnioną w Zespole Szkolno – Przedszkolnym w Rąbinie na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy, z wyjątkiem nauczycieli,
- d) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych wydane na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych,
- e) organizacji związkowej – rozumie się przez to związki zawodowe działające w Zespole Szkolno – Przedszkolnym w Rąbinie
- f) regulaminie – rozumie się przez to niniejszy Regulamin wynagradzania pracowników administracji i obsługi w Zespole Szkolno – Przedszkolnym w Rąbinie
- g) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerzegowania, określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2021. poz. 1960).

§ 3.1. Przed dopuszczeniem do pracy, nowo zatrudniony pracownik zapoznaje się z niniejszym Regulaminem.

2. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem jest równoznaczne ze złożonym podpisem na zarządzeniu.

II. WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 4. Pracownikom obowiązują minimalne wymagania kwalifikacyjne ustalone dla danego stanowiska w rozporządzeniu.

III. SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA

§ 5.1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

2. W Zespole Szkolno – Przedszkolnym w Rąbinie obowiązuje czasowy system wynagradzania polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników kategorii zaszeregowania, stawek wynagrodzenia zasadniczego, dodatku za wieloletnią pracę, dodatku funkcyjnego, jeżeli jest on przewidziany dla danego stanowiska pracy oraz w uzasadnionych przypadkach dodatku specjalnego, premii, nagrody.

3. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu.

4. Pracownikowi przysługuje ponadto nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 6.1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę, jednak nie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ogłoszonego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów.

2. W przypadku, gdy minimalne wynagrodzenie ogłoszone przez Prezesa Rady Ministrów zostanie podwyższone tak, iż przekroczy wysokość wynagrodzenia w umowie, pracodawca ma obowiązek niezwłocznie wprowadzić aneksem do umowy kwotę nie niższą niż wynikającą z Rozporządzenia Rady Ministrów.

§ 7.1. Wynagrodzenie miesięczne pracowników ustala się w oparciu o niniejszy regulamin, rozporządzenie oraz plan wydatków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników ujętych w budżecie gminy na dany rok uchwalony przez Radę Gminy w Rąbinie.

2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy wynagrodzenie przysługuje w przypadkach wskazanych w innych obowiązujących przepisach prawa.

3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 8.1. Stanowiskom pracy w Zespole Szkolno – Przedszkolnym w Rąbinie przyporządkowuje się kategorie zaszeregowania nie mniejsze niż w rozporządzeniu i nie większe niż określone w niniejszym regulaminie.

2. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze na poszczególnych stanowiskach odpowiada poziomowi minimalnego wynagrodzenia dla tych stanowisk określonego w rozporządzeniu.

§ 9. Ustala się maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk tj. maksymalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii, zgodnie z załącznikiem nr 1 do niniejszego Regulaminu.

DODATEK SPECJALNY

§ 12.1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny na określony czas, nie dłuższy rok kalendarzowy.

3. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przyznawany w kwocie nie przekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego.

4. Dodatek specjalny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym:

- 1) począwszy od pierwszego dnia, w którym pracownik nabył prawo do dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w trakcie miesiąca – w wysokości proporcjonalnej do ilości dni pełnienia tej funkcji w tym miesiącu,
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.

NAGRODA UZNANIOWA

§ 13.1. W ramach planowanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród.

2. Fundusz nagród obejmuje 1% planowanego osobowego funduszu płac pracowników administracji i obsługi.

3. Fundusz nagród pozostaje w dyspozycji pracodawcy i przeznaczony jest na nagrody uznaniowe.

4. Nagrody mogą być przyznawane i wypłacane z okazji Dnia Edukacji Narodowej, święta patrona szkoły lub zakończenia roku szkolnego. W szczególnie uzasadnionych przypadkach nagrody mogą być przyznane z innej okazji i w innym terminie.

5. Wysokość nagrody uznaniowej ustala się w oparciu o:

- 1) okresową ocenę pracy pracownika, o której mowa w ustawie,
- 2) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
- 3) dyspozycyjność pracownika w okresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków,
- 4) wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika.

IV. WYPŁATA WYNAGRODZENIA

§ 14.1. Z zastrzeżeniem ust. 2 i 3 wynagrodzenie wypłacane jest pracownikom najpóźniej w dniu 28 każdego miesiąca, którego wypłata dotyczy.

2. W przypadku, gdy 28 przypada na dzień wolny od pracy wynagrodzenie wypłacane jest w ostatnim dniu roboczym poprzedzającym ten dzień.

3. W miesiącu grudniu wynagrodzenie może być wypłacone w dniach od 20 do 24 grudnia.
4. Domyślną formą wypłaty wynagrodzenia za pracę jest przelew na wskazany przez pracownika rachunek bankowy. Wypłata wynagrodzenia do rąk własnych jest możliwa po uprzednim złożeniu przez pracownika wniosku o wypłatę wynagrodzenia w gotówce.

V. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 15.1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się odpowiednio przepisy ustawy, rozporządzenia, kodeksu pracy oraz innych przepisów prawa pracy.

2. Regulamin został uzgodniony z organizacją związkową.

§ 16. Zmiany Regulaminu dokonuje się w trybie właściwym dla jego ustalenia.

§ 17. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w Zespole Szkolno – Przedszkolnym w Rąbinie z mocą od dnia 1 stycznia 2022 r.

**Kwoty maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego
w kategoriach zaszeregowania**

KATEGORIA ZASZEREgowANIA	MAKSYMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH
I	3 300
II	3 400
III	3 500
IV	3 600
V	3 700
VI	3 800
VII	3 900
VIII	4 000
IX	4 100
X	4 200
XI	4 300
XII	4 400
XIII	4 500
XIV	4 600
XV	4 700
XVI	4 800
XVII	4 900
VXIII	5 000
XIX	5 100
XX	5 200
XXI	5 300
XXII	5 400

Wykaz stanowisk, maksymalnych kategorii zaszeregowania, maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i kwalifikacji pracowników obsługi
w Zespole Szkolno – Przedszkolnym w Rąbinie

Lp.	STANOWISKO	MAKSYMALNE KATEGORIE ZASZEREgowANIA	MAKSYMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO	WYKSZTAŁCENIE ORAZ UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE	STAŻ PRACY (W LATACH)
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Sekretarka	IX	4 100	średnie ²⁾ wyższe ¹⁾	-
2.	Pomoc nauczyciela	VIII	4 000	podstawowe ⁴⁾	-
3.	Woźny, sprzątaczką, konserwator	VIII	4 000	podstawowe ⁴⁾	-

- 1) Wykształcenie wyższe - rozumie się przez to ukończenie studiów potwierdzone dyplomem, o którym mowa w [art. 77 ust. 1](#) ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, z późn. zm.), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- 2) Wykształcenie średnie - rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu [ustawy](#) z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- 3) Wykształcenie zasadnicze - rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu [ustawy](#) z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.
- 4) Wykształcenie podstawowe - rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu [ustawy](#) z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisk