

**Zarządzenie Nr SP16.021.13.2015**

**Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 16**

**im. Janusza Korczaka**

**w Rudzie Śląskiej**

**z dnia 13 listopada 2015r.**

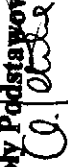
w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 16 w Rudzie Śląskiej

Na podstawie art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1074r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2004r. , poz. 1502 z póź. zm.), art. 39 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r., poz. 1202 z późn. zm.), rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r., poz. 1786),

po uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi

zarządza się co następuje:

- §1. Ustalić Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 16 w Rudzie Śląskiej w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia.
- §2. Traci moc Zarządzenie Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 16 z dnia 22 czerwca 2009r. w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 16 w Rudzie Śląskiej .
- §3. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń z mocą obowiązującą od dnia 1 grudnia 2015 r.

**DYREKTOR**  
**Szkoły Podstawowej nr 16**  
  
**mgr Anna Sekta**

**Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami  
zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 16  
im. Janusza Korczaka w Rudzie Śląskiej**

Regulamin wynagradzania, zwany dalej Regulaminem, został ustalony na podstawie:

- 1) art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 z późn. zm.),
- 2) art. 39 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r., poz. 1202 z późn. zm.),
- 3) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r., poz. 1786).

**I.**

**Postanowienia ogólne**

**§ 1. Regulamin określa:**

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania,
- 3) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego,
- 4) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa.

**§ 2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:**

- 1) ustawie - rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity (Dz. U. z 2014 r., poz. 1202 z późn. zm.),
- 2) rozporządzeniu - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r., poz. 1786),
- 3) szkole - rozumie się przez to Szkołę Podstawowa nr 16 w Rudzie Śląskiej,
- 4) pracodawcy - rozumie się przez to Szkołę Podstawową nr 16 w Rudzie Śląskiej,
- 5) dyrektorze - rozumie się przez to dyrektora szkoły,
- 6) pracowniku - rozumie się przez to osobę zatrudnioną w szkole

na podstawie umowy o pracę.

**§ 3.** Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ustawą z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.).

## II.

### **Wymagania kwalifikacyjne i szczegółowe warunki wynagradzania**

#### **§ 4.** Pracownikowi przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z załącznikami nr 1, 3 i 4 do Regulaminu,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 3) dodatek funkcyjny zgodnie z § 6 Regulaminu,
- 4) dodatek specjalny zgodnie z § 7 Regulaminu,
- 5) dodatek za pracę w porze nocnej - zgodnie z Kodeksem pracy,
- 6) premia zgodnie z §§ 9 - 12 Regulaminu,
- 7) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z ustawą,
- 8) nagroda jubileuszowa zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 9) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej zgodnie z §§ 15 - 16 Regulaminu,
- 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne - zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2013 r., poz. 1144 z późn. zm.),
- 11) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 12) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r., poz. 192 z późn. zm).

**§ 5.** 1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych, którego minimalny i maksymalny poziom określa załącznik nr 1 i 4 do Regulaminu.

2. Pracownikowi przyznaje się wynagrodzenie zasadnicze poprzez zastosowanie kategorii zaszerzegowania osobistego, w zależności od zajmowanego stanowiska, zakresu i rodzaju obowiązków pracowniczych oraz posiadanych kwalifikacji.

3. Wykaz stanowisk dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie

umowy o pracę, w tym minimalne wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, zaszeregowanie do kategorii wynagrodzenia zasadniczego i stawki dodatku funkcyjnego, określa załącznik nr 3 do Regulaminu.

4. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje dyrektor, poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.

#### IV.

### Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego

§ 6. 1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

- 1) główny księgowy,
- 2) kierownik gospodarczy,
- 3) sekretarz szkoły.

2. Dodatek funkcyjny przysługuje w wysokości ustalonej zgodnie z tabelą stanowisk, zaszeregowień, dodatków funkcyjnych i wymagań kwalifikacyjnych, stanowiącą załącznik nr 3 do Regulaminu oraz z tabelą stawek dodatku funkcyjnego stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu.

3. Dodatek funkcyjny ulega proporcjonalnemu obniżeniu w okresie pobierania przez pracownika wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, pobierania zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego

§ 7. 1. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.

2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż rok.

3. Decyzję o przyznaniu dodatku specjalnego podejmuje dyrektor szkoły/przedszkola/ placówki.

4. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

5. Dodatek specjalny ulega proporcjonalnemu obniżeniu w okresie pobierania przez pracownika wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, pobierania zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego.

## V.

### Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii oraz nagród innych niż nagroda jubileuszowa

§ 8. 1. Pracodawca tworzy fundusz premiowy dla pracowników.  
2. Premia dla pracowników wynosi 10% wynagrodzenia zasadniczego pracownika otrzymywanego w miesiącu, za który przysługuje premia, z zastrzeżeniem zapisów §§ 9 - 11.

§ 9. 1. Premia ulega proporcjonalnemu obniżeniu w okresie pobierania przez pracownika wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, pobierania zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego.

2. Premia ulega obniżeniu w przypadku stwierdzenia którejkolwiek z poniższych okoliczności:

- 1) pracownik w sposób niepełny wykorzystuje normatywny czas pracy,
- 2) pracownik niestarannie, nieefektywnie i nieterminowo wykonuje powierzone obowiązki,
- 3) pracownik nie przestrzega porządku i dyscypliny pracy,
- 4) pracownik nie przestrzega przepisów BHP i przepisów przeciwpożarowych,
- 5) pracownik ma niewłaściwy stosunek do przełożonych, współpracowników, uczniów i ich rodziców oraz opiekunów prawnych,
- 6) pracownik niesumienne realizuje zadania z zakresu zapewnienia bezpieczeństwa uczniom/wychowankom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę/przedszkołę/placówkę.

3. Decyzję o wysokości obniżenia premii podejmuje dyrektor.

§ 10. Pracownik traci prawo do premii za dany miesiąc w każdym z następujących przypadków:

- 1) rażącego niedbalstwa w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych,
- 2) zawinionego niewykonania obowiązków służbowych,
- 3) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 4) samowolnego opuszczenia stanowiska pracy,
- 5) spożywania alkoholu w pracy lub przystąpienia do pracy po spożyciu alkoholu,
- 6) wyrządzenia pracodawcy szkody,

- 7) otrzymania kary upomnienia lub nagany,
- 8) nie przestrzegania prawa,
- 9) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

**§ 11.** Informację, wraz z uzasadnieniem przyczyny zmniejszenia lub pozbawienia pracownika premii, dyrektor przekazuje pracownikowi w formie pisemnej.

**§ 12.** Ze środków pozostałych po obliczeniu premii indywidualnych - zgodnie z §§ 9 - 11 - dyrektor może zwiększyć premię do 20% pracownikowi, który:

- 1) wykonywał dodatkowe prace wynikające z konieczności zastępstwa pracownika korzystającego ze zwolnienia lekarskiego,
- 2) wykonywał zadania, wykraczające poza zakres jego obowiązków służbowych, wynikające z potrzeb pracodawcy.

**§ 13.** 1. Premia naliczona jest z dotu za miesiąc kalendarzowy.

2. Premię wypłaca się za okres miesiąca kalendarzowego w terminie wypłaty wynagrodzenia.

**§ 14.** 1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może utworzyć fundusz nagród w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu plac na dany rok budżetowy, z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, pozostający do dyspozycji dyrektora.

2. Nagroda, o której mowa w ust. 1 ma charakter uznaniowy i nie jest objęta rozszerzeniem pracownika o jego wypłatę.

**§ 15.** 1. Nagroda może zostać przyznana w szczególności za:

- 1) szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- 2) wykonywanie dodatkowych zadań, wykraczających poza zakres podstawowych obowiązków wynikających z umowy o pracę, za które pracownik nie otrzymuje dodatku specjalnego,
- 3) inicjatywę i samodzielność w stosowaniu rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań,
- 4) systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- 5) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych,
- 6) zaangażowanie w wykonywanie zadań wynikających z realizowanych przez szkołę/przedszkole/placówkę programów unijnych.

2. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje dyrektor.
3. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.

## VI.

### Postanowienia końcowe

§ 16. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, Kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

§ 17. Każdy nowozatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym regulaminem, co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest włączone do jego akt osobowych.

§ 18. Wszelkie zmiany niniejszego Regulaminu winny być podjęte w trybie właściwym dla jego ustalenia.

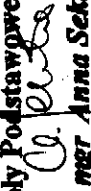
§ 19. Traci moc Zarządzenie Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 16 z dnia 22 czerwca 2009r. w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 16 w Rudzie Śląskiej .

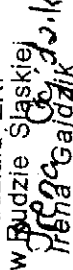
§ 20. Niniejszy Regulamin podlega podaniu do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u pracodawcy, tj. poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń .

§ 21. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom w sposób określony w § 20 z mocą obowiązującą od dnia 1 grudnia 2015 r.

Niniejszy Regulamin uzgodniono z organizacjami związkowymi.


ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO  
ZARZĄD ODDZIAŁU  
ul. Lwa Tokstoję 13, 41-709 Ruda Śląska  
tel./faks 82-248-73-01

DYREKTOR  
Szkoły Podstawowej nr 16  
  
mgr Anna Sekta  
.....  
Dyrektor

PREZES  
Oddziału ZNP  
w Rudzie Śląskiej  
  
Irena Gajdzik

Ruda Śląska, 13 listopada 2015r.

MOZ NSZZ "Solidarność"  
Pracowników Oświaty i Wychowania  
w Rudzie Śląskiej  
41-703 Ruda Śląska, ul. Bytomska 1  
tel. kom. 500-300-584  
NIP 641-21-77-366. REGON 276522279

PRZEWODNICZĄCY  
NSZZ "Solidarność" POW  
w Rudzie Śląskiej  
  
Eugeniusz Bujakowski

Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania  
pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych  
w Szkole Podstawowej nr 16 w Rudzie Śląskiej

**Tabela maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego  
pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
I	1 600
II	1 700
III	1 800
IV	1 900
V	2 000
VI	2 100
VII	2 200
VIII	2 300
IX	2 400
X	2 600
XI	2 800
XII	3 000
XIII	3 200
XIV	3 400
XV	3 600
XVI	3 800
XVII	4 000
XVIII	4 200
XIX	4 400

Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania  
pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych  
w Szkole Podstawowej nr 16 w Rudzie Śląskiej

### Tabela stawek dodatku funkcyjnego

Stawka dodatku funkcyjnego	Kwota w złotych
1	do 400
2	do 500
3	do 600

Tabela stanowisk, zaszerogowań, dodatków funkcyjnych i wymagań kwalifikacyjnych

Stanowisko	Kategoria zaszerogowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy w latach
<b>Stanowiska kierownicze urzędnicze</b>				
główny księgowy	XVI - XIX	3	wyższe ekonomiczne	3 w księgowości
			albo	
			ekonomiczne studia podyplomowe	3 w księgowości
			albo	
			średnie ekonomiczne	6 w księgowości
			albo	
	wpis do rejestru biegłych rewidentów <sup>1)</sup>			
	albo			
			świadczenie kwalifikacyjne uprawniające do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych lub certyfikat księgowy <sup>1)</sup>	
<b>Stanowiska urzędnicze</b>				
inspektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	IX - XIII	-	zawód technika bhp	-
samodzielny referent	VII - XIII	-	albo	wyższe <sup>2)</sup>
				średnie <sup>3)</sup>
				4

Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy w latach
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>				
intendent	V - X	-	średnie <sup>3)</sup>	5
konserwator	V - IX	-	albo	2
			zasadnicze zawodowe <sup>3)</sup>	
			średnie zawodowe	-
kucharz	V - IX	-	albo	-
			zasadnicze zawodowe <sup>3)</sup>	
			średnie zawodowe	-
pomoc kuchenna	IV - VIII	-	albo	-
			zasadnicze zawodowe <sup>3)</sup>	
			zasadnicze zawodowe <sup>3)</sup>	-
woźny	II - IV	-	podstawowe <sup>4)</sup>	-
dozorca	II - IV	-	podstawowe <sup>4)</sup>	-
sprzątaczką	I - III	-	podstawowe <sup>4)</sup>	-

1) zasady wpisu do rejestru biegłych rewidentów oraz zasady uzyskiwania świadectwa kwalifikacyjnego uprawniającego do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych lub certyfikatu księgowego określają odrębne przepisy,

2) wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku,

3) średnie o profilu ogólnym i zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku,

4) podstawowe i umiejętności wykonywania czynności,

5) zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

Załącznik nr 4 do Regulaminu wynagradzania  
pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych  
w Szkole Podstawowej nr 16 w Rudzie Śląskiej

Tabela minimalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk

Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego
główny księgowy	XVI - XIX	2 800
inspektor ds. bhp	IX - XIII	2 150
samodzielny referent	VII - XIII	2 100
intendent	V - X	1 800
konserwator	V - IX	1 650
kucharz	V - IX	1 650
pomoc kuchenna	IV - VIII	1 600
woźny	II - IV	1 600
dozorca	II - IV	1 585
sprzątaczką	I - III	1 585