

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW NIE BĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI ZATRUDNIONYCH
W ZESPOLE SZKÓŁ MECHANICZNO – ELEKTRYCZNYCH
W CZĘSTOCHOWIE**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008 r. nr 223, poz. 1458) oraz art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 tekst jednolity z późniejszymi zmianami) zarządza się, co następuje:

**Rozdział I
Postanowienia wstępne**

§ 1

- 1 Regulamin wynagradzania pracowników nie będących nauczycielami, zwany dalej regulaminem, określa:
 - 1)szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę
 - 2)szczegółowe zasady wynagradzania za pracę w tym maksymalny poziom wynagradzania zasadniczego
 - 3)warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagrody dyrektora
 - 4)warunki i sposób przyznawania dodatków
- 2 Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
 - 1) Ustawie Kodeks Pracy – rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 tekst jednolity z późniejszymi zmianami)
 - 2) Ustawie o pracownikach samorządowych – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008 r. nr 223, poz. 1458)
 - 3) Rozporządzeniu o wynagradzaniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2009 r. nr 50, poz. 398)
 - 4) Dyrektorze Szkoły – rozumie się przez to Dyrektora Zespołu Szkół Mechaniczno – Elektrycznych w Częstochowie
 - 5) Nagrodzie – rozumie się Nagrodę Dyrektora Szkoły
 - 6) Szkole – rozumie się Zespół Szkół Mechaniczno – Elektrycznych w Częstochowie
 - 7) Pracownikowi – rozumie się przez to pracownika nie będącego nauczycielem, zatrudnionego w szkole na podstawie umowy o pracę
 - 8) Stanowisku – rozumie się przez to stanowisko określone w tabeli IVH załącznika nr 3 do rozporządzenia o wynagradzaniu
 - 9) Organizacji związkowej – rozumie się przez to związki zawodowe działające w szkole
 - 10) Organie prowadzącym – rozumie się przez to Gminę Miasto Częstochowa na prawach powiatu
- 3 Indywidualne wynagrodzenia za pracę objęte są tajemnicą służbową
- 4 Sposób i czas wypłaty wynagrodzeń określony jest w regulaminie pracy

Rozdział II

Kwalifikacje pracowników

§ 2

- 1 Ustala się wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach określonych w tabeli IVH załącznika nr 3 do rozporządzenia o wynagradzaniu
- 2 Ustala się wykaz stanowisk w szkole oraz wymagań kwalifikacyjnych wraz z warunkami wynagradzania stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu

Rozdział III

Zasady wynagradzania pracowników

§ 3

- 1 Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2002 r. nr 200 z późniejszymi zmianami)

§ 4

- 1 Ustala się:
 - 1) Wykaz stanowisk w szkole oraz wymagań kwalifikacyjnych wraz z warunkami wynagradzania stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu
 - 2) Tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego stanowiącą załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu

§ 5

- 1 Miesięczną kwotę wynagrodzenia zasadniczego dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy ustala się jako wartość z zakresu ustalonego dla kategorii zaszeregowania przypisanej do stanowiska wymienionego w załączniku nr 1 do niniejszego regulaminu uwzględniając poziom wykształcenia posiadany przez pracownika
- 2 Kwota wynagrodzenia zasadniczego pracownika, o której mowa w ust. 1 podlega corocznemu podwyższeniu o wskaźnik inflacji określony w ustawie budżetowej, powiększony o liczbę punktów procentowych ustalonych w porozumieniu pomiędzy Dyrektorem Szkoły i zakładową organizacją związkową, w ramach środków finansowych przeznaczonych na podwyżki i przekazanych przez organ prowadzący
- 3 W toku rokowań dotyczących zawarcia porozumienia strony będą brać pod uwagę:
 - 1) Sytuację ekonomiczną pracodawcy i wynikające z niej możliwości finansowe
 - 2) Roczny wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia określonym w ustawie o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców
 - 3) Prognozowany wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych na dany rok kalendarzowy
- 4 Porozumienie, o którym mowa w ust. 2 Dyrektor Szkoły i zakładowe organizacje związkowe zawierają w terminie określonym pismem organu prowadzącego w sprawie podwyżek płac dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach niepedagogicznych

§ 6

- 1 Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku głównego księgowego przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości nie mniejszej niż 10% i nie większej niż 40 % minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego właściwej kategorii zaszeregowania
- 2 Pracownikowi, któremu powierzono obowiązki kasjera przysługuje dodatek w wysokości do 10% minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego właściwej kategorii zaszeregowania
- 3 Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie ustawy Kodeks Pracy oraz przepisów wykonawczych do ustawy Kodeks Pracy
- 4 W przypadku nieobecności spowodowanych okolicznościami innymi niż określone w ust 2 dodatek funkcyjny jest zmniejszany proporcjonalnie o liczbę godzin tej nieobecności

§ 7

- 1 Pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, poza wynagrodzeniem zasadniczym, przysługują:
 - 1) Dodatek za wieloletnią pracę ustalany na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych oraz rozporządzenia o wynagradzaniu
 - 2) Dodatek za pracę w porze nocnej ustalany na podstawie ustawy Kodeks Pracy
 - 3) Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych ustalane na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych oraz ustawy Kodeks Pracy
 - 4) Nagroda jubileuszowa ustalana na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych oraz rozporządzenia o wynagradzaniu
 - 5) Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustalane na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U z 1997 r. nr 160 z późniejszymi zmianami)
 - 6) Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych i rozporządzeniem o wynagradzaniu
 - 7) Odprawa pośmiertna ustalana i wypłacana na podstawie ustawy Kodeks Pracy

§ 8

- 1 Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy
- 2 Dodatek specjalny przyznaje Dyrektor Szkoły na czas określony, nie dłuższy niż rok, a w indywidualnych przypadkach także na czas nieokreślony
- 3 Dodatek specjalny jest wypłacany w kwocie nie mniejszej niż 10% i nie większej niż 40 % minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego właściwej kategorii zaszeregowania
- 4 Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy, spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą lub wypadkiem przy pracy bądź wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie ustawy Kodeks Pracy oraz przepisów wykonawczych do ustawy Kodeks Pracy

- 5 W przypadku nieobecności spowodowanych okolicznościami innymi niż określone w ust 4 dodatek specjalny jest zmniejszany proporcjonalnie o liczbę godzin tej nieobecności
- 6 Pracownik, któremu został przyznany dodatek specjalny, otrzymuje pisemną decyzję stwierdzającą jego przyznanie wraz z uzasadnieniem.
- 7 Odpis decyzji, o której mowa w ust 6, składa się do akt osobowych pracownika

§ 9

- 1 Tworzy się fundusz nagród w wymiarze 1% planowanego osobowego funduszu płac pracowników nie będących nauczycielami
- 2 Fundusz nagród może być podwyższony przez Dyrektora Szkoły w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe
- 3 Nagroda ma charakter uznaniowy
- 4 Decyzję o przyznaniu nagrody oraz o jej wymiarze podejmuje Dyrektor Szkoły z własnej inicjatywy lub po rozpatrzeniu wniosku bezpośredniego przełożonego pracownika, lub reprezentującej pracownika organizacji związkowej
- 5 Nagroda może zostać przyznana w szczególności za:
 - 1) szczególne osiągnięcia w pracy
 - 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 Nagroda przyznawana jest z okazji Dnia Edukacji Narodowej a w uzasadnionych przypadkach z okazji ważnych uroczystości szkolnych
- 7 Pracownik, któremu została przyznana nagroda, otrzymuje pisemną decyzję stwierdzającą jej przyznanie wraz z uzasadnieniem.
- 8 Odpis decyzji, o której mowa w ust 6, składa się do akt osobowych pracownika

§ 10

- 1 Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy nabywa prawo do premii w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego po przepracowaniu pełnego miesiąca oraz sumiennym i starannym wykonaniu ustalonych zadań premiowych, do których należą w szczególności:
 - 1) terminowe i jakościowe wykonanie zadań służbowych wynikających z zakresu czynności lub polecenia służbowego
 - 2) przestrzeganie ustalonego czasu pracy
 - 3) przestrzeganie regulaminu pracy
 - 4) przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych
 - 5) dbałość o dobro zakładu pracy, chronienie mienia i używanie go zgodnie z przeznaczeniem
 - 6) dążenie do uzyskiwania w pracy jak najlepszych wyników
- 2 Zadania premiowe ustala Dyrektor Szkoły
- 3 Stwierdzenia stopnia wykonania zadań premiowych dokonuje Dyrektor Szkoły lub na jego polecenie bezpośredni przełożony pracownika

- 4 Premia jest wypłacana w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy, spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą lub wypadkiem przy pracy bądź wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie ustawy Kodeks Pracy oraz przepisów wykonawczych do ustawy Kodeks Pracy
- 5 W przypadku nieobecności spowodowanych okolicznościami innymi niż określone w ust 4 premia jest zmniejszana proporcjonalnie o liczbę godzin tej nieobecności nie więcej jednak niż o 50 procent
- 6 Premia za dany miesiąc zostanie proporcjonalnie obniżona, nie więcej jednak niż o 50 proc., w razie:
 - 1) niepełnego wykonania zadań premiowych – za każde niewykonane zadanie premia jest obniżana o 10 proc. pełnej kwoty premii
 - 2) otrzymania przez pracownika kary upomnienia – za każde upomnienie premia jest obniżana o 25 proc. pełnej kwoty premii
- 7 Pracownik traci prawo do premii za dany miesiąc w razie:
 - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy
 - 2) opuszczenia stanowiska bez usprawiedliwienia
 - 3) spożywania alkoholu w pracy lub przystąpienia do pracy po spożyciu alkoholu
 - 4) wyrządzenia pracodawcy szkody z winy umyślnej
 - 5) otrzymania kary nagany
 - 6) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub porzucenia pracy
- 8 Pracownik otrzymuje pisemną decyzję o zmniejszeniu lub utracie prawa do premii wraz z uzasadnieniem
- 9 Odpis decyzji, o której mowa w ust 8, składa się do akt osobowych pracownika
- 10 Od decyzji, o której mowa w ust 8, pracownik może się odwołać w terminie 7 dni od daty wypłaty premii do Dyrektora szkoły.
- 11 Odwołanie, o którym mowa w ust 10, może w imieniu pracownika i na jego życzenie złożyć organizacja związkowa
- 12 Dyrektor Szkoły jest obowiązany udzielić pisemnej odpowiedzi na odwołanie, o którym mowa w ust 10

§ 11

1. Miesięczną kwotę wynagrodzenia zasadniczego dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się zgodnie z §5 ust 1 z tym, że kwotę tę zmniejsza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę
2. Minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalone zgodnie z ust 1 nie może być niższe niż wysokość minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2002 r. nr 200, poz. 1679 ze zmianami), zmniejszonego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu, poza wynagrodzeniem zasadniczym, przysługują składniki wynagrodzenia ustalone zgodnie z §7, §8, §9 i §10.

Rozdział IV **Przepisy przejściowe**

§ 12

- 1 Każdy nowo przyjęty pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym regulaminem, co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest włączane do jego akt osobowych
- 2 W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych
- 3 Wykładni przepisów dokonuje w imieniu pracodawcy Dyrektor Szkoły

§ 13

- 1 Regulamin może być zmieniany w formie aneksów uzgodnionych z organizacją związkową
- 2 Aneksy do niniejszego regulaminu zaczynają obowiązywać w terminie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia
- 3 Po wejściu w życie aneksu sporządza się tekst ujednolicony niniejszego regulaminu

§ 14

- 1 Skutki finansowe wprowadzenia w życie stawek wynagrodzenia zasadniczego określonych na podstawie niniejszego regulaminu obowiązują od 1 września 2018 r

Częstochowa, dnia 24 czerwca 2018 r.

*Związek Nauczycielstwa Polskiego ZG
Zarząd Oddziału
42-200 Częstochowa
Prezes Oddziału ZNP
mgr Grzegorz Sikora*

*Oddziałowa Komisja Związkowa
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
w Zespole Szkół Mechaniczno Elektrycznych
im. K. Pułaskiego
mgr inż. Anna Andrzejewska*

mgr inż. Tomasz Dobosz

Zakładowe organizacje związkowe

Dyrektor Szkoły

Załącznik nr 1
do regulaminu wynagradzania
pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych
w Zespole Szkół Mechaniczno – Elektrycznych
w Częstochowie

WYKAZ STANOWISK W SZKOLE ORAZ
WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH WRAZ Z WARUNKAMI
WYNAGRADZANIA

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		
		wykształcenie	liczba lat pracy	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego
I. Pracownicy ekonomiczno – administracyjni				
1.	Główny księgowy	według odrębnych przepisów		XVI
2.	Z-ca gł. księgowego	wyższe ekonom. podypl.ekonom	3	XIV
3.	Lekarz	według odrębnych przepisów		XV
4.	Kierownik obiektów sportowych, -gospodarczy	wyższe ²⁾	7 3	XIII
5.	Kierownik warsztatu	wyższe ²⁾	-	VIII
6.	Sekretarz szkoły	średnie ³⁾	5	XII
7.	Starszy specjalista	wyższe ²⁾	5	X
8.	Specjalista	wyższe ¹⁾ średnie ²⁾	2 5	VIII
9.	Inspektor ds. bhp	według odrębnych przepisów		IX
10.	Samodzielny referent, Starszy księgowy	wyższe ¹⁾ średnie ²⁾	2 4	VII
11.	Starszy referent Starszy intendent Księgowy Kasjer	wyższe ¹⁾ wyższe ²⁾	- -	VI
12.	Ratownik	średnie ²⁾	2	VIII
13.	Operator elektronicznych monitorów ekranowych	średnie ²⁾	3	VI
14.	Intendent	średnie ²⁾ zasad. zawod. ³⁾	1 2	V
15.	Referent	średnie ²⁾	-	V
16.	Sekretarka, Maszynistka	średnie ²⁾	-	IV

II. Pracownicy obsługi				
1.	Straszy mistrz	wyższe ¹⁾ , średnie ²⁾ i tytuł mistrza	3 4	IX
2.	Rzemieślnik (kucharz), konserwator	średnie zawodowe, zasad.zawod. ³⁾ i odpowiednie wyszkolenie w zawodzie	-	V
3.	Starszy : portier, woźny, dozorca	podstawowe ⁴⁾	-	III
4.	Woźny, dozorca, szatniarz, portier	podstawowe ⁴⁾	-	II
5.	Opiekun	podstawowe ⁴⁾	-	I
6.	Pomoc nauczyciela	podstawowe ⁴⁾	-	VI
7.	Palacz c.o.	podstawowe i kurs dla palaczy c.o	-	IV
8.	Pomoc kuchenna, palacz kotłowy	zasad. zawod. ³⁾ , podstawowe ⁴⁾	-	IV
9.	Kierowca samochodu osobowego	według odrębnych przepisów		V
10.	Goniec	podstawowe ⁴⁾	-	II
11.	Sprzątaczką	podstawowe ⁴⁾	-	I

¹⁾ Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, a także wymagania określone w ustawie stosownie do opisu stanowiska.

²⁾ Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

³⁾ Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności.

⁴⁾ Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

Załącznik nr 2
do regulaminu wynagradzania
pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych
w Zespole Szkół Mechaniczno – Elektrycznych
w Częstochowie

MINIMALNY I MAKSYMALNY MIESIĘCZNY
POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Kwota minimalna w złotych	Kwota maksymalna w złotych
I	1100	2200
II	1120	2240
III	1140	2280
IV	1160	2320
V	1180	2360
VI	1200	2400
VII	1220	2928
VIII	1240	2976
IX	1260	3024
X	1280	3072
XI	1300	3120
XII	1350	3240
XIII	1400	3360
XIV	1450	3480
XV	1500	3750
XVI	1550	3875
XVII	1600	4000
XVIII	1650	4125
XIX	1700	4250