

**Regulamin wynagradzania
pracowników samorządowych zatrudnionych
w placówkach oświatowych dla których organem
prowadzącym jest Gmina Częstochowa**

Podstawę prawną ustalania Regulaminu wynagradzania stanowią przepisy:

1. Ustawa z dnia 26.06.1974r. Kodeks Pracy,
2. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Tekst jednolity: Dz. U. 2001 r. Nr 79 poz. 854).
3. Ustawa z 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych
4. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18.03.2009 w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych

§ 1.

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników zatrudnionych w Zespole Szkół Ekonomicznych w Częstochowie.

§ 2.

Ileć w regulaminie jest mowa o:

- 1) rozporządzeniu płacowym - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18.03.2009r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50 poz. 398)
- 2) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zespole Szkół Ekonomicznych w Częstochowie na podstawie umowy o pracę,
- 3) zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w szkole (placówce), którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

§ 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,
- 2) dodatek funkcyjny,
- 3) dodatek specjalny, premia oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,

- 4) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ,
- 5) dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta ,
- 6) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
- 7) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy,
- 8) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy .

§ 4.

1. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. z 2002r., Nr 200, poz. 1679 ze zm.).

§ 5.

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji. Ustala się maksymalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonym w tabeli stanowiącej *załącznik nr 2* do regulaminu wynagradzania .
2. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w załączniku nr 1 do regulaminu.
3. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania.
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika, podlega corocznemu podwyższeniu wskaźnik inflacji określony w ustawie budżetowej, powiększony o liczbę punktów procentowych ustalonych w porozumieniu pomiędzy pracodawcą i zakładową organizacją związkową (w wysokości przydzielonych środków przez organ prowadzący tj. Urząd Miasta Częstochowy
5. W toku rokowań dotyczących zawarcia porozumienia strony będą brać pod uwagę:
 - a. sytuację ekonomiczną pracodawcy i wynikające z niej możliwości finansowej,
 - b. roczny wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustalony w trybie określonym w ustawie o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń przedsiębiorców,

c. prognozowany wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych na dany rok kalendarzowy.

6. Porozumienie, o którym mowa w ust. 4 pracodawca i zakładowe organizacje, związkowe zawierają po otrzymaniu środków z organu prowadzącego (Urząd Miasta Częstochowy

7. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

8. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku głównego księgowego przysługuje dodatek specjalny w wysokości od 100 zł do 850 zł .

§ 6.

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi za każdą godzinę dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej ze stawki osobistego zaszeregowania.

2 Za pracę w godzinach nadliczbowych - oprócz normalnego wynagrodzenia - przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych

przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

3. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 pkt. 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje już prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.

4. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, określonych w ust. 1 i 2, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania.

5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

6. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- a) poczynając od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
- b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

7. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

8. Jeżeli praca w urzędzie lub jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

§ 7.

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.

2. . Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor szkoły (placówki), po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej.

3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej .

4. Wysokość nagród ustalana jest corocznie .

5. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:

- a) wzorowe wypełnianie obowiązków
- b) złożoność realizowanych zadań
- c) terminowe wykonywanie zadań
- d) wykazywanie inicjatywy w pracy
- e) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych
- f) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami szkoły (placówki)
- g) dbanie o dobro szkoły (placówki)

§ 8.

1. Pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
2. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
3. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
4. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
5. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
7. Jeżeli pracownik samorządowy nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi samorządowemu, 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.
9. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do

dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.

10. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
11. Przepisy ust. 9 i 10 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
12. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) po 25 latach pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) po 30 latach pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4) po 35 latach pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) po 40 latach pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego;

§ 9.

1. W każdym roku kalendarzowym tworzy się fundusz premiowy naliczany w odniesieniu do wysokości planowanych wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników.
2. Podstawę naliczenia funduszu premiowego na dany rok kalendarzowy stanowi stan zatrudnienia na 31 grudnia poprzedniego roku kalendarzowego.
3. Wysokość funduszu premiowego wynosi 20 proc. planowanych rocznych wynagrodzeń dla pracowników.
4. Fundusz w całości przeznaczony jest na wypłatę premii dla pracowników w oparciu o postanowienia niniejszego regulaminu.
5. Wysokość premii wynosi do 20 proc. miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
6. Premia naliczana i wypłacana jest przez pracodawcę. Pracownicy nie mają obowiązku indywidualnego składania wniosku o przyznanie premii.
7. Premia jest wypłacana z dołu, w okresach miesięcznych, w terminie wypłat wynagrodzenia za pracę.
8. Wysokość premii określona w ust. 5 może zostać obniżona lub potrącona w całości w razie zaistnienia okoliczności przewidzianych w regulaminie wynagradzania .
9. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii lub jej części w przypadkach:

- 1) zawinionego niewykonania lub przyczynienia się do niewykonania w terminie przez innych pracowników obowiązków wynikających z zakresu czynności,
 - 2) zakłócenia porządku i spokoju w miejscu pracy,
 - 3) nieprzestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy,
 - 4) opuszczania pracy bez usprawiedliwienia,
 - 5) nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp i ppoż.,
 - 6) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.
10. Pracownicy są automatycznie pozbawiani prawa do premii w przypadku:
- 1) stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w miejscu pracy,
 - 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż 1 dzień,
 - 3) 20 dni roboczych usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą (z wyjątkiem wypadku przy pracy) lub innymi przyczynami.
11. Obniżenie lub pozbawienie premii nie stanowi kary i może mieć miejsce niezależnie od udzielenia pracownikowi kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.
12. Bezpośredni przełożony występuje z wnioskiem do pracodawcy o obniżenie lub pozbawienie premii.
13. Ostateczną decyzję w sprawie obniżenia lub pozbawienia premii podejmuje pracodawca w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi z wyjątkiem sytuacji, gdy pozbawienie premii następuje automatycznie.
14. W odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych decyzję w sprawie pozbawienia lub obniżenia premii podejmuje pracodawca.
15. Stopień zmniejszenia lub pozbawienie premii zależy od rodzaju i zakresu niedopełnienia obowiązków pracowniczych.
16. Niezgłoszenie przez bezpośredniego przełożonego wniosku o pozbawienie lub obniżenie premii powoduje powstanie po stronie pracownika prawa do premii w wysokości określonej w pkt. 5.
17. Pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika o wysokości premii. W przypadku decyzji powodującej pozbawienie lub zmniejszenie premii pracodawca ma obowiązek uzasadnić decyzję.
18. Od decyzji pracodawcy w sprawie pozbawienia premii lub obniżenia jej wysokości zainteresowany może odwołać się w terminie 5 dni.
19. Niewykorzystana w danym roku kalendarzowym część funduszu premiowego przeznaczana jest na premie uznaniowe dla pracowników.
20. Decyzje w sprawie wysokości tej premii oraz pracowników, którzy je otrzymają podejmuje samodzielnie pracodawca.

§ 10.

1. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, jest przyznawany dodatek specjalny w wysokości

co najmniej 20% i nie przekraczającej do 40% przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego.

2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości niż wysokość określona w ust. 1.

§ 11.

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia otrzymywanego w ciągu roku kalendarzowego za który przysługuje, uwzględniając składniki wynagrodzenia przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
2. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.
3. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 m-cy.
4. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
 - 1) zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące,
 - 2) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo do spełnienia obowiązku zastępczej służby poborowych,
 - 3) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
 - a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - c) likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
 - d) likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - 4) podjęcia zatrudnienia:
 - a) w wyniku przeniesienia służbowego,
 - b) na podstawie powołania lub wyboru,
 - c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - d) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po spełnieniu obowiązku zastępczej służby poborowych,
 - 5) korzystania:
 - a) z urlopu wychowawczego,
 - b) z urlopu dla poratowania zdrowia,
 - 6) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

§ 12.

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia;
 - 2) po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia;
 - 3) po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę rentową lub emerytalną, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 13.

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania, po jego rozwiązaniu, zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna, w wysokości,
 - a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 5 lat,
 - b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 5 lat,
 - c) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat.
2. W sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio art. 93 Kodeksu pracy.

§ 14.

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

§ 15.

Wynagrodzenie pracowników po wprowadzeniu niniejszego regulaminu wynagradzania nie może być niższe od dotychczas otrzymywanego.

Dotychczasowe dodatki do wynagrodzenia, które nie mają zastosowania w niniejszym regulaminie zostają włączone do płacy zasadniczej pracownika.

§ 16.

Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 17.

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez złożenie własnoręcznego podpisu potwierdzającego zapoznanie się z niniejszym regulaminem.

§ 18.

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w Kadrach Zespołu Szkół Ekonomicznych w Częstochowie.

§ 19.

Regulamin wynagradzania obowiązuje na czas nieokreślony.

§ 20.

Zmiany w regulaminie wynagradzania wprowadza się protokołem dodatkowym.

Dyrektor
Zespołu Szkół Ekonomicznych
w Częstochowie
/-/
mgr Maciej Trzmiel

.....
(podpis przedstawiciela pracodawcy)

Podpisy przedstawicieli
zakładowych organizacji związkowych

Związek Nauczycielstwa Polskiego
w Częstochowie
Ognisko przy
Zespole Szkół Ekonomicznych
ul. Augustyna 28/30

Organizacja Zakładowa
Niezależny Samorządowy Związek Zawodowy
w Zespole Szkół Ekonomicznych
w Częstochowie
Częstochowa, ul. Św. Augustyna 28/30

**TABELA ROZPIĘTOŚCI MIESIĘCZNYCH KWOT
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

Kategoria zaszeregowania	Minim. kwota w zł	Max kwota w zł.
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

**Tabela stanowisk, zaszeregowania i wymagań
kwalifikacyjnych pracowników**

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 ekono lub 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⁾ średnie ²⁾ średnie 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

²⁾ średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku

³⁾ zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku

⁴⁾ podstawowe i umiejętności wykonywania czynności

ANEKS nr 1
do Regulaminu Wynagradzania Zespołu Szkół Ekonomicznych
w Częstochowie z dnia 15.06.2009r

1. W związku z wejściem w życie w rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych **załącznik nr 1** otrzymuje brzmienie:

Załącznik nr 1

Tabela rozpiętości miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Minim. kwota w zł	Max kwota w zł.
I	1700	2700
II	1720	2750
III	1740	2800
IV	1760	2850
V	1780	2900
VI	1800	2950
VII	1820	3000
VIII	1840	3050
IX	1860	3100
X	1880	3150
XI	1900	3300
XII	1920	3500
XIII	1940	3600
XIV	1960	3700
XV	1980	3800
XVI	2000	3900
XVII	2100	4000
XVIII	2200	4100
XIX	2400	4200
XX	2600	4300
XXI	2800	4400
XXII	3000	4500

2. W związku z wejściem w życie w rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych **załącznik nr 2, punkt II. Pracownicy obsługi lp.11** otrzymuje brzmienie:

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		
		wykształcenie	liczba lat pracy	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego
II. Pracownicy obsługi				
11.	Sprzątaczką	Podstawowe ⁴⁾	-	III

3. Aneks wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania do wiadomości pracowników.

Treść aneksu uzgodniono ze związkami zawodowymi:

Związek Nauczycielstwa Polskiego
w Częstochowie
Ognisko przy
Zespole Szkół Ekonomicznych
ul. Augustyna 28/30

Organizacja Zakładowa
Niezależny Samorządowy Związek Zawodowy
w Zespole Szkół Ekonomicznych
w Częstochowie
Częstochowa, ul. Św. Augustyna 28/30

ANEKS nr 2
do Regulaminu Wynagradzania Zespołu Szkół Ekonomicznych
w Częstochowie z dnia 15.06.2009r

§ 1

W miejsce dotychczasowych danych zapisanych w § 9 ust. 9 dodaje się punkt :

- 7) niewykonania polecenia służbowego,
- 8) niestaranego i nieterminowego wykonywania powierzonych zadań,
- 9) narażenie zakładu pracy na utratę lub umyślne uszkodzenie mienia,
- 10) naruszenia dyscypliny pracy poprzez nieaktywne wykorzystanie czasu pracy,
- 11) otrzymania kary porządkowej w rozumieniu Kodeksu Pracy,
- 12) wystąpienia dwóch nieusprawiedliwionych spóźnień w ciągu miesiąca,
- 13) niepunktualne rozpoczynanie i kończenie pracy.

§ 2

Aneks wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania do wiadomości pracowników.

Treść aneksu uzgodniono ze związkami zawodowymi:

Związek Nauczycielstwa Polskiego
w Częstochowie
Ognisko przy
Zespole Szkół Ekonomicznych
ul. Augustyna 28/30

Organizacja Zakładowa
Niezależny Samorządowy Związek Zawodowy
w Zespole Szkół Ekonomicznych
w Częstochowie
Częstochowa, ul. Św. Augustyna 28/30

Częstochowa, dnia 22.11.2018 roku

Aneks nr 3

do Regulaminu Wynagradzania Zespołu Szkół Ekonomicznych w Częstochowie z dnia 15.06.2009 roku

W związku z wejściem w życie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych załącznik 1 otrzymuje brzmienie:

Załącznik nr 1

1. Podstawę prawną ustalania Regulaminu wynagradzania stanowią przepisy:

Ad.4. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2018, poz. 936)

§ 6 pkt. 8. (zmieniony)

Pracownik, który nie spełnia minimalnych wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, umiejętności zawodowych lub stażu pracy, przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez niego w dniu wejścia w życie rozporządzenia, może być nadal zatrudniony na tym stanowisku

§ 8 pkt. 4. Uchylony

§ 12 pkt. 4

Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy do okresu uprawniającego do odprawy wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

2. Aneks wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania do wiadomości pracownikom.

Treść aneksu uzgodniono ze związkami zawodowymi

Związek Nauczycielstwa Polskiego
w Częstochowie
Ognisko przy
Zespole Szkół Ekonomicznych
ul. Augustyna 28/30

Organizacja Zakładowa
Niezależny Samorządowy Związek Zawodowy
w Zespole Szkół Ekonomicznych
w Częstochowie
Częstochowa, ul. Św. Augustyna 28/30