

**REGULAMIN
WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH
W ZESPOLE PLACÓWEK SPECJALNYCH
W TCZEWIE**

Podstawa prawna:

1. *Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz.902 ze zm.),*
2. *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1786 ze zm.),*
3. *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (t.j. Dz. U z 2016 poz. 1666)*
4. *Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – art. 23 ust. 4 i 5 (tj. Dz.U. z 2015 r. poz. 1881).*
5. *Zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23.12.1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania. (MP z 1989r. Nr 44 poz. 358)*
6. *Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U z 2016 r. poz. 2217)*
7. *Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2017r. poz. 847 ze zm.)*
8. *Ustawa o ochronie danych osobowych – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j.Dz.U.z 2016 poz.922).*

ROZDZIAŁ I

Przepisy ogólne

§ 1.1. Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Zespole Placówek Specjalnych w Tczewie, zwany dalej Regulaminem, określa:

- 1) wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi w ZPS – **Załączniki od nr 2 do nr 5**.
- 2) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach – **Załączniki nr 2 do nr 5**;
- 3) minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionymi w szkole – **Załącznik nr 1**;
- 4) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
- 5) zasady naliczania nagród jubileuszowych;
- 6) zasady i sposób przyznawania dodatków funkcyjnych.
- 7) Zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia rocznego – **Załącznik Nr 6**

§ 2.1. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora Zespołu Placówek Specjalnych w Tczewie;
- 2) pracowniku samorządowym – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w szkole na stanowiskach innych niż pedagogiczne;
- 3) szkole – należy przez to rozumieć Zespół Placówek Specjalnych w Tczewie;
- 4) rozporządzeniu placowym – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. (t.j.Dz.U. z 2014, poz. 1786 ze zm.);
- 5) zakładowej organizacji zawodowej – należy przez to rozumieć związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w szkole, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej;
- 6) wynagrodzeniu – rozumie się przez to wypłaty na rzecz pracowników z tytułu wykonywanej pracy, z wyłączeniem świadczeń z ubezpieczenia społecznego, świadczeń z tytułu diet, odszkodowań i innych tytułów nie zaliczanych do wynagrodzeń;
- 7) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerzegowania określone w załączniku nr 1, część B do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1786 ze zm.), tj. kwotę 1700 zł (słownie: jeden tysiąc sto złotych);
- 8) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j.Dz.U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.);
- 9) ustawie o ochronie danych osobowych – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j.Dz.U.z 2016 poz.922).

§ 3 Przed dopuszczeniem do pracy pracownik zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania przez bezpośredniego przełożonego. Oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem włącza się do akt osobowych.

ROZDZIAŁ II

Ochrona wynagrodzenia za pracę

§ 4. 1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę.

2. Sposób wypłaty wynagrodzenia musi być zorganizowany w sposób zabezpieczający przestrzeganie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych.

3. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, podlegają potrąceniu zgodnie z Art. 87 Kodeksu Pracy

1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;

2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczeń alimentacyjnych;

3) zaliczki pieniężne udzielane pracownikowi;

4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 ustawy – Kodeks Pracy.

4. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości $\frac{3}{5}$ wynagrodzenia;

2) w razie egzekucji innych należności lub potrącenia zaliczek pieniężnych – do $\frac{1}{2}$ wynagrodzenia.

5. Nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.

6. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za którą pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

ROZDZIAŁ III

Pieniężne świadczenia związane z pracą

§ 5. 1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszerzegowania podejmuje pracodawca.

2. Pracownikowi, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości pracy przysługują – w wypadkach i na warunkach określonych regulaminem – następujące składniki wynagrodzenia:

1) wynagrodzenie zasadnicze;

2) dodatki do wynagrodzenia:

a) funkcyjny.

b) za wieloletnią pracę.

c) za pracę w godzinach nadliczbowych.

d) za pracę w porze nocnej.

e) za pracę w niedziele, dni ustawowo wolne od pracy i dodatkowo dni wolne od pracy;

3) dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia wykonywania obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.

3. Fakultatywnymi świadczeniami pieniężnymi związanymi z pracą poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi w ust. 2 dodatkami są:

- 1) świadczenie przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.);
 - 2) świadczenie przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237¹ Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń;
 - 3) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony narodowej;
 - 4) zwrot kosztów podróży służbowej na obszarze kraju i poza granicami kraju wg zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej;
 - 5) dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 2217);
 - 6) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę w wysokości określonej w § 15 Regulaminu;
 - 7) nagroda jubileuszowa, wg zasad określonych w § 14 Regulaminu;
 - 8) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1474 ze zm.).
4. 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 od pracodawcy odprawa pośmiertna na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie.

ROZDZIAŁ IV

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6.1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.

2. Najniższe wynagrodzenie zasadnicze 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 (t.j. Dz.U. z 2017r. poz. 847).

3. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca **Załącznik nr 1** do Regulaminu wynagradzania.

4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w tabeli stanowiącej **Załącznik nr 1** do Rozporządzenia Rady Ministrów z 7 sierpnia 2017 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1621).

5. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie tabeli stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników stanowiącej **Załącznik nr 2 do 5** do Regulaminu wynagradzania.

6. Ustala się wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach - **Załącznik nr 2 do 5** do Regulaminu - na podstawie wymagań na tych stanowiskach,

określonych w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do Rozporządzenia Rady Ministrów z 18 marca 2009 (Dz.U. z 2014 r. poz. 1786 ze zm.) .

ROZDZIAŁ V

Dodatki placowe obligatoryjne

§ 7. 1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

- 1) główny księgowy;
- 2) kierownik gospodarczy;
- 3) kierownik recepcji

przysługuje **dodatek funkcyjny** wysokości **od 10 do 50 %** przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego (Art.36.1.4 ustawy o prac samorz.).

2. Maksymalne stawki dodatku funkcyjnego określone są w Załącznikach od nr 2 do nr 6 niniejszego Regulaminu.

3. Dodatek funkcyjny wlicza się do podstawy za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego i macierzyńskiego oraz osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny.

§ 8. 1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracownikowi na stanowisku urzędniczym może być przyznany **dodatek specjalny** (Art.36.1.5 ustawy o prac.samorz.)

2. Dodatek specjalny może być przyznany jednorazowo za wykonanie dodatkowych zadań w danym miesiącu lub na czas określony, nie dłuższy niż jeden rok.

3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 60% łącznie wynagrodzenia zasadniczego.

Do dodatku specjalnego pracownik zachowuje prawo bez względu na okres pobierania zasiłku chorobowego i macierzyńskiego oraz osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny. Dodatek specjalny nie wlicza się do podstawy za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego i macierzyńskiego oraz osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny

§ 9. 1. **Dodatek za wieloletnią** pracę przysługuje pracownikowi po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

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

- 1) począwszy 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;
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

4. 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, przebywania na urlopie macierzyńskim oraz konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

6. Pracownikowi, który wykonuje pracę w szkole w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu

zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

7. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 10. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych:

1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym rozkładem pracy;

2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. 1.

§ 11. 1. Stawkę godzinową:

ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 12. 1. Pracownikowi wykonującym pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

Pora nocna obejmuje 8 godzin, między godzinami 22⁰⁰ – 6⁰⁰.

ROZDZIAŁ VI

Fakultatywne pieniężne świadczenia związane z pracą

§ 13. 1. 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
- 6) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego

2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.

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

4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w szkole 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.

5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.

6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

7. Podstawę naliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, 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 do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

10. Pracownikowi, 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 upływie 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 odpowiednie zastosowanie w razie, gdy w dniu, w którym pracownik 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. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje „z urzędu” tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.

13. Nagrody nie wlicza się do podstawy wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy i do podstawy zasiłku, który pracownik otrzymuje za dni nieobecności w pracy wskutek choroby, urlopu macierzyńskiego oraz konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny.

§ 14. 1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje **jednorazowa odprawa** w wysokości:

- 1) po 10 latach – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
- 2) po 15 latach – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
- 3) po 20 latach – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

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

2. Pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na rentę lub emeryturę nie może ponownie nabyć do niej prawa, zgodnie z art. 92¹ §2 Kodeksu pracy.

3. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.

4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

§ 15. 1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się **fundusz nagród** pracowników ze szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości do 5% planowanego osobowego funduszu płac.

2. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej.

3. Nagrody są przyznawane w ramach posiadanych środków na ten cel w terminach następujących świąt i okoliczności :

- Dnia Edukacji Narodowej
- Z okazji przejścia na emeryturę
- Na koniec roku kalendarzowego

4. Wysokość nagród ustala się corocznie w porozumieniu z zakładową organizacją związkową.

5. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:

- 1) wzorowe wypełnianie obowiązków;
 - 2) złożoność realizowanych zadań;
 - 3) terminowe wykonywanie zadań;
 - 4) wykazywanie inicjatywy w pracy;
 - 5) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika
 - 6) wykonywaniem dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika
 - 7) przestrzeganie przepisów i zasad bhp i ppoż.;
 - 8) podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych, zgodnie z potrzebami szkoły;
 - 9) dbanie o dobro szkoły;
6. Nagrody nie wlicza się do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy i do podstawy zasiłku , który pracownik otrzymuje za dni nieobecności w pracy wskutek choroby, urlopu macierzyńskiego oraz konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny.

§ 16. 1. Zasady przyznawania , naliczania i wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego"13" określa **Załącznik Nr 6** do Regulaminu wynagradzania.

ROZDZIAŁ VII

Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy

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

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
- 2) 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,
- 3) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa,
- 4) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie.

ROZDZIAŁ VIII

Sposoby i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych

§ 18. 1. Zgodnie z Art.85 par. 2 Kodeksu Pracy wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu z dołu nie później niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

Wypłata wynagrodzenia dla pracowników nie będących nauczycielami odbywa się z „dołu” w 28 dniu każdego miesiąca .

W wyjątkowych sytuacjach, z przyczyn nie leżących po stronie Pracodawcy lub z przyczyn ekonomicznych wypłata wynagrodzenia za pracę może być dokonana 3 dnia następnego miesiąca kalendarzowego, po uprzednim uzgodnieniu z przedstawicielem Związków Zawodowych i przedstawicielami pracowników oraz podaniem do wiadomości w terminie 14 dni przed zaistniałą sytuacją.

W przypadku, gdy termin wypłaty przypada na dzień wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w dniu poprzedzającym dzień wolny.

2. Wypłata wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy i zasiłku chorobowego w razie choroby i macierzyństwa dokonywana jest z „dołu” 28 dnia każdego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy , wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. W związku z rozliczeniami związanymi z końcem roku kalendarzowego wynagrodzenie za m-c grudzień będzie wypłacane 23 dnia miesiąca grudnia. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
4. Pracodawca, na wniosek pracownika jest zobowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.
5. Dodatki i inne świadczenia wypłacane są w ciągu jednego miesiąca od dnia ich przyznania.
6. Wypłata wynagrodzenia następuje przelewem na konto bankowe pracownika, po uzyskaniu Jego pisemnej zgody.
7. Należne wynagrodzenie może być podjęte przez inną osobę tylko po przedłożeniu przez nią pisemnego upoważnienia , podpisanego przez pracownika oraz dowodu osobistego osoby upoważnionej. Podpis osoby upoważnionej w miejscu pokwitowania odbioru wynagrodzenia jest dla ZPS w Tczewie dowodem wypłaty.

ROZDZIAŁ IX

Postanowienia końcowe

§ 19. 1. 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.

2. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

3. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.
4. Postanowienia regulaminu wchodzi w życie w dniu 01 stycznia 2018 roku po podaniu go do wiadomości i pisemnej akceptacji pracowników.
5. Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacją związkową działającą przy ZPS w Tczewie.
6. W sprawach nie uregulowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

Uzgodniono ze Związkami Zawodowymi:

1. NSZZ "Solidarność" - 07.12.2017.

2. ZNP

- 01.12.2017 -
/data/

Przewodniczący
PREZES
/funkcja

Komisja Koła NSZZ "Solidarność"
Pracowników Oświaty i Wychowania
przy
Zespole Placówek Specjalnych
w Tczewie

Stefan G. Rego

Związek Nauczycielstwa Polskiego
ZARZĄD OGNISKA
ZESPÓŁ PLACÓWEK SPECJALNYCH
w Tczewie
/podpis/

83-110 Tczew, ul. Granwaldzka 1
tel./fax 58-531-55-50

D Y R E K T O R
Zespołu Placówek Specjalnych
w Tczewie

/podpis dyrektora/
mgr Wojciech Rinc

TABELA I
Maksymalne stawki
miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego

Lp.	Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna Kwota w złotych
1	I	1700	2600
2	II	1720	2800
3	III	1740	2900
4	IV	1760	3100
5	V	1780	3200
6	VI	1800	3300
7	VII	1820	3400
8	VIII	1840	3600
9	IX	1860	3800
10	X	1880	4000
11	XI	1900	4200
12	XII	1920	4300
13	XIII	1940	4400
14	XIV	1960	4500
15	XV	1980	4600
16	XVI	2000	4700
17	XVII	2100	4800
18	XVIII	2200	5000
19	XIX	2400	5200
20	XX	2600	5400
21	XXI	2800	5600
22	XXII	3000	5800

Załącznik Nr 2
do Regulaminu Wynagradzania

TABELA II

**Kierownicze stanowiska urzędnicze
w samorządowych jednostkach organizacyjnych**

lp	Stanowisko	Minimalna/ /maksymalna grupa zaszeregowania	Minimalna/ /maksymalna kwota wynagrodzenia Zasadniczego	Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
					Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1.	Główny księgowy,	XVI XIX	2000 5200	1550	wg odrębnych przepisów	

Załącznik Nr 3
do Regulaminu Wynagradzania

TABELA III
Stanowiska urzędnicze
w Zespole Placówek Specjalnych w Tczewie

Lp.	Stanowisko	Minimalna/ maksymalna grupa zaszeregowania	Minimalna/ maksymalna kwota wynagrodzenia Zasadniczego	Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
					Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1	Główny specjalista ds. BHP	XII XV	1920 4600	-	według odrębnych przepisów	
2	Starszy specjalista ds. BHP	X XIII	1880 4000	-	według odrębnych przepisów	
3	Starszy specjalista, starszy informatyk, starszy programista aplikacji, starszy administrator baz danych, systemów komputerowych	X XIII	1880 4000		Wyższe*1	5
4	Specjalista, programista, rewident zakładowy	VIII XI	1840 4200	-	Wyższe *1 Średnie*2	4 5
5	Starszy inspektor i inspektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	IX XII	1860 4300	-	według odrębnych przepisów	
6	Samodzielny referent Starszy księgowy	VII X	1820 4000	-	Wyższe*1 Średnie*2	2 4
7	Starszy Referent, Księgowy	III VI	1740 3300	-	Wyższe*1 Średnie*2	- 2
8	Referent,	I IV	1700 3100	-	Średnie*2	-

*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 4

do Regulaminu Wynagradzania

TABELA IV**Stanowiska pomocnicze i obsługi
w samorządowych jednostkach organizacyjnych**

Lp.	Stanowisko	Minimalna/ maksymalna grupa zaszeregowania	Minimalna/ maksymalna kwota wynagrodzenia Zasadniczego	Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
					Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1	Kierownik recepcji, wypożyczalni sprzętu, kuchni, stołówki	VIII XI	1840 4200	500	wyższe średnie	- 4
2	Kierownik: świetlicy ; klubu	X XIII	1880 4400	-	średnie	4
3	Archiwista	V VIII	1780 3600	-	średnie	1
4	Sekretarka, maszynistka	IV VII	1760 3400	-	Średnie	1
5	Pomoc administracyjna, biurowa,	III VI	1740 3300	-	średnie	-
6	Starsza pielęgniarka	XII XV	1920 4300	-	Wg odrębnych przepisów	
7	pielęgniarka	XI XIV	1900 4500	-	Wg odrębnych przepisów	
8	Konserwator, robotnik wykwalifikowany	V VIII	1780 3600	-	Zas. zawodowe *4 i odpowiednie wyszkolenie w zawodzie	3
9	szeł kuchni	VII X	1820 4000	-	Zas. zawodowe i tytuł mistrza w zawodzie*4	4
10	Starszy magazynier, starszy recepjonista,	VII X	1820 4000	-	średnie	1
11	zaopatrzeniowiec, operator sprzętu audiowizualnego, operator urządzeń, konserwator maszyn i	VII X	1820 4000	-	Zas. zawodowe *4	2

	urządzeń					
12	recepcjonista	IV VII	1760 3400	-	Średnie*2 Zas. zawodowe	1 2
13	Kierowca samochodu dostawczego	VII X	1820 4000	-	Wg odrębnych przepisów	
14	Kierowca samochodu towarowo-osobowego	IX XII	1860 4300	-	Wg odrębnych przepisów	
15	Kierowca samochodu osobowego	V VIII	1780 3600	-	Wg odrębnych przepisów	
16	Kierowca autobusu	X XIII	1880 4400	-	Wg odrębnych przepisów	
17	Starszy rzemieślnik: murarz, stolarz, elektryk, kucharz, mechanik itp.	VI IX	1800 3800	-	Średnie zawodowe	3
18	Rzemieślnik: murarz, stolarz, elektryk, kucharz, mechanik robotnik wykwalifikowany itp.	V IX	1780 3800	-	Średnie zawodowe	
19	Pracznica, szwaczka, prasowaczka, maglarz	VI IX	1800 3800	-	Podstawowe*3	
20	Magazynier, intendent	V VIII	1780 3600	-	Zas. Zawodowe*4	2
21	Pomoc kuchenna	IV VII	1760 3400	-	Zas. Zawodowe	
22	Operator urządzeń powielających	V VIII	1780 3600	-	Podstawowe*3	
23	Starszy: portier, woźny, szatniarz, dozorca	III VI	1740 3300	-	podstawowe	
24	portier, woźny, szatniarz, dozorca	II V	1720 3200	-	podstawowe	
25	Robotnik gospodarczy (magazynowy)	II V	1720 3200	-	podstawowe	
26	sprzątacznica	III VI	1740 3300	-	podstawowe	
27	goniec	I IV	1700 3100	-	podstawowe	

*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 5
do Regulaminu Wynagradzania

TABELA VI

**Stanowiska pomocnicze i obsługi
w jednostkach działających w zakresie oświaty**

Lp.	Stanowisko	Grupa zaszeregowania	Minimalna kwota wynagrodzenia Zasadniczego/ maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
					Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1	Kierownik gospodarczy	XIII	1940	1400	wyższe	2
		XVI	4700		średnie	6
2	Kierownik obiektów sportowych	XIII	1940	-	wyższe	7
		XVI	4700			
3	Sekretarz szkoły	XII	1920	-	średnie	5
		XV	4300			
4	Starszy ratownik	IX	1860	-	Średnie*2	4
		XII	4300			
5	ratownik	VIII	1840	-	Średnie*2	2
		XI	4200			
6	dietetyczka	X	1880	-	Średnie*2	4
		XIII	4400			
7	Pomoc nauczyciela	VI	1800	-	średnie	-
		IX	3800			
8	Opiekun dzieci i młodzieży w czasie przewozu do i ze szkoły	I	1700	-	podstawowe	-
		IV	3100			

*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

**REGULAMIN
PRYZYNAWANIA DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA ROCZNEGO
PRACOWNIKOM ADMINISTRACYJNO-OBSŁUGOWYM
ZATRUDNIONYM W ZESPOLE PLACÓWEK SPECJALNYCH
W TCZEWIE**

Podstawa prawna:

- 1. Ustawa z 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U. z 2016 r. , poz. 2217).*
- 2. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz.902 ze zm.),*
- 3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1786 ze zm.),*
- 4. Ustawa o związkach zawodowych (t.j. Dz.U z 2015 r. poz 1881).*

ROZDZIAŁ I

Zasady nabywania prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego

§ 1. Pracownik Zespołu Placówek Specjalnych w Tczewie nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu w szkole całego roku kalendarzowego.

§ 2. Pracownik, który nie przepracował w ZPS całego roku, nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres przepracowany wynosi co najmniej 6 miesięcy.

§ 3. 1. Do 6-cio miesięcznego okresu zatrudnienia gwarantującego nabycie praw do dodatkowego wynagrodzenia wliczany jest czas , jaki faktycznie pracownik przepracował w ciągu roku , czyli był obecny w pracy oraz wykonywał obowiązki pracownicze wynikające z zakresu czynności związanych z jego stanowiskiem pracy.

2. Urlop wypoczynkowy traktowany jest na równi z okresem świadczenia pracy.

3. Wszelkie inne okresy w ciągu zatrudnienia traktowane są jako okresy nieprzepracowane , niezależnie od tego , czy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia czy też nie (choroba, świadczenie rehabilitacyjne, urlop macierzyński, urlop bezpłatny, opieka nad dzieckiem, urlopy okolicznościowe).

4. W przypadku posiadania kilku umów o pracę w tej samej szkole w danym roku kalendarzowym do obliczenia 6-cio miesięcznego okresu zatrudnienia sumuje się dni przepracowane przyjmując za miesiąc 30 dni roboczych, zgodnie z art. 114 Kodeksu Cywilnego i z art. 300 kodeksu pracy.

5. Ustalając okres zatrudnienia w ZPS przyjmuje się, że miesiąc pracy upływa w dniu bezpośrednio poprzedzającym dzień, który datą odpowiada dniowi, w którym pracownik został zatrudniony.

§ 4. Pracownik oddelegowany do pracy w zarządzie zakładowej organizacji związkowej zachowuje prawo do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

§ 5. Dodatkowe wynagrodzenia roczne otrzymują wyłącznie pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, a do wymaganego 6-cio miesięcznego okresu zatrudnienia zalicza się tylko okresy pracy potwierdzone umowami o pracę w ZPS.

§ 6. 1. Przepracowanie 6-cio miesięcznego okresu w ZPS warunkującego nabycie praw do dodatkowego wynagrodzenia nie jest wymagane w następujących przypadkach :

- 1) zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon nie krótszy niż trzy miesiące;
- 2) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo do spełnienia obowiązku zastępczej służby wojskowej;
- 3) rozwiązania stosunku pracy w związku z :
 - a) przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy , świadczeniem rehabilitacyjnym
 - 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 jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - d) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo zwolnieniem pracownika z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej.
- 5) korzystania :
 - a) z urlopu wychowawczego,
 - b) z urlopu macierzyńskiego
 - c) z dodatkowego urlopu macierzyńskiego
 - d) z urlopu ojcowskiego
 - e) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego
 - f) z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego
 - g) z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego.
- 6) korzystania z urlopu rodzicielskiego
- 7) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

§ 7. 1. Pracownik traci prawo do dodatkowego rocznego wynagrodzenia w przypadkach:

- 1) nieobecności w pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych dłużej niż dwa dni;
- 2) stawienia się lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
- 3) otrzymania kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;

- 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (zwolnienie dyscyplinarne).

ROZDZIAŁ II

Zasady ustalania wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego

§ 8. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5 % sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

§ 9. 1. Do wysokości dodatkowego rocznego wynagrodzenia dla pracowników administracyjno-obslugowych wlicza się :

- 1) wynagrodzenie zasadnicze otrzymane przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego;
- 2) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy (ale nie świadczenie z ZFŚS);
- 3) inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy tj. dodatek funkcyjny, stażowy, służbowy i specjalny wypłacany regularnie przez dłuższy czas (min 3 m-ce),
- 4) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej;
- 5) wynagrodzenie z pracę w święta;
- 6) wynagrodzenie za godziny ponadliczbowe;
- 7) wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

§ 10. 1. Do obliczania dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie wlicza się :

- 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnianie określonego zadania lub za określone osiągnięcia (nagrody jubileuszowe, nagrody dyrektora, kuratora itp.);
- 2) wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy (urlopy okolicznościowe, opieka nad dzieckiem 188KP, urlopy bezpłatne, oraz świadczenia rehabilitacyjne);
- 3) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju;
- 4) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną ;
- 5) nagród z zakładowego funduszu nagród;
- 6) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych;
- 7) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy;
- 8) zasiłku z ubezpieczenia społecznego (zasiłek macierzyński);

ROZDZIAŁ III

Tryb wypłaty

§ 11. 1. Dodatkowe roczne wynagrodzenie wypłacane jest z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenie.

2. Wynagrodzenie wypłaca się z zastrzeżeniem art.11 ust 3 regulaminu nie później niż do końca 3 m-ca roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.

3. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją szkoły, wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

ROZDZIAŁ IV

Postanowienia końcowe

§ 12. Dodatkowe roczne wynagrodzenie podlega opodatkowaniu na zasadach ogólnych.

§ 13. Wynagrodzenie dodatkowe stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie zdrowotne.

§ 14. Regulamin stanowi Załącznik Nr 6 do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Samorządowych Zatrudnionych w Zespole Placówek Specjalnych w Tczewie

D Y R E K T O R
Zespołu Placówek Specjalnych
w Tczewie
.....
/podpis Dyrektora/
mgr Wojciech Rinc