

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA dla pracowników zatrudnionych w Biurze Obsługi Jednostek Oświatowych w Sulejowie**

### **§ 1.**

1. Regulamin wynagradzania tworzy się w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi lub w przypadku pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.
2. Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.
3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
  - a) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie,
  - b) ustawie – rozumie się przez to ustawę o pracownikach samorządowych,
  - c) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
  - d) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w danym zakładzie pracy na podstawie umowy o pracę,
  - e) pracodawcy – rozumie się przez to dany zakład pracy,
  - f) organizacji związkowej – rozumie się przez to związki zawodowe działające w zakładzie lub w przypadku pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, pracownika wybranego przez załogę do reprezentowania jej interesów,
  - g) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,
  - h) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu.

### **§ 2.**

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- a) wynagrodzenie zasadnicze,
- b) dodatek za wieloletnią pracę,
- c) dodatek funkcyjny,
- d) dodatek specjalny,
- e) premia,
- f) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy,
- g) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- h) wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta,
- i) nagroda jubileuszowa,
- j) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- k) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- l) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- m) odprawa pośmiertna,
- n) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

### **§ 3.**

Ustala się:

- a) tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego (załącznik Nr 1),
- b) tabelę stawek dodatku funkcyjnego (załącznik Nr 2),

#### **§ 4.**

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.
3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
4. Górną granicę wynagrodzenia zasadniczego w tabeli stanowiącej załącznik nr 1 ustala się w % od najniższego wynagrodzenia.

#### **§ 5.**

Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

- a) dyrektor,
- b) główny księgowy.

#### **§ 6.**

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę według zasad określonych Kodeksem Pracy.

#### **§ 7.**

1. Pracownikowi z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań przyznaje się dodatek specjalny w wysokości do 40 % wynagrodzenia zasadniczego na okres maksymalnie 12 miesięcy.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej.

#### **§ 8.**

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna według zasad określonych Kodeksem Pracy.

#### **§ 9.**

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników należy się odprawa pieniężna.

#### **§ 10.**

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe może być utworzony i podwyższany fundusz nagród.
2. Decyzję o przyznaniu nagród i ich wysokości podejmuje dyrektor po zaopiniowaniu przez organizację związkową działającą w zakładzie.
3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub innej ważnej okazji.
4. Kryteria przyznawania nagród :
  - a) wzorowe wypełnianie obowiązków,
  - b) złożoność i terminowość wykonywanych zadań,
  - c) wykazywanie inicjatywy w pracy,
  - d) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
  - e) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami placówki,
  - f) dbanie o dobro placówki,
  - g) inne przyjęte przez dyrektora.

#### **§ 11.**

Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych, za którą pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie według zasad określonych Kodeksem Pracy.

**§ 12.**

Zasady wynagradzania za pracę w niedziele i święta określają przepisy Kodeksu Pracy.

**§ 13.**

Zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy Kodeksu Pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

**§ 14.**

Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego określonego ustawą o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

**§ 15.**

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje nie później niż w ciągu ostatnich pięciu dni roboczych miesiąca za dany miesiąc dla wynagrodzeń płatnych z dołu.
3. Sposób wypłaty wynagrodzenia określony jest w regulaminie organizacyjnym.

**§ 16.**

1. Regulamin może być zmieniany w formie aneksów uzgodnionych z organizacjami związkowymi.
2. Aneksy zaczynają obowiązywać w terminach i po podaniu ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty dla regulaminów wynagradzania.

**§ 17.**

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia.
2. Regulamin jest do wglądu w miejscu ogólnie dostępnym dla pracowników /sekretariat, księgowość/.

.....  
Organizacja związkowa

.....  
Pracodawca

***Tabela wynagrodzenia zasadniczego***

| Kategoria zaszeregowania | Maksymalna kwota w % od<br>najniższego wynagrodzenia |
|--------------------------|------------------------------------------------------|
| I - V                    | 200%                                                 |
| VI - X                   | 250%                                                 |
| XI - XV                  | 300%                                                 |
| XVI - XIX                | 350%                                                 |

***Tabela dodatku funkcyjnego***

| Grupa dodatku funkcyjnego | Maksymalna kwota dodatku<br>funkcyjnego do %<br>najniższego wynagrodzenia | Stanowisko      |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| I                         | 50%                                                                       | główny księgowy |
| II                        | 100%                                                                      | dyrektor        |