

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkół Budowlanych w Jasle

Na podstawie art. 39 ust.1 i 2 i art. 58 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 oraz z 2017 r. poz. 60 i 1930), ustala się, co następuje:

ROZDZIAŁ I

Postanowienia wstępne

§1

1. Regulamin wynagradzania tworzy się na podstawie:
 - 1) Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 oraz z 2017 r. poz. 60 i 1930),
 - 2) Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1786 oraz z 2017 r. poz. 1621),
 - 3) art. 77² ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255, z 2017 r. poz. 60 i 962 oraz z 2018 r. poz. 4)
2. Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami, zwany dalej „regulaminem”, określa:
 - 1) szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,
 - 2) zasady i warunki wynagradzania za pracę, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
 - 4) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego.
3. Ilekcóż w regulaminie jest mowa o:
 - 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255, z 2017 r. poz. 60 i 962 oraz z 2018 r. poz. 4) i przepisy wykonawcze wydane na jej podstawie,



- 2) ustawie – rozumie się przez to Ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 oraz z 2017 r. poz. 60 i 1930),
- 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1786 oraz z 2017 r. poz. 1621),
- 4) dyrektorze szkoły (placówki) rozumie się przez to kierownika zakładu pracy wobec wszystkich zatrudnionych nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami.
- 5) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zespole Szkół Budowlanych w Jaśle na podstawie umowy o pracę, niebędące nauczycielami,
- 6) pracodawcy – rozumie się przez to dyrektora Zespołu Szkół Budowlanych w Jaśle,
- 7) organizacji związkowej – rozumie się przez to związki zawodowe działające w szkole (placówce),
- 8) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,
- 9) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. z 2017 r. poz. 847).

ROZDZIAŁ II

Wymagania kwalifikacyjne

§2

Wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonych w rozporządzeniu (załącznik nr 3).



ROZDZIAŁ III

Szczególne warunki wynagradzania pracowników

§3

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę,
- 3) dodatek funkcyjny,
- 4) dodatek specjalny,
- 5) nagroda jubileuszowa,
- 6) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- 7) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- 8) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy,
- 9) premia,
- 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- 11) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 12) wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta,
- 13) odprawa pośmiertna,
- 14) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
- 15) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej.

§4

Ustala się:

1. Tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego (zał. nr 1),
2. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego (zał. nr 2),
3. Tabelę wymagań kwalifikacyjnych (zał. nr 3).

§5

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 wynagrodzenia ustalonego ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. z 2017 r. poz. 847).
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. Wynagrodzenie zasadnicze podlega corocznej podwyżce w ramach środków przekazanych szkole przez organ prowadzący w terminie uzgodnionym ze związkami zawodowymi.

ROZDZIAŁ IV

Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego

§6

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - 1) główny księgowy
 - 2) kierownik zespołu administracyjno-gospodarczego
 - 3) sekretarz szkoły– przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dodatek o którym mowa w pkt. 1 przysługuje w wysokości ustalonej zgodnie z tabelą stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu.
3. Prawo do dodatku funkcyjnego powstaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło powierzenie funkcji, a jeżeli powierzenie nastąpiło pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia.
4. Pracownik, któremu powierzono pełnienie funkcji na czas określony, traci prawo do dodatku funkcyjnego z upływem tego okresu, a w razie wcześniejszego odwołania z końcem miesiąca, w którym nastąpiło odwołanie, a jeżeli odwołanie nastąpiło pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje także pracownikom, którym powierzono pełnienie funkcji na czas zastępstwa,
6. Dodatek funkcyjny nie przysługuje w okresie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, w okresach, za które nie przysługuje wynagrodzenie oraz od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik zaprzestał pełnienie z innych przyczyn obowiązków związanych z powierzoną funkcją, a jeżeli zaprzestanie pełnienia funkcji nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia.

§7

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

1. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań przyznaje się dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej.
4. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, odpowiadający okresowi zwiększenia obowiązków służbowych.
5. Decyzję o przyznaniu dodatku podejmuje dyrektor szkoły.
6. Prawo do dodatku specjalnego powstaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło powierzenie dodatkowych obowiązków, a jeżeli powierzenie obowiązków nastąpiło pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia.
7. Dodatek specjalny nie przysługuje w okresie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, w okresach, za które nie przysługuje wynagrodzenie oraz od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik zaprzestał pełnienia z innych przyczyn dodatkowych obowiązków, a jeżeli zaprzestanie pełnienia obowiązków nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia.

ROZDZIAŁ V

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

§8

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Wysokość nagrody ustala się corocznie w porozumieniu ze związkami zawodowymi.



4. Nagroda ma charakter uznaniowy.
5. Z inicjatywą o przyznanie nagrody może wystąpić:
 - 1) do dyrektora:
 - a) organizacja związkowa,
 - b) bezpośredni przełożony pracownika.
 - 2) z własnej inicjatywy dyrektor szkoły.
6. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor.
7. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej. W uzasadnionych przypadkach nagrody mogą być przyznane w innym czasie.
8. Pracownikowi, któremu została przyznana nagroda dyrektor szkoły wręcza dokument stwierdzający jej przyznanie, a kopię dołącza do akt osobowych pracownika.
9. Nagrodę przyznaje się pracownikowi, który przepracował co najmniej rok w danej szkole oraz:
 - 1) sumiennie i starannie wykonuje powierzone zadania określone zakresem obowiązków;
 - 2) wyróżnia się wysoką kulturą osobistą;
 - 3) wzorowo przestrzega zasad dyscypliny pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwpożarowych, a także innych obowiązków określonych w regulaminie pracy;
 - 4) współpracuje z innymi pracownikami, dyrekcją szkoły i nauczycielami;
 - 5) podejmuje działania, które podniosły prestiż szkoły,
 - 6) wykonuje pracę wykraczającą poza swój zakres czynności;
 - 7) osiąga wysokie rezultaty w swojej pracy;
 - 8) wykazuje aktywność i inwencję w pracy;
 - 9) wykazuje szczególną dbałość o mienie szkoły, powierzony sprzęt i stanowisko pracy,
 - 10) wykazuje szczególną dbałość o własny rozwój i podwyższenie kwalifikacji dla celów podniesienia jakości wykonywanych zadań.

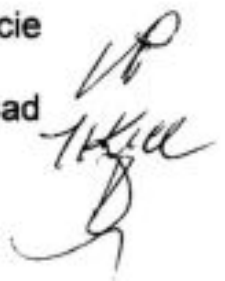
§9

1. Fundusz premiowy tworzy się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe pracowników niepedagogicznych, przyznawanych szkole przez organ prowadzący na kolejny rok

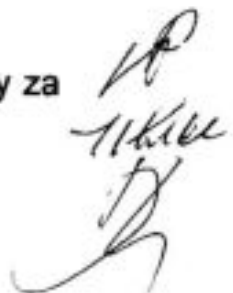
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

budżetowy, w wysokości 20% planowanego funduszu płac tych pracowników.

2. Pracownikowi może być przyznana premia w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatkowa jednorazowa premia uznaniowa w wysokości do 100% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Wysokość premii dla poszczególnych pracowników ustala dyrektor szkoły.
4. Podstawą naliczenia premii jest wynagrodzenie zasadnicze wynikające z zajmowanego stanowiska pracy i czasu pracy, określonego w umowie o pracę, za czas efektywnie przepracowany.
5. O przyznaniu premii pracownik zawiadamiany jest na piśmie.
6. Premia wypłaca jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.
7. Przyznanie i wysokość premii uzależniona jest od oceny indywidualnego wkładu pracy pracownika w realizację powierzonych zadań. Dyrektor przyznaje premię pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki, a w szczególności:
 - 1) należycie wywiązują się z obowiązków pracowniczych, polegających na starannym i terminowym wykonywaniu obowiązków wynikających z zakresu czynności lub innych zadań zleconych przez przełożonych, przy zachowaniu należytej jakości,
 - 2) dbają o stan techniczny przydzielonych urządzeń i sprzętu;
 - 3) przestrzegają przepisów regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy;
 - 4) przestrzegają zasad współżycia społecznego,
 - 5) wykonują prace na polecenie przełożonych lub z własnej inicjatywy, wykraczające poza zakres czynności;
 - 6) wykonują dodatkowych zadania zlecone, wynikające z zajmowanego stanowiska pracy;
 - 7) wymiennie podnoszą kwalifikacje zawodowe, niezbędne na zajmowanym stanowisku pracy
 - 8) podnoszą wydajność pracy;
 - 9) wprowadzają usprawnienia i innowacje mające na celu istotną poprawę warunków pracy i funkcjonowania szkoły;
 - 10) wykonują z własnej inicjatywy prace, służące dobru szkoły;
 - 11) pracują wydajnie, kreatywnie i operatywnie.
8. Dyrektor szkoły może pozbawić pracownika premii całkowicie w przypadku:
 - 1) nieprzestrzegania dyscypliny pracy, a także przepisów i zasad



- bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa przeciwpożarowego, a w szczególności tworzenia sytuacji zagrażających życiu i bezpieczeństwu otoczenia oraz narażania własnego zdrowia i życia;
- 2) zaniedbania w wykonywaniu obowiązków służbowych, a w szczególności rażącego braku dbałości o powierzone mienie, wykorzystywania maszyn i urządzeń do celów prywatnych;
 - 3) opuszczania miejsca pracy bez usprawiedliwienia;
 - 4) popełnienia przestępstwa lub wykroczenia w związku z wykonywaniem powierzonych zadań;
 - 5) dopuszczenia się rażącego nadużycia wobec pracodawcy, a w szczególności w zakresie obowiązku ochrony jego interesów i mienia – umyślnego spowodowania szkody w mieniu pracodawcy;
 - 6) rażącego naruszania zasad współżycia społecznego.
 - 7) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 8) spożywania alkoholu w pracy lub przystąpienia do pracy po spożyciu alkoholu,
 - 9) otrzymania kary nagany na podstawie przepisów Kodeksu pracy,
 - 10) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub porzucenia pracy.
9. Dyrektor szkoły może pracownikowi za dany okres obniżyć premię, w szczególności w przypadku:
- 1) niepełnego, nieterminowego i niestarannego wykonania powierzonych zadań,
 - 2) otrzymania przez pracownika kary upomnienia,
 - 3) nieusprawiedliwionego spóźnienia się do pracy,
 - 4) uzasadnionej skargi,
 - 5) braku ładu i porządku w miejscu pracy,
 - 6) naruszania obowiązującego regulaminu pracy.
10. Na pisemną prośbę pracownika dyrektor szkoły obowiązany jest poinformować go na piśmie o przyczynach pozbawienia premii za dany okres.
11. Pracownik powiadomiony o fakcie pozbawienia premii może odwołać się do dyrektora szkoły w ciągu 7 dni od dnia otrzymania pisma powiadamiającego o tym fakcie.
12. Premia nie wykorzystana w danym okresie z powodu pozbawienia jej pracowników może być przydzielona innym pracownikom na dany okres.
13. Premia regulaminowa ulega pomniejszeniu w sposób proporcjonalny za



dni nieobecności w pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego lub wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z funduszu pracodawcy i w związku z tym podlega ona uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku po uzupełnieniu.

ROZDZIAŁ VI

Dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę

§10

1. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt 7 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę.
2. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1, pkt 8 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa,
3. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt 9 i 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

ROZDZIAŁ VII

Składniki wynagrodzenia wynikające z ustawy Kodeks pracy i innych ustaw

§11

1. 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, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Tryb i zasady przyznawania dodatku określa ustawa Kodeks pracy.
3. Dodatek za pracę w porze nocnej wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.



§12

1. 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.
2. Tryb i zasady jej przyznawania określa ustawa Kodeks pracy.

§13

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474 oraz z 2017 r. poz. 2181) należy się odprawa pieniężna.

§14

1. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.
3. Zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy ustawy Kodeks pracy.

§15

Zasady wynagradzania za pracę w niedziele i święta określają przepisy ustawy Kodeks pracy.

§16

Zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255, z 2017 r. poz. 60 i 962 oraz z 2018 r. poz. 4) oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368).

§17

Za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługuje pracownikowi dieta i inne należności według zasad określonych przepisami rozporządzeń Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r.



w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013r. poz. 162), oraz Decyzji Dyrektora Zespołu Szkół Budowlanych w Jaśle nr 4 z 05 stycznia 2018 r. w sprawie używania do przejazdu w podróży służbowej na obszarze kraju samochodu osobowego, który nie jest własnością pracodawcy

§18

Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego określonego ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 2217).

ROZDZIAŁ VIII Wypłacanie wynagrodzeń

§19

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje z dołu za dany miesiąc, w terminie nie później niż do ostatniego dnia miesiąca.
3. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
4. Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.
5. Dodatki za pracę: w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta oraz w porze nocnej wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym nie później niż w następnym miesiącu, a dodatki za przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
6. Na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
7. Indywidualne wynagrodzenia za pracę objęte są tajemnicą służbową.
8. Sposób wypłaty wynagrodzenia określony jest w regulaminie pracy.



§20

Wynagrodzenie za pracę (po odliczeniu składki na ubezpieczenie społeczne

i zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych) podlega zajęciu w pierwszej kolejności na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych – do wysokości $\frac{3}{5}$ wynagrodzenia. Na pokrycie należności innych niż świadczenie alimentacyjne zajęciu podlega $\frac{1}{2}$ wynagrodzenia, przy czym wolna od egzekucji jest kwota odpowiadająca wysokości najniższego wynagrodzenia (po odliczeniu składki na ubezpieczenie społeczne i zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych). Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy w/w kwota ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego u kilku pracodawców podlega zsumowaniu w celu określenia kwoty wolnej od potrąceń.

ROZDZIAŁ IX Postanowienia końcowe

§21

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

§22

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

§23

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

§24

Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym regulaminem, co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest włączane do jego akt osobowych.

§25

1. Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.
2. Zmiana unormowań regulaminu może być dokonana pod rygorem nieważności w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustalenie.

§26

Wykładni przepisów regulaminu dokonuje Pracodawca – w jego imieniu dyrektor szkoły.

§27

Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

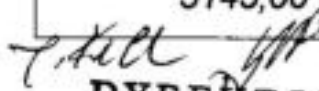
Jasło, dnia 12 stycznia 2018 roku

Załącznik nr 1
*Regulaminu wynagradzania
pracowników niebędących
nauczycielami*

Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w zł	Maksymalna kwota w % od minimalnego wynagrodzenia	W 2018 Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego
I	1700,00	120%	2520,00
II	1720,00	130%	2730,00
III	1740,00	140%	2940,00
IV	1760,00	150%	3150,00
V	1780,00	160%	3360,00
VI	1800,00	165%	3465,00
VII	1820,00	170%	3570,00
VIII	1840,00	175%	3675,00
IX	1860,00	180%	3780,00
X	1880,00	185%	3885,00
XI	1900,00	190%	3990,00
XII	1920,00	195%	4095,00
XIII	1940,00	200%	4200,00
XIV	1960,00	205%	4305,00
XV	1980,00	210%	4410,00
XVI	2000,00	215%	4515,00
XVII	2100,00	220%	4620,00
XVIII	2200,00	225%	4725,00
XIX	2400,00	230%	4830,00
XX	2600,00	235%	4935,00
XXI	2800,00	240%	5040,00
XXII	3000,00	245%	5145,00

Minimalne wynagrodzenie w 2018 r. wynosi 2100,00 zł


DYREKTOR
mgr Ed. Dominik Górniewicz

Załącznik Nr 2

*Regulaminu wynagradzania
pracowników niebędących
nauczycielami*

Tabela dodatku funkcyjnego

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego do minimalnego wynagrodzenia w %
I	20%
II	40%
III	60%
IV	80%

W 2018 roku kwota dodatku funkcyjnego w złotych
420,00
840,00
1260,00
1680,00


DYREKTOR


mgr inż. Dorota Czerwona

Załącznik Nr 3
Regulaminu wynagradzania
pracowników niebędących
nauczycielami

Tabela wymagań kwalifikacyjnych
Wykaz stanowisk, wymagania kwalifikacyjne, niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych
stanowiskach

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszerego- wania	Poziom wynagrodzenia zasadniczego		Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
			minimalny	maksymalny		wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy w latach
01	02	03	04	05	06	07	08
1	Główny księgowy	XVI	2 000,00	4 515,00	IV	Wg. odrębnych przepisów	-
2	Sekretarz szkoły	XII	1 920,00	4 095,00	II	średnie	5
3	Specjalista	VIII	1 840,00	3 675,00		wyższe	4
						średnie	5
4	Robotnik do prac ciężkich	III	1 740,00	2 940,00		podstawowe	-
5	Sprzątaczką	III	1 740,00	2 940,00		podstawowe	-

DYREKTOR

[Podpis]
 mgr Edyta Dominik-Gorczyńska