

Zarządzenie Nr 3/2016
Kierownika Samorządowego Zespołu Oświaty i Kultury w Rojewie
z dnia 12 maja 2016 roku

w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Samorządowym Zespole Oświaty i Kultury w Rojewie.

Na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2014 r., poz. 1786), ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2014 r., poz. 1202) oraz ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 2014r., poz. 1502) zarządzam co następuje:

§ 1

Ustala się Regulamin wynagradzania pracowników w Samorządowym Zespole Oświaty i Kultury w Rojewie, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

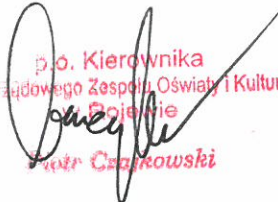
Zobowiązuje się pracowników Samorządowego Zespołu Oświaty i Kultury w Rojewie do zapoznania się z Regulaminem wynagradzania i złożenia pisemnego oświadczenia o zapoznaniu się z jego treścią.

§ 3

Traci moc dotychczasowy regulamin obowiązujący od dnia 15 czerwca 2009 roku.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.


p.o. Kierownika
Samorządowego Zespołu Oświaty i Kultury
Rojewie
Piotr Czajkowski

Regulamin Wynagradzania Pracowników Samorządowego Zespołu Oświaty i Kultury w Rojewie.

§ 1

Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Samorządowym Zespole Oświaty i Kultury w Rojewie określa niniejszy Regulamin Wynagradzania, z uwzględnieniem zasad określonych w innych przepisach prawa pracy.

§ 2

Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy - należy przez to rozumieć działającego w imieniu Samorządowego Zespołu Oświaty i Kultury w Rojewie - Kierownika,
- 2) pracownikowi - należy przez to rozumieć osoby zatrudnione w Samorządowym Zespole Oświaty i Kultury w Rojewie na podstawie umów o pracę,
- 3) ustawie - należy przez to rozumieć przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014r, poz. 1202),
- 4) rozporządzeniu - należy przez to rozumieć przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014r., poz. 1786).

§ 3

Pracownikom przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, zgodne ze stanowiskiem i kategorią zaszeregowania wskazaną w umowie o pracę.

§ 4

1. Wynagrodzenie zasadnicze w danej kategorii zaszeregowania nie może być niższe niż określone w przepisach rozporządzenia i nie może przekraczać kwoty maksymalnej dla danej kategorii.
2. Stosownie do posiadanych środków, w wyjątkowych wypadkach, ze względu na wybitne osiągnięcia w pracy, posiadane szczególnie wysokie kwalifikacje lub wiedzę specjalistyczną pracodawca może określić w umowie o pracę wynagrodzenie zasadnicze w kwocie wyższej niż maksymalna dla górnej kategorii zaszeregowania obowiązującej dla danego stanowiska. Tak ustalone wynagrodzenie nie może jednak przekraczać 150 % kwoty maksymalnego wynagrodzenia w górnej kategorii zaszeregowania dla danego stanowiska.
3. Kwota wynagrodzenia określona w sposób wskazany w ust. 2 nie może być wyższa niż kwota maksymalna określona dla kategorii zaszeregowania XIX.

§ 5

Maksymalne kwoty wynagrodzeń zasadniczych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.

§ 6

Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę na zasadach i w wysokości określonej w ustawie i rozporządzeniu.

§ 7

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach określonych w załączniku nr 2 do niniejszego Regulaminu.
2. Dodatek funkcyjny przyznaje pracodawca.
4. Wysokość przyznanego dodatku określa tabela stanowiąca załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu.

§ 8

1. Pracownikowi może zostać przyznany dodatek specjalny w związku z okresowym zwiększeniem obowiązków służbowych lub powierzeniem dodatkowych zadań.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na okres nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 1 rok.
3. W przypadku przedłużającego się okresu zwiększenia obowiązków lub wykonywania dodatkowych zadań, dodatek może być przyznany na kolejny okres, wskazany w ust. 2.
4. Dodatek specjalny nie przysługuje za okresy nieobecności w pracy, za które przysługuje zasiłek z ubezpieczenia chorobowego lub wypadkowego.
5. Dodatek specjalny przyznaje pracodawca. Wysokość dodatku specjalnego wynika z ilości zadań i wynosi nie mniej niż 20 % i nie więcej niż 50 % wynagrodzenia zasadniczego określonego dla danego pracownika w umowie o pracę.
6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach pracodawca może pracownikowi przyznać dodatek specjalny w kwocie wyższej niż określona w ust. 5. Dodatek w kwocie zwiększonej nie może jednak przekraczać 100 % wynagrodzenia zasadniczego określonego dla danego pracownika w umowie o pracę.

§ 9

1. Pracodawca może utworzyć w roku kalendarzowym fundusz nagród, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Dysponentem funduszu jest pracodawca.
3. Nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy przyznaje pracodawca.
4. Pracowników - kandydatów do nagród zgłaszają bezpośredni przełożeni do pracodawcy.

5. Razem z nagrodą pieniężną pracownikowi można przyznać wyróżnienie, o którym mowa w art. 105 k.p. Odpis zawiadomienia o przyznaniu wyróżnienia składa się do akt osobowych pracownika.

§ 10

1. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest raz w miesiącu, za miesiąc pracy z dołu.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje nie później niż w ostatnim dniu danego miesiąca.
3. Wypłata nagród pieniężnych, nagród jubileuszowych i odpraw następuje w dniu roboczym bezpośrednio następującym po dniu nabycia prawa do tych świadczeń.
4. W uzasadnionych przypadkach wypłata wynagrodzenia może nastąpić w terminie późniejszym, nie później jednak niż do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego.
5. Jeżeli wypłata dokonywana jest w formie przelewu na wskazany przez pracownika rachunek bankowy, pracownik obowiązany jest podać wszelkie dane umożliwiające dokonanie przelewu w tym w szczególności nazwę banku i numer rachunku. Za opóźnienia w wypłacie związane z błędnym podaniem przez pracownika wymienionych wyżej danych pracodawca nie ponosi odpowiedzialności.

§ 11

1. Wysokość wynagrodzenia za pracę w danym miesiącu nie może być niższa od wynagrodzenia minimalnego, określonego w przepisach ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.). Jeżeli w danym miesiącu wynagrodzenie za pracę będzie przysługiwało pracownikowi w kwocie niższej niż minimalna, pracownikowi przysługuje wyrównanie na zasadach określonych w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
2. Pracownikowi, dla którego przewidywana łączna kwota wynagrodzenia zasadniczego lub wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wieloletnią pracę w danym roku będzie niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę, przysługuje podwyżka wynagrodzenia w takiej kwocie, aby suma wynagrodzenia zasadniczego lub wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wieloletnią pracę przekraczała minimalne wynagrodzenie. Art. 6-8 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu stosuje się odpowiednio.

§ 12

Kategorie zaszeregowania oraz szczegółowe wymagania kwalifikacyjne dla poszczególnych stanowisk określa załącznik nr 3 do Rozporządzenia w odpowiednich tabelach.

§ 13

W sprawach nieuregulowanych zastosowanie mają przepisy ustawy i rozporządzenia, o których mowa w § 2 pkt 3-4 oraz pozostałe powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy, w szczególności przepisy Kodeksu pracy.

Załącznik nr 1

Maksymalne kwoty wynagrodzeń obowiązujące w Samorządowym Zespole Oświaty i Kultury w Rojewie

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
I	2100
II	2150
III	2200
IV	2250
V	2300
VI	2350
VII	2400
VIII	2450
IX	2550
X	2650
XI	3000
XII	3500
XIII	4000
XIV	4500
XV	5000
XVI	5500
XVII	6000
XVIII	6500
XIX	7000

Minimalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze określa załącznik nr 1 do rozporządzenia w części B

Załącznik nr 2

Wykaz stanowisk, których zajmowanie uprawnia do dodatku funkcyjnego oraz wysokość dodatku funkcyjnego - % najniższego wynagrodzenia zasadniczego

L.p.	Stanowisko
1.	Kierownik- do 60%
2.	Główny księgowy – do 60%
3.	Główny specjalista – do 40%