

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

pracowników zatrudnionych w Gminnym Zespole Obsługi Placówek Oświatowych w Świerklanach.

I. Przepisy wstępne.

§ 1

Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem, określa :

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
- 4) warunki i sposób przyznawania dodatków funkcyjnego i specjalnego.

§ 2

Ilekoć w regulaminie jest mowa o :

- 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie,
- 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.),
- 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych wydane na podstawie art. 37 ust.1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
- 4) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Gminnym Zespole Obsługi Placówek Oświatowych w Świerklanach, zwanego dalej Zespołem, na podstawie umowy o pracę, z wyjątkiem osób zarządzających, o których mowa w art. 128 §2 pkt 2 Kodeksu pracy,
- 5) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego.

II . Wymagania kwalifikacyjne.

§ 3

Obowiązujące wymagania kwalifikacyjne dotyczące pracowników Zespołu niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, określone zostały w tabeli wymagań kwalifikacyjnych stanowiącej **załącznik nr 1** do niniejszego regulaminu.

III . Szczegółowe warunki wynagradzania.

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikowi z tytułu zatrudnienia przysługują :
 - 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 – na podstawie ustawy i rozporządzenia,
 - 2) dodatek funkcyjny, dodatek specjalny oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej – na podstawie ustawy i regulaminu wynagradzania,

- 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych oraz ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
 - 4) wynagrodzenie wraz z dodatkami za pracę w godzinach nadliczbowych, płatne na zasadach określonych Kodeksem pracy,
 - 5) inne składniki wynagrodzenia, a w szczególności wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa na podstawie i na zasadach obowiązujących przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.
3. Podstawą ustalenia stawki osobistego zaszerzgowania pracownika jest tabela stanowiąca **załącznik Nr 2** do niniejszego regulaminu.
- Minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracownika ustalone zostało w rozporządzeniu.

§ 6

1. Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy za przepracowany miesiąc kalendarzowy, nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi, ustalonego zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.), ogłaszanego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów, w terminie do 15 września każdego roku.
2. Jeżeli wynagrodzenie pracownika jest niższe od wynagrodzenia minimalnego, pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie wypłacane za okres każdego miesiąca łącznie z wynagrodzeniem.
3. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy stanowią tak przepisy prawa.

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

§ 7

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, tworzy się fundusz nagród w wysokości 8,4% planowanego osobowego funduszu płac z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Środki funduszu dzielone są dwa razy w roku i wypłacane najpóźniej w miesiącu lipcu za pierwsze półrocze i do końca grudnia za drugie półrocze.

§ 8

1. Nagrody, o których mowa w § 7 mogą być przyznane tylko pracownikom Zespołu.
2. Nagrody mają charakter uznaniowy i są przyznawane decyzją kierownika Zespołu dla podległych mu pracowników. Kierownikowi Zespołu nagrodę przyznaje Wójt Gminy .
3. Warunkiem przyznania pracownikowi nagrody jest wysoka jakość świadczonej pracy, wzorowe i terminowe wykonywanie obowiązków na zajmowanym stanowisku pracy.
4. Pracownik, który otrzymał karę porządkową w okresie ostatnich sześciu miesięcy poprzedzających dzień ustalenia prawa do nagrody, nie może mieć przyznanej tej nagrody.
5. Nagroda wchodzi do podstawy wypłaty wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku z ubezpieczenia społecznego.

V. Warunki i sposób przyznawania dodatków funkcyjnego i specjalnego.

§ 9

1. Dodatek funkcyjny jest składnikiem fakultatywnym wynagrodzenia za pracę i może być przyznany pracownikom Zespołu zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych.

2. Maksymalne kwoty dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk określa tabela stanowiąca **załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu**.
3. Dodatek funkcyjny nie przysługuje w okresach, za które pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.
4. Dodatek funkcyjny ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu za okresy pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku z ubezpieczenia społecznego.

§ 10

1. Pracownikowi z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może być przyznany dodatek specjalny w wysokości do 30% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszerogowania pracownika.
2. Dodatek przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w ust. 1.
3. Dodatek specjalny przysługuje również pracownikowi za pełnienie zastępstwa podczas nieobecności w pracy pracownika zatrudnionego na stanowisku urzędniczym trwającej nieprzerwanie dłużej niż 30 dni, a także za każdy okres nieobecności pracownika, któremu udzielono urlopu bezpłatnego, w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego osoby zastępowanej.
4. Dodatek specjalny, w wysokości określonej w ust.3, może być przyznany również pracownikowi wyznaczonemu przez Wójta Gminy do pełnienia obowiązków kierownika w zastępstwie.
5. Przyznanie dodatku specjalnego pracownikowi, o którym mowa w ust. 4, następuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło wyznaczenie zastępstwa.
6. Decyzję o przyznaniu i wysokości dodatku specjalnego dla pracownika podejmuje kierownik Zespołu, z wyjątkiem przypadku określonego w ust. 4, w którym decyzję podejmuje Wójt Gminy.
7. Dodatek specjalny ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu za okresy pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku z ubezpieczenia społecznego.

VI. Postanowienia końcowe.

§ 11

W sprawach nie uregulowanych niniejszym regulaminem stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, ustawy Kodeks pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

§ 12

Regulamin wchodzi w życie z dniem wejścia w życie zarządzenia, do którego stanowi on załącznik.

§ 13

Regulamin został uzgodniony z przedstawicielem pracowników.

Załącznik Nr 1
do Regulaminu wynagradzania

Tabela wymagań kwalifikacyjnych.

Lp.	Stanowisko	minimalna kategoria zaszereg.	grupa dodatku funkcyjnego	wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
Stanowiska urzędnicze					
1.	z-ca głównego księgowego jednostki	XIV	7	Wyższe ekonomiczne lub podyplomowe ekonomiczne	3
2.	starszy specjalista	X	-	wyższe ²	5
3.	specjalista	VIII	-	wyższe ²	4
				średnie ³	5

² 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.

³ średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

Załącznik Nr 2
do Regulaminu wynagradzania

Tabela miesięcznych maksymalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego.

	Stanowisko	Maksymalna kwota w zł.
Stanowiska urzędnicze		
1.	z-ca głównego księgowego jednostki	3 400,00
2.	starszy specjalista	3 200,00
3.	specjalista	3 000,00

Załącznik Nr 3
do Regulaminu wynagradzania

Tabela miesięcznych maksymalnych kwot dodatku funkcyjnego.

	stanowisko	Maksymalna kwota w zł.
Stanowiska urzędnicze		
1.	z-ca głównego księgowego jednostki	1 000,00