

ZARZĄDZENIE NR 13/2023.

KIEROWNIKA OŚRODKA OŚWIATY I WYCHOWANIA W ŚWIECIU

z dnia 28.12.2023 roku

w sprawie: ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Ośrodka Oświaty i Wychowania w Świeciu

Na podstawie *art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r., poz. 530 ze zm.) oraz art. 772 § 6 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, poz. 1700 i poz. 2140, oraz Dz. U. z 2023r., poz. 240 i poz. 641)*

§ 1


Ustalić Regulamin Wynagradzania Pracowników Ośrodka Oświaty i Wychowania w Świeciu, stanowiący **załącznik** do niniejszego zarządzenia

§ 2

Zobowiązuje się wszystkich pracowników do zapoznania się z treścią Regulaminu Wynagradzania i potwierdzenia tego faktu na piśmie.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników Ośrodka, poprzez umieszczenie w Biuletynie Informacji Publicznej Ośrodka Oświaty i Wychowania w Świeciu.

KIEROWNIK
OŚRODKA OŚWIATY I WYCHOWANIA

mgr Iwona Haber

Regulamin wynagradzania pracowników Ośrodka Oświaty i Wychowania

I. Przepisy ogólne

§ 1

1. Regulamin wynagradzania zwany dalej „regulaminem” określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.
2. Przed dopuszczeniem do pracy, nowo zatrudniony pracownik zapoznaje się z treścią niniejszego Regulaminu.
3. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do akt osobowych pracownika.

§ 2

1. Regulamin niniejszy ustala:
 - 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych,
 - 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników w poszczególnych kategoriach zaszeregowania,
 - 3) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego,
 - 4) szczegółowe warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż jubileuszowe,
 - 5) szczegółowe warunki i sposób przyznawania oraz warunki wypłacania premii pracownikom brygady remontowej Ośrodka Oświaty i Wychowania.
2. Regulamin obowiązuje pracowników Ośrodka Oświaty i Wychowania zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 3

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o :

1. Ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 poz. 530 ze zm.)
2. Rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U z 2021 r poz. 1690 ze zm.)
3. pracodawcy – rozumie się przez to Kierownika Ośrodka Oświaty i Wychowania,
4. pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Ośrodku Oświaty i Wychowania na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
5. najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się stawkę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego określonego w rozporządzeniu.

§ 4

1. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ustawą z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 ze zm.).
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia takiego pracownika ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 ze zm.).

II. Wymagania kwalifikacyjne

§5

1. W zakresie wymagań kwalifikacyjnych pracowników mają zastosowanie obowiązujące przepisy, a w szczególności Rozporządzenie.
2. Pracownicy, którzy nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez nich w dniu wejścia w życie rozporządzenia, mogą być nadal zatrudnieni na tych stanowiskach.

III. Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 6

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy
3. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997r o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U z 2023 r. poz.1690 ze zm.)
4. Pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z ustawą z 13 marca 2003r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.)
5. Zasady przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej, odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy określa Ustawa.
6. Ustala się tabelę stanowisk pracowniczych i kategorie zaszeregowania wskazujące minimalny i maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego stanowiący załącznik nr 1 do regulaminu.
7. Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

8. Gdy minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 7, ulegnie podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, nastąpi bezzwłoczna aktualizacja wysokości wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi w formie pisemnej do poziomu nie niższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

IV. Wynagrodzenie zasadnicze

§ 7

1. Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.
2. Wynagrodzenie zasadnicze dla każdego pracownika ustalane jest w umowie o pracę poprzez podanie kategorii zaszeregowania i kwoty wynagrodzenia należnej pracownikowi.
3. Dla pracowników zatrudnionych w brygadzie remontowej tworzy się, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, fundusz premiowy.
4. Wysokość funduszu premiowego, o którym mowa w pkt.3 oraz warunki przyznawania i wypłacania premii ustala się wg zasad określonych w regulaminie premiowania stanowiącym załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.
5. Premię przyznaje pracodawca na wniosek Kierownika brygady remontowej.

V. Dodatek funkcyjny

§ 8

1. Dodatek funkcyjny przysługuje na stanowiskach:
 - 1) Kierownika Ośrodka Oświaty i Wychowania,
 - 2) Głównej księgowej,
 - 3) Kierownika brygady remontowej,
 - 4) Kierowcy samochodu towarowo-osobowego
- Wysokość dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 1.

VI. Dodatek specjalny

§ 9

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
2. Podstawę przyznania dodatku specjalnego stanowi decyzja Kierownika określająca wysokość oraz maksymalny czas, na który dodatek jest przyznany.
3. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i może być przyznany w kwocie do 50 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika, któremu dodatek przyznano.

VII. Nagrody

§ 10

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia wydziela się środki finansowe z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników, którzy wzorowo wypełniali swoje obowiązki, przejawiali inicjatywę w pracy, podnosili swoje kwalifikacje oraz przyczyniali się do podnoszenia jakości wykonywania zadań przez Ośrodek.
2. Nagroda pieniężna ma charakter indywidualny i uznaniowy.
3. Prawo do nagrody przysługuje pracownikowi, który efektywnie przepracował co najmniej 180 dni w okresie dwunastu miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień ustalenia prawa do nagrody. Do okresu nieobecności w pracy nie uwzględnia się urlopu wypoczynkowego.
4. Pracownik, z którym stosunek pracy został nawiązany w okresie krótszym niż 180 dni, bezpośrednio poprzedzających dzień ustalenia prawa do nagrody, otrzymuje nagrodę w wysokości proporcjonalnej do ilości miesięcy przepracowanych w tym okresie.
5. Na wysokość nagrody ma wpływ absencja chorobowa pracownika z okresu ustalania prawa do nagrody.
6. Decyzję w sprawie przyznania i wysokości nagrody dla Kierownika podejmuje Burmistrz.

VIII. Sposób i termin wypłaty wynagrodzeń

§ 11

Sposób i termin wypłaty wynagrodzeń określony jest w Regulaminie pracy.

IX. Postanowienia końcowe

§ 12

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się odpowiednio przepisy Ustawy, Rozporządzenia oraz kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.
2. Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony. Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

Stanowiska urzędnicze

Lp.	Stanowisko	Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego – procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego	Wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1.	Inspektor	IX - XV		wyższe	2
				średnie	4
2.	Inspektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	IX - XV		według odrębnych przepisów	
3.	Główny księgowy Ośrodka Oświaty i Wychowania	XIV -XIX	50 %	według odrębnych przepisów	
4.	Kierownik Ośrodka Oświaty i Wychowania	XIX	wg odrębnych przepisów	wyższe lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów

Stanowiska pracownicze

1.	Kierownik brygady remontowej	VIII - XVIII	25 %	wyższe	4
				średnie	
2.	murarz, malarz, stolarz, dekarz, ślusarz, elektryk, monter,	V-XI		średnie zawodowe	
				zasadnicze zawodowe i odpowiednie wykształcenie w zawodzie	
3.	kierowca	V - XIII	15 %	Według odrębnych przepisów	

Tabela minimalnych i maksymalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
I	3300 – 4900
II	3350 – 5100
III	3400 – 5300
IV	3450 – 5500
V	3500 – 5700
VI	3550 – 5900
VII	3600 – 6200
VIII	3650 – 6500
IX	3700 – 6800
X	3800 – 7100
XI	3900 – 7400
XII	4000 – 7700
XIII	4100 – 8100
XIV	4200 – 8500
XV	4300 – 8900
XVI	4400 – 9300
XVII	4600 – 9700
XVIII	4800 – 10100
XIX	5000 – 10600

REGULAMIN PREMIOWANIA

§ 1

Regulamin premiowania wprowadza system premiowania pracowników zatrudnionych w brygadzie remontowej Ośrodka Oświaty i Wychowania w Świeciu.

§ 2

Ilekcroć w niniejszym regulaminie jest mowa o pracodawcy należy przez to rozumieć Kierownika Ośrodka Oświaty i Wychowania w Świeciu.

§ 3

W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem stosuje się przepisy kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.

§ 4

1. W każdym roku kalendarzowym tworzy się fundusz premiowy naliczany w odniesieniu do wysokości planowanych wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników brygady remontowej Ośrodka Oświaty i Wychowania w Świeciu.
2. Podstawę naliczania funduszu premiowego na dany rok kalendarzowy stanowi stan zatrudnienia na 31 grudnia poprzedniego roku kalendarzowego.
3. Wysokość funduszu premiowego stanowi 10% planowanych rocznych wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników brygady remontowej Ośrodka Oświaty i Wychowania w Świeciu.
4. Fundusz w całości przeznaczony jest na wypłatę premii dla pracowników brygady remontowej Ośrodka Oświaty i Wychowania w Świeciu w oparciu o postanowienia Regulaminu.

§ 5

1. Wysokość premii wynosi 10 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Wysokość premii określona w ust. 1 może zostać obniżona lub potrącona w całości w razie zaistnienia okoliczności przewidzianych w Regulaminie.

§ 6

1. Premia jest wypłacana z dołu , w okresach miesięcznych, w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.
2. Premia naliczana jest i wypłacana przez pracodawcę. Pracownicy nie mają obowiązku indywidualnego składania wniosku o przyznanie premii.

§ 7

Premia przyznawana jest pracownikom, którzy należycie wywiązują się z obowiązków pracowniczych, polegających na:

1. terminowym wykonywaniu określonych zadań,
2. dobrej jakości wykonanych zadań,
3. wykorzystywaniu materiałów i surowców w sposób określony przez pracodawcę,
4. przestrzeganiu porządku i dyscypliny pracy, przepisów bhp i ppoż.

§ 8

Pracownik może być pozbawiony prawa do premii lub jej części w przypadkach:

1. zawnionego niewykonania lub przyczynienia się do niewykonania w terminie przez innych pracowników obowiązków wynikających z zakresu czynności,
2. uzasadnionych skarg i zażaleń na pracę pracownika,
3. zakłócania porządku i spokoju w miejscu pracy,
4. nieprzestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy,
5. opuszczania pracy bez usprawiedliwienia,
6. nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp i ppoż.,
7. spowodowania szkody w mieniu pracodawcy,
8. naruszania podstawowych obowiązków pracowniczych.

§ 9

Pracownicy są automatycznie pozbawieni prawa do premii w przypadku:

1. stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w miejscu pracy,
2. nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż jeden dzień,
3. 10 dni roboczych usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą (z wyjątkiem wypadku przy pracy) lub innymi przyczynami.

§ 10

Za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy potrąca się premię o jeden punkt procentowy z zastrzeżeniem § 9 ust.3.

§ 11

Obniżenie lub pozbawienie premii nie stanowi kary i może mieć miejsce niezależnie od udzielenia pracownikowi kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.

§ 12

1. Z wnioskiem o pozbawienie lub obniżenie premii występuje do pracodawcy kierownik brygady remontowej.

2. Ostateczną decyzję w sprawie obniżenia lub pozbawienia premii podejmuje pracodawca z wyjątkiem sytuacji określonych w § 9 oraz w § 10.
3. Stopień zakresu obniżenia lub pozbawienia premii zależy od rodzaju i zakresu niedopełnienia obowiązków pracowniczych.

§ 13

1. Przydzielenie, obniżenie lub pozbawienie premii następuje w miesiącu następującym po miesiącu, za który określono wysokość premii.
2. Pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika o wysokości premii. w przypadku decyzji powodującej pozbawienie lub obniżenie premii pracodawca ma obowiązek uzasadnić decyzję.

§ 14

Wszelkie zmiany w Regulaminie wymagają zachowania procedury obowiązującej przy jego wprowadzaniu.