

ZARZĄDZENIE NR 7/2008/2009
DYREKTORA PUBLICZNEGO GIMNAZJUM W CZAŃCU
z dnia 15 czerwca 2009 r.

**W SPRAWIE: REGULAMINU WYNAGRADZANIA DLA PRACOWNIKÓW
SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH W PUBLICZNYM
GIMNAZJUM W CZAŃCU**

Na podstawie:

1. ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu Pracy (tekst jednolity: Dz. U. Z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
2. ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458);
3. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych

zarządza się co następuje:

§ 1

Wprowadzam Regulamin Wynagradzania dla pracowników samorządowych zatrudnionych w Publicznym Gimnazjum w Czańcu w brzmieniu Załącznika Nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Traci moc Regulamin wynagradzania z dnia 8 sierpnia 2008 r.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

*Załącznik Nr 1 do
Zarządzenia nr 7/2008./2009
w sprawie:
Wynagradzania pracowników
samorządowych zatrudnionych
w Publicznym Gimnazjum w Czańcu
im. Kardynała Karola Wojtyły*

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH W PUBLICZNYM GIMNAZJUM W CZAŃCU

Regulamin wynagradzania zwany dalej regulaminem, został ustalony na podstawie: art. 77 (2) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.), art. 39 ust. 1 i 2 oraz art. 58 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. nr 223, poz. 1458).

I. POSTANOWIENIE OGÓLNE

§ 1

Regulamin określa:

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

§ 2

Ilekroć w regulaminie jest mowa o :

1. **ustawie** – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. nr 223, poz. 1458),
2. **rozporządzeniu** – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398),
3. **pracodawcy** – rozumie się przez to Publiczne Gimnazjum w Czańcu
4. **dyrektorze** – rozumie się przez to Dyrektora Publicznego Gimnazjum w Czańcu
5. **pracowniku** – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Publicznym Gimnazjum w Czańcu na podstawie umowy o pracę,
6. **niniejszym wynagrodzeniu zasadniczym** – rozumie się stawkę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego określonego w I kategorii zaszerzegowania, w załączniku nr 1 części B do rozporządzenia.
7. **zakładowej organizacji związkowej** – rozumie się przez to związek zawodowy.

§ 3

1. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 ze zmianami).
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 dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.)

II. WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 4

Wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, określonych w **załącznik nr 4 do regulaminy**.

III. SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA

§ 5

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

1. wynagrodzenie zasadnicze,
2. dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
3. dodatek specjalny zgodnie z **§ 10 regulaminu**,
4. dodatek za pracę w porze nocnej, zgodnie z Kodeksem Pracy,
5. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z ustawą i Kodeksem Pracy,
6. nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, zgodnie z **§ 9 regulaminu**,
7. dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.),
8. odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.),
9. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy – na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu Pracy (Dz. U. Z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.),
10. odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie,
11. ekwiwalent za używanie odzieży i obuwia roboczego w oparciu o art. 237 (7) Kodeksu Pracy w wysokości określonej w zarządzeniu w sprawie zasad gospodarowania środkami ochrony indywidualnej, odzieżą i obuwiem roboczym oraz dostarczenie pracownikom środków czystości, jeżeli pracodawca dopuszcza używania przez pracownika własnej odzieży i obuwia roboczego.
12. odprawa rentowa lub emerytalna w wysokości określonej w **§ 6 niniejszego Regulaminu**,
13. nagroda jubileuszowa w wysokości i na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu,

§ 6

1. Pracownikowi, któremu ustaje stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości i na zasadach określonych w ustawie.

§ 7

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości i na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu.

§ 8

Określa się maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego i w tym celu ustala się:

1. tabela maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz maksymalnych kategorii zaszeregowania w poszczególnych kategoriach zaszeregowania, stanowiąca **załącznik nr 1 do regulaminu**;
2. tabela stawek dodatku funkcyjnego, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę stanowiąca **załącznik nr 2 do regulaminu**;
3. tabela stawek dodatku funkcyjnego stanowiąca **załącznik nr 3 do regulaminu**.

IV. WARUNKI PRYZYNAWANIA I SPOSÓB WYPŁACANIA NAGRÓD INNYCH NIŻ NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 9

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości co najmniej 1 % planowanego osobowego funduszu płac na dany rok budżetowy, z przeznaczeniem na nagrody uznaniowe dla pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, zwana dalej nagrodami, pozostający do dyspozycji dyrektora. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe tej grupy pracowników.
2. Nagrodę przyznaje dyrektor z własnej inicjatywy lub na wniosek zakładowej organizacji związkowej lub Rady Pedagogicznej.
3. Nagrodę przyznaje się w szczególności za:
 - 1) szczególne osiągnięcia w pracy,
 - 2) zaangażowanie w pracę, rzetelność, samodzielność;
 - 3) gospodarne, efektywne, skuteczne i terminowe wykonywanie zadań w ramach przydzielonych obowiązków służbowych,
 - 4) złożoność realizowanych zadań,

- 5) wykonywanie dodatkowych zadań nie leżących w stałym zakresie obowiązków.
4. Kopię decyzji o przyznaniu nagród składa się do akt osobowych pracownika.
5. Nagroda przysługuje pracownikowi również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

V. WARUNKI I SPOSÓB PRYZNAWANIA DODATKU SPECJALNEGO

§ 10

1. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie krótszy niż miesiąc i nie dłuższy niż rok.
3. Decyzje o przyznaniu dodatku specjalnego podejmuje dyrektor.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tej grupy pracowników, w kwocie **od 10 do 50 %** wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

VI. POSTANOWIENIE KOŃCOWE

§ 11

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy : ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, Kodeksu Pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

§ 12

Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany przez dyrektora z niniejszym Regulaminem, co potwierdza własnoręcznym podpisem.

§ 13

Regulamin został uzgodniony z zakładową organizacją związkową.

§ 14

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

§ 15

Wszelkie zmiany regulaminu wynagradzania dokonywane mogą być w trybie przewidzianym dla jego wprowadzenia.

W uzgodnieniu:

Zakładowa organizacja związkowa