

Zarządzenie Nr 5
Dyrektora Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Turobinie
z dnia 07 listopada 2018 roku

w sprawie zmiany regulaminu wynagradzania pracowników nie będących nauczycielami
Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych,

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016r. poz. 902 ze zm.), art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016r. poz. 1666 ze zm.) oraz § 5 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018r. poz. 936), w związku z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE...(Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016), ustawy z dnia 10 maja 2018r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. poz. 1000) zarządzam, co następuje.

§ 1

Zmieniam Regulamin wynagradzania pracowników nie będących nauczycielami Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Turobinie, zwany dalej regulaminem, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Z chwilą wejścia w życie regulaminu traci moc obowiązujący regulamin wynagradzania wprowadzony zarządzeniem Nr 2 Dyrektora Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Turobinie z dnia 18 czerwca 2018r. w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionymi w Zespole Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Turobinie

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZESPOŁU SZKÓŁ OGÓLNOKSZTAŁCĄCYCH I ZAWODOWYCH W TUROBINIE

Rozdział I Przepisy ogólne

§ 1

1. Niniejszy regulamin wynagradzania pracowników nie będących nauczycielami Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Turobinie określa:
 - 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych, które określa załącznik nr 1 do regulaminu,
 - 2) szczegółowe warunki wynagradzania,
 - 3) maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszerogowania, które określa załącznik nr 2 do regulaminu,
 - 4) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
 - 5) warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego oraz innych dodatków.
2. Przepisów regulaminu nie stosuje się w zakresie uregulowanym przepisami odrębnymi, w szczególności:
 - 1) ustawą z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016r. poz. 902 ze zm.),
 - 2) rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018r. poz. 936).
3. Regulamin obowiązuje pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Turobinie na podstawie umowy o pracę.
4. Dane przekazywane przez pracownika służbom kadrowym Pracodawcy, będącego administratorem danych osobowych pracowników, w celu udokumentowania prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia, świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz ustalenia ich wysokości i wypłaty podlegają ochronie, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE... (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016), ustawy z dnia 10 maja 2018r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. poz. 1000).
5. Dane przekazywane przez pracownika będą wykorzystywane wyłącznie w celach ustalenia prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia oraz do świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, ustalenia ich wysokości i wypłaty.
6. Pracownikowi przysługuje prawo dostępu do przekazanych danych, żądania ich sprostowania, usunięcia albo ograniczenia przetwarzania, przenoszenia do innego administratora, sprzeciwu wobec przetwarzania danych oraz wycofania zgody (jeśli była udzielona) w dowolnym momencie.
7. Dane przekazane przez pracownika będą przechowywane przez okres trwania stosunku pracy oraz obowiązkowy okres ich archiwizacji.

§ 2

Ilekroć bez bliższego określenia, w regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy lub Zespole Szkół - rozumie się przez to Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych, za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje Dyrektor Zespołu Szkół w Turobinie,
- 2) pracownikowi - rozumie się przez to osobę nie będącą nauczycielem zatrudnioną w Zespole Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Turobinie na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy;
- 3) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016r. poz. 902 ze zm.),
- 4) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018r. poz. 936),
- 5) awansie - oznacza to zmianę stanowiska służbowego na wyższe lub zmianę zaszeregowania w ramach tego samego stanowiska służbowego,
- 6) zaszeregowaniu - oznacza to określenie kategorii osobistego zaszeregowania oraz związanej z nią stawki wynagrodzenia,
- 7) minimalnym wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie w I kategorii zaszeregowania określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia,
- 8) wymaganiach kwalifikacyjnych – należy przez to rozumieć wymagania co do poziomu lub rodzaju wykształcenia i posiadanych uprawnień niezbędnych do zatrudnienia pracownika na danym stanowisku.

Rozdział II Wymagania kwalifikacyjne

§ 3

1. Ustala się optymalne wymagania kwalifikacyjne pracowników oraz kategorie zaszeregowania na poszczególnych stanowiskach zgodne z załącznikiem nr 1 do regulaminu, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach określa rozporządzenie.
3. Wymagania kwalifikacyjne dla stanowisk niewymienionych w załączniku nr 1 do regulaminu określa rozporządzenie.
4. Dopuszcza się zatrudnienie osoby niespełniającej wymagań kwalifikacyjnych, o których mowa w ust. 1, pod warunkiem spełniania minimalnych wymagań kwalifikacyjnych określonych w rozporządzeniu, jeśli w procesie naboru nie zgłosił się żaden kandydat spełniający wymagania kwalifikacyjne, o których mowa w ust. 1.

Rozdział III Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 4

1. Pracownicy Zespołu Szkół otrzymują wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska służbowego i posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Do określania kategorii zaszeregowania oraz miesięcznego wynagrodzenia pracownika, poza przesłankami wymienionymi w ust. 1, bierze się pod uwagę zakres obowiązków pracownika i złożoność pracy, odpowiedzialność wymaganą na danym stanowisku pracy, posiadane przez pracownika predyspozycje i doświadczenie.
3. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę faktycznie wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeżeli przepisy prawa tak stanowią.

§ 5

1. W Zespole Szkół obowiązuje czasowy system wynagradzania, w ramach którego pracodawca ustala pracownikowi kategorię zaszeregowania, poziom miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz stawkę dodatku specjalnego.
2. Miesięczne wynagrodzenie za pracę wypłacane jest z dołu, w dniu 28 każdego miesiąca.
3. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.
4. Wypłata wynagrodzenia następuje przelewem na konto pracownika, podane przez niego pracodawcy.
5. Pracodawca zobowiązany jest, na wniosek pracownika, udostępnić mu do wglądu dokumentację płacową dotyczącą jego osoby.

§ 6

1. Pracownikowi przysługuje:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek za wieloletnią pracę,
 - 3) nagroda jubileuszowa,
 - 4) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - 5) dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
2. Oprócz świadczeń wymienionych w ust. 1 pracownikowi przysługują inne świadczenia pieniężne związane z pracą, na zasadach określonych w niniejszym regulaminie oraz w odrębnych przepisach.
3. 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.
4. 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.

Rozdział IV **Wynagrodzenie za pracę**

1. Wynagrodzenie zasadnicze

§ 7

1. Minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk określa rozporządzenie,
2. Maksymalny poziom miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania, określa załącznik nr 2 do regulaminu.
3. Pracownik zatrudniony zgodnie z § 3 ust. 4 otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w maksymalnej wysokości niższej o jedną kategorię zaszeregowania niż maksymalna kategoria zaszeregowania przewidziana dla danego stanowiska, do czasu uzyskania wymagań kwalifikacyjnych określonych w załączniku nr 1.

2. Warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego

§ 8

1. Pracownikowi może zostać przyznany dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych, w szczególności wykraczających poza ustalony zakres czynności pracownika lub spowodowanych np.: pełnieniem zastępstw za osoby nieobecne wskutek długotrwałych chorób lub długotrwałych urlopów, bądź powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności,
2. Dodatek specjalny przyznaje Dyrektor Zespołu na uzasadniony wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub z własnej inicjatywy.

3. Dodatek specjalny przyznawany jest w wymiarze nieprzekraczającym 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek specjalny jest przyznawany na czas określony, nie dłuższy niż występowanie okoliczności, o których mowa w ust. 1.
5. Przyznając dodatek specjalny należy określić jego wysokość i okres na jaki jest przyznawany.
6. Dodatek specjalny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.

3. Pozostałe dodatki

§ 9

1. Dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa, jednorazowe odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługują na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu.
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne, tzw. „trzynastka”, przysługuje pracownikowi na zasadach określonych w przepisach odrębnych.

Rozdział V Nagroda uznaniowa

§ 10

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 3% planowanego, rocznego, osobowego funduszu płac pracowników Zespołu.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez Dyrektora Zespołu Szkół w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.

§ 11

1. Dyrektor Zespołu Szkół może przyznać pracownikowi nagrodę uznaniową z własnej inicjatywy lub na umotywowany wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.
2. Nagrody mogą być przyznane pracownikom, którzy przepracowali w Zespole Szkół co najmniej sześć miesięcy i w sposób wyróżniający wykonują swoje obowiązki.
3. Wysokość nagrody uznaniowej ustala się w szczególności w oparciu o:
 - 1) ocenę uzyskanych wyników pracy zawodowej,
 - 2) stopień zdolności i trudności wykonywanych zadań,
 - 3) przejawianie inicjatywy w pracy,
 - 4) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,
 - 5) wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika,
 - 6) uzyskiwanie osiągnięć zawodowych,
 - 7) działania usprawniające na stanowisku pracy.
4. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.
5. W okresie pobierania zasiłku chorobowego lub macierzyńskiego pracownik zachowuje prawo do nagrody.
6. Nagroda uznaniowa nie może być przyznana pracownikowi w okresie 12 miesięcy od dnia:
 - 1) nałożenia na pracownika kary porządkowej,
 - 2) otrzymania przez pracownika oceny niezadowolającej z ostatniej oceny okresowej przed dniem przyznania nagrody.
7. Nagroda wypłacana jest łącznie z wynagrodzeniem miesięcznym.

Postanowienia końcowe

§ 12

1. Dyrektor Zespołu Szkół na prośbę pracownika udostępnia mu do wglądu aktualny tekst regulaminu i wyjaśnia jego treść.
2. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie, zastosowanie mają przepisy: ustawy, rozporządzenia, kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

§ 13

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracownikom.
2. Podanie do wiadomości następuje poprzez wyłożenie do wglądu w sekretariacie Zespołu Szkół.
3. Fakt zapoznania się z treścią regulaminu oraz zestawieniem aktów prawnych, o których mowa w regulaminie, pracownik potwierdza w formie pisemnego oświadczenia włączanego do akt osobowych pracownika.
4. Do zmiany regulaminu stosuje się odpowiednio przepisy ust. 1-3.
5. Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.
6. Przepisy regulaminu mają zastosowanie do wynagrodzeń należnych od dnia 1 czerwca 2018r.

§ 14

1. Każdemu pracownikowi przed jego zatrudnieniem regulamin podaje do wiadomości osoba prowadząca sprawy kadrowe w Zespole Szkół.
2. Fakt zapoznania się z treścią regulaminu oraz zestawieniem aktów prawnych, o których mowa w regulaminie, pracownik potwierdza w formie pisemnego oświadczenia włączanego do akt osobowych pracownika.

Załącznik Nr 1
do Regulaminu wynagradzania
pracowników nie będących nauczycielami Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Turobinie

**WYKAZ STANOWISK, KATEGORIE ZASZEREGOWANIA,
MAKSYMALNA STAWKA DODATKU FUNKCYJNEGO ORAZ WYMAGANE
KWALIFIKACJE NA OKREŚLONYCH STANOWISKACH**

L.p.	Stanowisko	Kategorie zaszeregowania	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6
A. Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1	Robotnik gospodarczy	V- IX	-	podstawowe ⁴	-
2	Woźny	IV- VIII	-	podstawowe ⁴	-
3	Sprzątaczką (stanowisko ds. utrzymania czystości, ładu i porządku)	III- VII	-	podstawowe ⁴	-

⁴ Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności.

do Regulaminu wynagradzania
pracowników nie będących nauczycielami Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Turobinie

**TABELA MAKSYMALNEGO
MIESIĘCZNEGO POZIOMU WYNAGRADZANIA ZASADNICZEGO**

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota w złotych
I	2.100
II	2.300
III	2.500
IV	2.700
V	2.900
VI	3.100
VII	3.300
VIII	3.500