

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIEPEDAGOGICZNYCH
ZATRUDNIONYCH W SZKOLE PODSTAWOWEJ
im. Batalionów Chłopskich W GLINKACH**

Regulamin wynagradzania, zwany dalej Regulaminem, został ustalony na podstawie:

- art. 77² ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r., poz. 917 ze zm.)
- art. 39 ust.1 i 2 Ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 1260 ze zm.)
- Rozporządzenie Rady Ministrów z 15 maja 2018 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 936).

I. Postanowienia ogólne

§ 1.

Regulamin określa:

- wymagania kwalifikacyjne pracowników,
- szczegółowe warunki wynagradzania, w tym minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
- warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego.

§ 2.

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

1. Ustawie – rozumie się przez to Ustawę z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 1260 ze zm),
2. Rozporządzeniu- rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U.z 2018 r., poz. 936),
3. Szkole – rozumie się przez to Szkołę Podstawową w Glinkach,
4. dyrektorze- rozumie się przez to Szkoły Podstawowej w Glinkach ,
5. pracodawcy- rozumie się przez to Szkołę Podstawową w Glinkach ,
6. pracownikowi- rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Szkole Podstawowej w Glinkach na podstawie umowy o pracę na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym oraz stanowisku pomocniczym i obsługi.

§ 3.

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 2018, poz. 2177)
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.

II. Wymagania kwalifikacyjne

§ 4.

Wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, określonych w Rozporządzeniu.

III. Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 5.

Pracownikom przysługuje:

1. wynagrodzenie zasadnicze - na zasadach określonych w Rozporządzeniu i Regulaminie,
2. dodatek za wieloletnią pracę - na zasadach określonych w Ustawie i Rozporządzeniu,
3. dodatek funkcyjny – na zasadach określonych w Regulaminie,
4. dodatek specjalny – na zasadach określonych w Regulaminie,
5. dodatek za pracę w porze nocnej – na zasadach określonych w Kodeksie pracy,
6. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – na zasadach określonych w Ustawie i Kodeksie pracy,
7. nagroda jubileuszowa – na zasadach określonych w Ustawie i Rozporządzeniu,
8. nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej – na zasadach określonych w Regulaminie
9. dodatkowe wynagrodzenie roczne – na zasadach określonych w Ustawie z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. z 2018 r., poz. 1872)
10. jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę – na zasadach określonych w Ustawie i Rozporządzeniu,
11. odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z Ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r., poz. 1969).

§ 6.

Ustala się:

wykaz stanowisk, kwot minimalnych i maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania, minimalne wykształcenie na stanowisku pracy oraz wymagany staż pracy, które określa załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu;

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

§ 7.

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia Pracodawca tworzy fundusz nagród w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac na dany rok budżetowy, z przeznaczeniem na nagrody uznaniowe dla pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

§ 8.

1. Nagroda może zostać przyznana w szczególności za:

- złożoność oraz trudność wykonywanych zadań,
- wzorowe wypełnianie obowiązków,
- podnoszenie kwalifikacji zawodowych
- wykazywanie inicjatywy i samodzielności w pracy

2. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.

V. Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego

§ 9.

1. Dodatek funkcyjny przysługuje Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

- głównego księgowego - w wysokości od 500 zł do 2000 zł
- kierownika gospodarczego – w wysokości od 200 zł do 400 zł
- sekretarza szkoły – w wysokości od 150 zł do 300 zł

2. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie Kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.

§ 10.

1. Dodatek specjalny przyznaje Pracownikowi Dyrektor z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż rok.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy, spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie Kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.

VI. Postanowienia końcowe

§ 11.

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy Ustawy o pracownikach samorządowych, Rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, Kodeksu pracy oraz powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

§ 12.

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń, z mocą obowiązującą od 01 stycznia 2019 r.

§ 13.

Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej, po uzgodnieniu z międzyzakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 14.

Regulamin został uzgodniony z międzyzakładowymi organizacjami związkowymi.

Glinki , 02 stycznia 2019r