

ZARZĄDZENIE Nr 54/2011

Burmistrza Gminy i Miasta w Drzewicy

z dnia 25 sierpnia 2011 r.

w sprawie: zatwierdzenia Regulaminu wynagradzania Zespołu Ekonomiczno - Administracyjnego Szkół w Drzewicy.

Na podstawie art. 7 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001 r. Nr 142, poz. 1591 z późn. zm.) oraz § 9, pkt. 1 uchwały Nr VI/37/2011 Rady Gminy i Miasta w Drzewicy z dnia 30 maja 2011 r. w sprawie nadania statutu Zespołowi Ekonomiczno-Administracyjnemu Szkół w Drzewicy,

zarządzam, co następuje:

§ 1

Zatwierdza się Regulamin wynagradzania Zespołu Ekonomiczno - Administracyjnego Szkół w Drzewicy załącznik nr 1 do zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 września 2011r.

Burmistrz
Gminy i Miasta w Drzewicy
mgr Janusz Reszelewski

*Załącznik Nr 1
do Zarządzenia Nr 54/2011
Burmistrza Gminy i Miasta w Drzewicy
z dnia 25 sierpnia 2011r.*

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
pracowników zatrudnionych
w Zespole Ekonomiczno-Administracyjnym Szkół w Drzewicy**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. nr 223, poz. 1458), ustaliam, co następuje:

Rozdział I

Postanowienia wstępne

§ 1

Regulamin określa w :

1. wymagania kwalifikacyjne pracowników,
2. szczegółowe warunki wynagradzania pracowników, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
3. warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród,
4. warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego,
5. warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego.

§ 2

Regulamin wynagradzania tworzy się na podstawie:

1. art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.),
2. ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223 poz. 1458),
3. rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 18 marca 2009 (Dz. U. Nr 50 poz. 398),
4. ustawy z dnia 12.12.1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. nr 160 poz.1080),
5. uchwały Nr VI/37/2011 Rady Gminy i Miasta w Drzewicy z dnia 30 maja 2011 r. w sprawie nadania statutu Zespołowi Ekonomiczno-Administracyjnemu Szkół w Drzewicy.
6. regulaminu organizacyjnego ZEAS w Drzewicy.

§ 3

Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych w Zespole Ekonomiczno – Administracyjnym Szkół w Drzewicy na podstawie umowy o pracę.

§ 4

1. Przed dopuszczeniem do pracy, pracownik zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania przez pracownika właściwego ds. administracyjno - kadrowych.
2. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 5

1. Ilekroć 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 o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008r. (Dz. U. Nr 223, poz. 1458),
 - 3) rozporządzenie - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 18 marca 2009 (Dz. U. Nr 50 poz. 398),
 - 4) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zespole Ekonomiczno-Administracyjnym Szkół w Drzewicy na podstawie umowy o pracę,
 - 5) pracodawcy – rozumie się przez to Zespół Ekonomiczno - Administracyjny Szkół w Drzewicy - jednostkę organizacyjną Urzędu Gminy i Miasta w Drzewicy,
 - 6) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszerogowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,
 - 7) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z dnia 10 października 2002r. (Dz. U. Nr 200 poz. 1679 z późn. zm.),
 - 8) ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego – rozumie się przez to ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267 z późn. zm.).

Rozdział II

Wynagrodzenie za pracę oraz dodatki do wynagrodzenia zasadniczego, nagrody oraz inne świadczenia

§ 6

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

1. wynagrodzenie zasadnicze,
2. dodatek za wieloletnią pracę,
3. dodatek funkcyjny,
4. dodatek specjalny,
5. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
6. wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta
7. nagroda jubileuszowa,
8. nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
9. dodatkowe wynagrodzenie roczne,
10. jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
11. odprawa pośmiertna,
12. odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

§ 7

Ustala się:

1. Tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego (zał. Nr 1),
2. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego (zał. Nr 2),
3. Tabelę wykazu stanowisk pracowniczych i wymagań kwalifikacyjnych (zał. Nr 3).

§ 8

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego ustawą z dnia 10 października 2002r. (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.) o minimalnym wynagrodzeniu.
3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

4. Poziom wynagrodzenia dla pracowników ZEAS ustala Dyrektor ZEAS, natomiast dla samego Dyrektora ustala je Burmistrz Gminy i Miasta w Drzewicy.

§ 9

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - 1) Dyrektor
 - 2) Główny księgowy,
– przysługuje dodatek funkcyjny wg tabeli (zał. nr 2).

§ 10

1. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt. 7 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę.
2. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1, pkt. 8 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa,
3. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt 9 i 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.
4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje on wynagrodzenie oraz 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 zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę nabywa prawo do dodatku za wysługę lat w pełnej wysokości, bez względu na to czy przebywa on na zwolnieniu lekarskim czy świadczy pracę.
6. Dodatek za wysługę lat nie jest wliczany do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, jest on natomiast wliczany do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego. Osobie przebywającej na urlopie macierzyńskim i pobierającej zasiłek macierzyński, do podstawy wymiaru zasiłku dodaje się dodatek za wysługę lat i tym samym nie jest on już wypłacany obok świadczenia.
7. Pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim i pobierającym odpowiednio:
 - 1) wynagrodzenie za czas choroby,
 - 2) zasiłek chorobowy (70%, 80%, 100%) z ubezpieczenia społecznego,
 - 3) zasiłek chorobowy (100%) z ubezpieczenia wypadkowego,
 - 4) zasiłek opiekuńczy,
 - 5) świadczenie rehabilitacyjne

otrzymuje dodatek stażowy w pełnej wysokości, bez pomniejszania go za okres przebywania na zwolnieniu lekarskim. Wypłata dodatku następuje w pełnej wysokości.

Dodatek taki podlega podziałowi na:

- 1) dodatek za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie za świadczenie pracy. Dodatek taki stanowi podstawę naliczenia składek ZUS oraz podstawę opodatkowania,
- 2) dodatek za dni absencji chorobowej - i podlega on jedynie opodatkowaniu.

§ 11

1. Pracownikowi z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań można przyznać dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznawany jest przez Dyrektora ZEAS na czas określony nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w ust.1, z tym że nie dłużej niż na 6 miesięcy.
3. Dodatek specjalny przyznawany jest w wysokości wynoszącej co najmniej 10% i nie przekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Pracownikowi przysługuje jednorazowy dodatek w wysokości od 200 zł do 400 zł za opiekę nad każdym pracownikiem w służbie przygotowawczej.

§ 12

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 5 do 8% planowanych środków na wynagrodzenia z przeznaczeniem na nagrody uznaniowe dla pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Warunkiem przyznania nagrody uznaniowej jest właściwe wykonanie swoich obowiązków, a w szczególności:
 - 1) terminowe i przy zachowaniu należytej staranności wykonywanie przydzielonych zadań,
 - 2) zachowanie dbałości o stan techniczny powierzonych im urządzeń i sprzętu,
 - 3) przestrzeganie przepisów regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy,
 - 4) przestrzeganie zasad współżycia społecznego,
 - 5) wzorowe wypełnianie obowiązków,
 - 6) złożoność realizowanych zadań,
 - 7) wykazywanie inicjatywy w pracy,
 - 8) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami zakładu pracy,
 - 9) dbanie o dobro zakładu pracy.
3. Pracownik może być pozbawiony prawa do nagrody, w każdym czasie w przypadku:

- 1) nieprzestrzegania regulaminu pracy i przepisów bhp i ppoż.,
 - 2) spowodowania szkody w mieniu pracodawcy,
 - 3) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
 - 4) ukarania pracownika jedną z kar przewidzianych w Kodeksie Pracy.
4. Decyzję o przyznaniu nagrody dla dyrektora ZEAS podejmuje Burmistrz Gminy i Miasta w Drzewicy, natomiast pozostałym pracownikom - dyrektor ZEAS.
 5. Nagrody mogą być przyznawane w następujących terminach:
 - 1) Dzień Pracownika Samorządowego (27 maja)
 - 2) na koniec roku kalendarzowego.
 6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Burmistrz w stosunku do Dyrektora ZEAS, a także Dyrektor ZEAS w stosunku do swoich pracowników może podjąć decyzję o przyznaniu nagrody w innym terminie niż określono w ust.4.

§ 13

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Tryb i zasady określa ustawa Kodeks Pracy.

§ 14

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników należy się odprawa pieniężna (Dz.U. Nr 90 poz. 844).

§ 15

1. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie.

§ 16

Za pracę w niedzielę i święta przysługuje wynagrodzenie lub czas wolny w tym samym wymiarze.

§ 17

1. Zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 1998 Nr 21 poz. 95 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie chorób i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz.U. z 2005 roku nr 31 poz. 267 z późn. zm.).
2. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego dla pracowników stanowi:
 - 1) przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy,
 - 2) do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego wlicza się:
 - płacę zasadniczą,
 - dodatek funkcyjny,
 - dodatek dla pracownika socjalnego,
 - 1/12 dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok ubiegły(po uzupełnieniu)
3. Do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego ponadto wlicza się dodatek stażowy.
4. W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego, świadczenia rehabilitacyjnego nie uwzględnia się:
 - 1) nagród jubileuszowych,
 - 2) premii,
 - 3) nagród uznaniowych,
 - 4) umów zlecenie i umów o dzieło zawartych pomiędzy ZEAS a pracownikiem,
 - 5) ryczałtów terenowych.

§ 18

Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego określonego ustawą z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160 poz. 1080 z późn. zm.).

§ 19

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje w terminie od 27 do ostatniego dnia każdego miesiąca.
3. Wypłata wynagrodzenia następuje w formie bezgotówkowej.
4. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.
5. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Rozdział III

Postanowienia końcowe

§ 20

W sprawach nie uregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 18 marca 2009 (Dz. U. Nr 50 poz. 398), Kodeks Pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

§ 21

1. Regulamin może być zmieniany w formie aneksów zatwierdzonych przez Burmistrza Gminy i Miasta w Drzewicy.
2. Aneksy zaczynają obowiązywać w terminach i po podaniu ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty dla regulaminów wynagradzania.

§ 22

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia z mocą obowiązującą od dnia 1 września 2011r. i obowiązuje na czas nieokreślony.
2. Pracodawca jest zobowiązany do zapoznania pracowników z treścią Regulaminu.
3. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

Zatwierdzam:

BURMISTRZ
Gminy i Miasta w Drzewicy
mgr Janusz Reszelewski

Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego:

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w zł	Maksymalna kwota w zł
I	1 100,00	1600
II	1 120,00	1700
III	1 140,00	1800
IV	1 160,00	1900
V	1 180,00	2000
VI	1 200,00	2100
VII	1 250,00	2400
VIII	1 300,00	3100
IX	1 350,00	3200
X	1 400,00	3300
XI	1 450,00	3400
XII	1 500,00	3500
XIII	1 600,00	3650
XIV	1 700,00	3700
XV	1 800,00	3800
XVI	1 900,00	4000
XVII	2 000,00	4200
XVIII	2 200,00	4600
XIX	2 400,00	5000

***Tabela dodatku funkcyjnego:**

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1	do 35
2	do 50
3	do 65
4	do 80
5	do 95
6	do 110
7	do 125
8	do 150
9	do 175

Wykaz stanowisk pracowniczych i wymagań kwalifikacyjnych*

Lp.	stanowisko	Kwota maksymalnego poziomu wynagrodzenia oraz kategoria zaszeregowania	maksymalna kwota dodatku lub grupa dodatku funkcyjnego	minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
Stanowiska kierownicze urzędnicze					
1.	Dyrektor jednostki	5.000,- zł XIX	2.000,- zł	wyższe	5 lub według odrębnych przepisów
2.	Główny księgowy	XVI - XIX	do 9	według odrębnych przepisów	
Stanowiska urzędnicze					
1.	Specjalista	VIII - XIX	-	Wyższe ekonomiczne lub administracyjne	4
2.	Inspektor	IX - XIII	-	wyższe	2
				średnie	4
3.	Samodzielny referent	VII - XIII	-	wyższe	2
				średnie	4
4.	Starszy referent	VI - XII	-	wyższe	-
				średnie	2
5.	Kasjer, podinspektor	VI - XII	-	średnie	2
6.	Referent	V - XI	-	średnie	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Pomoc administracyjna	III - VIII	-	średnie	
2.	Sprzątaczką	I - V	-	podstawowe	

* na podstawie Załącznika Nr 3 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50 poz. 398 z późn. zm.)