

ZARZĄDZENIE NR 13/2022

DYREKTORA ZESPOŁU SZKÓŁ SPECJALNYCH W UZDRAWISKU KONSTANCIN ZDRÓJ S. A.

z dnia 20 października 2022 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Niepedagogicznych Zespołu Szkół Specjalnych w Uzdrawisku Konstancin Zdrój S.A.

Na podstawie art. 77² § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022, poz. 1510), art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022, poz. 530), Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021, poz. 1960) zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadza się Regulamin Wynagradzania Pracowników Niepedagogicznych Zespołu Szkół Specjalnych w Uzdrawisku Konstancin Zdrój S.A., stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Traci moc zarządzenie nr 8/2022 Dyrektora Zespołu Szkół Specjalnych w Uzdrawisku Konstancin Zdrój S.A. z dnia 28 lipca 2022 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Niepedagogicznych Zespołu Szkół Specjalnych w Uzdrawisku Konstancin Zdrój S.A.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia z mocą obowiązującą od 1 października 2022 r.

p.o. Dyrektora
Zespołu Szkół
w Uzdrawisku Konstancin - Zdrój S.A.
w Konstancinie Jeziornie
Paulina Ambroziak
mgr Paulina Ambroziak

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIEPEDAGOGICZNYCH Zespołu Szkół Specjalnych w Uzdrawisku Konstancin Zdrój S.A.

I. Postanowienia ogólne

§ 1

Regulamin wynagradzania, zwany dalej Regulaminem, określa zasady wynagradzania za pracę i otrzymywania innych świadczeń związanych z pracą oraz warunki ich przyznawania.

Ilekcć w regulaminie jest mowa o:

1. Dyrektorce Zespołu – należy przez to rozumieć Dyrektora Zespołu Szkół Specjalnych w Uzdrawisku Konstancin Zdrój S.A. w Konstancinie Jeziornie;
2. Zespole – należy przez to rozumieć Zespół Szkół Specjalnych w Uzdrawisku Konstancin Zdrój S.A. w Konstancinie Jeziornie;
3. Kodeksie pracy – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 poz. 1510);
4. Najniższemu wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć minimalną kwotę wynagrodzenia zasadniczego określoną w Załączniku nr 1 do Regulaminu;
5. Pracownikowi lub pracownikach – należy przez to rozumieć osobę lub osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, na stanowisku urzędniczym lub pomocniczym i obsługi;
6. Rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2022 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021, poz. 1960);
7. Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022, poz. 530).

§ 2

1. Postanowienia regulaminu stosuje się do pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Zespole Szkół Specjalnych w Uzdrawisku Konstancin Zdrój S.A. w Konstancinie Jeziornie, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy.
2. Regulamin wynagradzania podawany jest do wiadomości każdemu pracownikowi, który jest przyjmowany do pracy.

3. Pracownik potwierdza zapoznanie się z treścią Regulaminu składając własnoręczny podpis pod stosownym oświadczeniem.

§ 3

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę albo innej umowie stanowiącej podstawę nawiązania stosunku pracy, nie niższe jednak od minimalnego wynagrodzenia za pracę, którego wysokość uregulowana jest odrębnymi przepisami.
2. W przypadku gdy minimalne wynagrodzenie ulegnie podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, nastąpi bezzwłoczna aktualizacja wysokości wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi do poziomu nie niższego niż minimalne.

II. Wymagania i kwalifikacje

§ 4

Wymagania i kwalifikacje niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych zgodnych z rozporządzeniem w sprawie zasad wynagradzania.

III. Wynagrodzenie za pracę

§ 5

1. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie zasadnicze odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji zawodowych i czasu pracy.
2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
3. Ustala się kwoty minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania i wykaz stanowisk, minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony w kategoriach zaszeregowania oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach.

§ 6

1. Pracownikowi przysługują dodatkowe składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę: dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach prawa.

2. **Dodatek za wieloletnią pracę** przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Do okresu uprawniającego do dodatku, o którym mowa w ust. 2 wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, jeżeli z mocy przepisów prawa podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze
4. Dodatek za wieloletnią pracę wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia
 - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik samorządowy nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi niepedagogicznemu za dni, za które otrzymuje 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.
6. Pracownikowi, który wykonuje prace w Zespole w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę.
7. Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
8. Dodatek za wieloletnią pracę nie wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za czas choroby.
9. Dodatek za wieloletnią pracę wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego. W czasie urlopu macierzyńskiego dodatek za wieloletnią pracę nie jest wypłacany.
10. **Nagroda jubileuszowa** przysługuje w wysokości:
 - a) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - b) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - c) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
 - d) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - e) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego;
 - f) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.

11. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
12. Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonych stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
13. Pracownikowi, który wykonuje prace w Zespole w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej.
14. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
15. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty.
16. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
17. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.
18. Pracownik, któremu wypłacono nagrodę jubileuszową danego stopnia w sytuacji, o której mowa w ust. 17, nie nabywa prawa do tej nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody danego stopnia.
19. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów, od których uzależnia się uprawnienia pracownicze, okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
20. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 19, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

21. Przepis ust. 19 i 20 stosuje się odpowiednio, jeżeli w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik samorządowy nabędzie to prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
22. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje **jednorazowa odprawa** w wysokości:
 - a) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia;
 - b) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia;
 - c) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
23. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wypłacana jest w dniu ustania stosunku pracy.
24. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do odprawy, o której mowa w ust. 23, wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

§ 7

1. **Dodatek funkcyjny** przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem.
2. Dodatek funkcyjny może być przyznany również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach nie związanych z kierowaniem zespołem (główny księgowy, sekretarz szkoły).
3. Dodatek funkcyjny za czas choroby, bądź niezdolności do pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, zostaje pomniejszony proporcjonalnie do ilości dni nieobecności w pracy.
4. Dodatek funkcyjny może być przyznany w wysokości od 5% do 50% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 8

1. **Dodatek specjalny** może być przyznany pracownikowi, któremu okresowo zwiększono zakres obowiązków służbowych lub powierzono dodatkowe zadania albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, a w indywidualnych przypadkach także na czas nieokreślony.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w wysokości od 20% do 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek specjalny za czas choroby, bądź niezdolności do pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, zostaje pomniejszony proporcjonalnie do ilości dni nieobecności w pracy.

§ 9

Dodatek za prace w godzinach nadliczbowych wypłaca się zgodnie z Kodeksem pracy (w ramach posiadanych środków pieniężnych).

§ 10

1. **Fundusz premiowy** naliczany jest od funduszu płac każdego pracownika.
2. Premia jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, które przysługuje pracownikowi spełniającemu obowiązki i zadania określone w Regulaminie.
3. Za podstawę obliczenia premii przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika.
4. Premię wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia.
5. Premia wypłacana jest pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w pełnym i niepełnym wymiarze etatu.
6. Ustala się dwa rodzaje premii:
 - a) regulaminowa – w wysokości od 20% do 60% wynagrodzenia zasadniczego;
 - b) uznaniowa – w wysokości do 80% wynagrodzenia zasadniczego.
7. Warunki przyznania **premi regulaminowej**:
 - a) prawidłowe i terminowe wykonywanie zadań określonych w zakresie obowiązków pracownika;
 - b) przestrzeganie postanowień Regulaminu pracy;
 - c) przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - d) przestrzeganie dyscypliny pracy.
8. Premia regulaminowa przyznawana jest za czas efektywnie przepracowany.
9. Czas przebywania na urlopie wypoczynkowym uznaje się za czas efektywnie przepracowany.
10. Warunki przyznania **premi uznaniowej**:
 - a) spełnienie warunków dotyczących przyznania premii regulaminowej;
 - b) wykonywanie prac wykraczających poza zakres obowiązków pracownika na polecenie pracodawcy lub z własnej inicjatywy;
 - c) wykonywanie pracy w utrudnionych warunkach spowodowanych spiętrzeniem prac pilnych, terminowych;
 - d) wykonywanie prac za innego pracownika, w czasie jego nieobecności.
11. Premia uznaniowa przyznawana jest na czas określony a w uzasadnionych przypadkach na czas nieokreślony.
12. Premia uznaniowa przyznawana jest niezależnie od absencji pracownika.
13. Premia uznaniowa przyznawana jest w ramach posiadanych środków finansowych.
14. Dyrektor może pozbawić pracownika premii regulaminowej i uznaniowej za:

- a) rażąco naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy i przeciwpożarowych;
 - b) stawienie się w pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu;
 - c) zagarnięcie mienia służbowego;
 - d) wyrządzenie szkody z winy pracownika;
 - e) nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, samodzielne opuszczenie stanowiska pracy oraz notoryczne spóźnianie się do pracy;
 - f) niewykonywanie lub nienależyte wykonywanie zadań należących do zakresu czynności pracownika;
 - g) niewykonanie polecenia służbowego;
 - h) zastosowanie wobec pracownika kary porządkowej.
15. Dyrektor może obniżyć pracownikowi premię regulaminową i uznaniową za:
- a) nieprawidłowe i nieterminowe wykonywanie zadań należących do zakresu obowiązków pracownika;
 - b) nieprzestrzeganie postanowień Regulaminu pracy;
 - c) nieprzestrzeganie dyscypliny pracy.

§ 11

1. Za szczególne osiągnięcia w pracy pracodawca może przyznać pracownikowi **nagrodę**. Nagrody przyznaje się w granicach ustalonego planu finansowego szkoły.
2. Fundusz nagród wynosi co najmniej 1% planowanego osobowego funduszu płac pracowników niepedagogicznych.
3. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje Dyrektor Zespołu uwzględniając zapisy ust. 2.
4. Nagrody są przyznawane z okazji:
 - a) Dnia Edukacji Narodowej
 - b) innych okoliczności uzasadniających przyznanie nagrody.
5. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
 - a) wzorowe wypełnianie obowiązków;
 - b) złożoność realizowanych zadań;
 - c) terminowe wykonywanie zadań;
 - d) wykazywanie inicjatywy w pracy;
 - e) podnoszenie kwalifikacji zawodowych zgodnie z potrzebami Zespołu;
 - f) dbanie o dobro Zespołu.
6. Nagroda przyznawana jest niezależnie od absencji pracownika.

§ 12

Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na

zasadach określonych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 poz. 167).

p.o. Dyrektora
Zespołu Szkół
w Uzdrożysku Konstancin - Zdrój S.A.
w Konstancinie Jeziornie

mgr Paulina Ambroziak

Załącznik nr 1 do Regulaminu Wynagradzania
Pracowników Niepedagogicznych Zespołu Szkół Specjalnych
w Uzdrawisku Konstancin Zdrój S.A.

Stanowisko	Rodzaj	Grupa zaszeregowania	Wynagrodzenie zasadnicze	Wymagane kwalifikacje		Dodatek funkcyjny
				wykształcenie	staż	
Główny księgowy	Kierownicze stanowisko urzędnicze	XVI	2900 – 9713	Zgodnie z art. 54 ust. 2 ustawy o finansach publicznych		5-50%
Sekretarz szkoły	Pomocnicze i obsługi	XII	2700 - 6050	Średnie ¹	5	5-50%
Sekretarka	Sekretarka	IV	2300 - 4400	Średnie ¹	--	---

¹wykształcenie średnie – średnie rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 1148), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.

p.o. Dyrektora
Zespołu Szkół
w Uzdrawisku Konstancin - Zdrój S.A.
w Konstancinie Jeziornie
Paulina Ambroziak
mgr **Paulina Ambroziak**