

REGULAMIN

Wynagradzania pracowników szkół niebędących nauczycielami

Przepisy ogólne

§ 1

Niniejszy regulamin określa wykaz stanowisk pracowniczych, szczegółowe wymagania kwalifikacyjne oraz zasady wynagradzania pracowników oświaty niebędących nauczycielami.

§ 2

Ilekcioć w regulaminie jest mowa o:

1. Najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze ustalone przez Radę Gminy w Nowym Duninowie w I kategorii zaszeregowania, określone w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego sporządzonej zgodnie z § 3.

§ 3

1. Ustala się:
 - tabelę punktowych rozpiętości dla poszczególnych kategorii zaszeregowania, która jest określona w załączniku nr 1 do regulaminu;
 - tabelę stawek dodatku funkcyjnego, która jest określona w załączniku nr 2 do regulaminu.
2. Ustala się wykaz stanowisk pracowniczych, szczegółowe wymagania kwalifikacyjne, kwoty wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, zaszeregowanie do kategorii wynagrodzenia zasadniczego i stawek dodatku funkcyjnego, które są określone w załączniku nr 3 do regulaminu.
3. Miesięczne kwoty wynagrodzenia zasadniczego ustala się jako sumę najniższego wynagrodzenia zasadniczego oraz iloczynu liczby punktów, ustalonych dla poszczególnych kategorii w tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do uchwały.

4. Wartość jednego punktu w złotych ustala Rada Gminy w Nowym Duninowie stosownie do swoich możliwości finansowych.
5. Wysokość miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego może być wyższa lub niższa od ustalonych w sposób, o którym mowa w ust 3, nie więcej jednak niż o 10%. Podwyższenie lub obniżenie nie więcej niż o 10% nie dotyczy najniższego wynagrodzenia.
6. Tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego sporządza się zgodnie z ust. 3-4.
7. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie.

Dodatek funkcyjny

§ 4

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem lub radcy prawnemu.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w wykazie stanowisk, o którym mowa w § 3 ust. 2, przewiduje się dodatek funkcyjny, z tym że maksymalna stawka tego dodatku przewidziana dla tego stanowiska jest niższa o jedną stawkę.

Dodatek za wysługę lat

§ 5

1. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę i jednorazowej odprawy pieniężnej przysługującej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności 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.
3. Dodatek za wysługę lat przysługuje po pięciu latach pracy w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty

wynagrodzenia:

- Począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeśli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
- Za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

Nagrody jubileuszowe

§ 6

1. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
3. Nagrodę wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
4. Podstawą obliczania nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeśli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczania stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
5. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust 4, oblicza się zgodnie z § 14-17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalenia i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop/Dz. U .Nr 2, poz. 14, z 2002r. Nr 214,poz.1810 oraz z 2003r.Nr 230, poz. 2290/.
6. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

7. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
8. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, których mowa w ust.7, 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 upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą wyższej a kwotą nagrody niższej.
9. Za długoletnią pracę przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
 - za 20 lat pracy 75% wynagrodzenia miesięcznego
 - za 25 lat pracy 100% wynagrodzenia miesięcznego
 - za 30 lat pracy 150% wynagrodzenia miesięcznego
 - za 35 lat pracy 200% wynagrodzenia miesięcznego
 - za 40 lat pracy 250% wynagrodzenia miesięcznego
 - za 45 lat pracy 300% wynagrodzenia miesięcznego.

Nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

§ 7

Corocznie tworzony jest fundusz na nagrody dla pracowników szkół niebędących nauczycielami za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej w wysokości co najmniej 1% planowanego rocznego funduszu płac. Zasady przyznawania nagród z funduszu ustala regulamin opracowany przez dyrektorów i uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi na terenie zakładu.

Zasady premiowania

§ 8

W ramach funduszu wynagrodzeń osobowych tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20% planowanych wynagrodzeń zasadniczych. Premię przyznaje dyrektor szkoły w/g regulaminu zatwierdzonego przez związki zawodowe działające na terenie szkoły. Premia wypłacana jest z dołu.

§ 9

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie uwzględniając składniki wynagrodzenia przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego oraz wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Wynagrodzenie roczne wypłacane jest do końca I kwartału roku następnego.

§ 10

Odprawa emerytalno-rentowa

Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał z tych powodów, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

Regulamin uzgodniono ze Związkiem Nauczycielstwa Polskiego.

PRZEWODNICZĄCY
Rady Gminy
A. Pietrzak
Andrzej Pietrzak

