

Zarządzenie Nr 5/2009
Dyrektora Zarządu Jednostek Oświatowych-
Jednostka Budżetowa w Płocku
z dnia 16 czerwca 2009 r.

w sprawie: ustalenia Regulaminu wynagradzania dla pracowników Zarządu
Jednostek Oświatowych- Jednostka Budżetowa w Płocku.

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458) i § 5 ust. 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2009 r. Nr 50, poz. 398) zarządzam, co następuje:

§1

Ustalam Regulamin wynagradzania dla pracowników Zarządu Jednostek Oświatowych - Jednostka Budżetowa w Płocku w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszego zarządzenia.

§2

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom.

§3

Wykonanie zarządzenia polecam pracownikowi kadr oraz kierownikom działów.

§4


Z chwilą wejścia w życie Regulaminu wynagradzania stanowiącego załącznik do niniejszego zarządzenia traci moc obowiązującą Regulamin premiowania wprowadzony zarządzeniem nr 10/2007 Dyrektora Zarządu Jednostek Oświatowych- JB z dnia 17 października 2007 r. w sprawie uchylenia dotychczasowego Regulaminu premiowania pracowników Zarządu Jednostek Oświatowych- JB w Płocku

§5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR
Zarządu Jednostek Oświatowych

mgr Maciej Krzemiński

RADCA PRAWNY

mgr Roman Wróblewski
Wz (P) 90,-

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
dla pracowników Zarządu Jednostek Oświatowych

art. 1

1. Regulamin wynagradzania tworzy się w uzgodnieniu z odpowiednimi strukturami związków zawodowych na podstawie:
 - 1) art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 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),
2. Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.
3. 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) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50 poz. 398),
 - 4) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zarządzie Jednostek Oświatowych na podstawie umowy o pracę, zgodnie z przepisami ustawy,
 - 5) pracodawcy – rozumie się przez to Zarząd Jednostek Oświatowych.
 - 6) organizacji związkowej – rozumie się przez to odpowiednie struktury związków zawodowych,
 - 7) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszerzgowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,
 - 8) 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.).

art. 2

1. Wynagrodzenie pracownika składa się z:
 - 1) wynagrodzenia zasadniczego,

- 2) dodatku za wieloletnią pracę,
- 3) dodatku funkcyjnego,
- 4) dodatku specjalnego,
- 5) premii,
- 6) dodatkowego wynagrodzenia za pracę w nocy,
- 7) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 8) wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta

2. Ponadto pracownikowi po spełnieniu warunków określonych przepisami prawa przysługuje:

- 1) nagroda jubileuszowa,
- 2) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- 4) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- 5) odprawa pośmiertna,
- 6) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

art. 3

Ustala się:

1. Tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego (zał. Nr 1).
2. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego (zał. Nr 2).
3. Tabelę wymagań kwalifikacyjnych (zał. Nr 3).

art. 4

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. 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.

art. 5

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - 1) dyrektor (kierownik jednostki),
 - 2) zastępca dyrektora (zastępca kierownika jednostki),
 - 3) główny księgowy,
 - 4) zastępca głównego księgowego
 - 5) kierownik działu
 - 6) zastępca kierownika działu– przysługuje dodatek funkcyjny wg tabeli (zał. nr 2).

art. 6

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.

art. 7

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na zasadach określonych w Kodeksie Pracy.

art. 8

1. Pracownikowi z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań przyznaje się dodatek specjalny w wysokości do 40 % wynagrodzenia zasadniczego, na czas powierzenia tych zadań.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej.

art. 9

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, na zasadach określonych w Kodeksie Pracy.

art. 10

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 nie dotyczących pracowników należy się odprawa pieniężna (Dz.U. Nr 90 poz. 844).

art. 11

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości do 1 % planowanego osobowego funduszu płac z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Fundusz nagród może być podwyższony w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Wysokość nagród corocznie ustala dyrektor Zarządu Jednostek Oświatowych.
4. Nagrody są przyznawane z okazji:
 - 1) Dnia Edukacji Narodowej,
 - 2) Dnia Pracownika Samorządowego,
 - 3) na koniec roku kalendarzowego,
 - 4) innej ważnej okazji.



5. Nagroda może być przyznana pracownikowi, który spełnia co najmniej 4 z poniższych kryteriów:

- 1) wzorowo wypełnia obowiązki,
- 2) realizuje zadania o szczególnej złożoności,
- 3) terminowo i rzetelnie wykonuje wszelkie zadania,
- 4) wykazuje inicjatywę w pracy,
- 5) przestrzega przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
- 6) podnosi kwalifikacje zawodowe, zgodnie z potrzebami jednostki,
- 7) jest dyspozycyjny w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych swoim zakresem obowiązków,
- 8) wprowadza działania usprawniające na stanowisku pracy.

art. 12

1. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.
3. Zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy ustawy Kodeks Pracy.

art. 13

Zasady wynagradzania za pracę w niedziele i święta określają przepisy ustawy Kodeks Pracy.

art. 14

Zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks Pracy (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 choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2005 roku nr 31 poz. 267 z późn. zm.)

art. 15

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.).

art. 16

Wypłata wynagrodzenia następuje do 27 dnia każdego miesiąca. Jeżeli 27 dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w ostatnim dniu roboczym przed dniem 27 miesiąca.

art. 17

1. W ramach posiadanych środków tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20 % sumy wynagrodzeń zasadniczych i dodatków funkcyjnych wszystkich pracowników.



2. Dyrektor Zarządu Jednostek Oświatowych może przyznać pracownikom premię w wysokości do 40 % wynagrodzenia zasadniczego lub do 40 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego osobom, którym przyznano dodatek funkcyjny. Premia ma charakter uznaniowy.
3. Premię, o której mowa w ust. 2 przyznaje się na okres jednego miesiąca kalendarzowego, przy czym premia nie wykorzystana w danym miesiącu z powodu jej obniżenia lub pozbawiania u pracowników może być przydzielona innym pracownikom w danym lub następnych miesiącach roku kalendarzowego, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników, zastępujących nieobecnych.
4. Wyplata premii następuje z dołu, miesięcznie w terminach wypłaty wynagrodzeń.

art. 18

Wysokość premii uzależniona jest od stopnia spełnienia poniższych wymagań:

- 1) terminowego i poprawnego jakościowo wykonywania zadań służbowych ustalonych zakresem czynności lub zleconych przez przełożonego,
- 2) osiągania wysokich efektów pracy,
- 3) przestrzegania dyscypliny pracy oraz przepisów bhp i p.poż.,
- 4) stopnia staranności wykonywanej pracy,
- 5) operatywności i samodzielności w wykonywaniu powierzonych obowiązków,
- 6) znajomości przepisów prawnych dotyczących zakresu powierzonych obowiązków,
- 7) rzetelnego wykonywania doraźnych poleceń przełożonego, pozostających poza stałym zakresem czynności,
- 8) prawidłowego wykorzystania do wykonania obowiązków przydzielonych środków i materiałów eksploatacyjnych,
- 9) dbałości o powierzony sprzęt i mienie,
- 10) stosunku do współpracowników, dbałości o dobrą atmosferę i tworzenia dobrej opinii o jednostce.

art. 19

1. Pracownik może być pozbawiony premii lub jej części w przypadkach:

- 1) zawinionego niewykonania lub przyczynienia się do niewykonania w terminie przez innych pracowników obowiązków wynikających z zakresu czynności,
- 2) uzasadnionych skarg i zażaleń na pracę pracownika,
- 3) nieprzestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy,
- 4) spóźnienia do pracy bez usprawiedliwienia lub samowolnego opuszczania miejsca pracy,
- 5) nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp i p.poż.,
- 6) celowego spowodowania szkody w mieniu pracodawcy,
- 7) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz naruszenia tajemnicy służbowej,

- 8) działania na szkodę pracodawcy przez niewłaściwe zachowanie w miejscu pracy, kradzież, zniszczenie lub uszkodzenie mienia.
 - 9) podejmowania innych działań podważających zaufanie pracodawcy do pracownika.
2. Premia nie przysługuje za czas zwolnienia lekarskiego, przy czym w miesiącu, w którym pracownik korzystał ze zwolnienia lekarskiego kwota premii naliczana jest od wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pomniejszonego o wynagrodzenie zasadnicze i kwotę dodatku funkcyjnego za czas zwolnienia lekarskiego.
 3. Premia nie przysługuje pracownikowi, z którym zawarto umowę o pracę na okres próbny, chyba że jego umiejętności i jakość świadczonej przez niego pracy w tym okresie nie różnią się od umiejętności i pracy pozostałych pracowników zatrudnionych na podobnych stanowiskach.

art. 20

W sprawach nie uregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, przepisy ustawy Kodeks Pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

art. 21

1. Regulamin jest do wglądu w miejscu ogólnie dostępnym dla pracowników tj. na tablicy ogłoszeń oraz kadrach.
2. Regulamin może być zmieniany w formie aneksów w trybie właściwym do jego opracowania.
3. Regulamin oraz wprowadzane do niego aneksy wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania ich do wiadomości pracowników w sposób określony w ust. 1

Płock, dnia 16.06.2009 r.

Podpisy reprezentacji związków zawodowych

Międzyzakładowa Komisja
Oświaty i Wychowania
NSZZ "Solidarność"
09-402 Płock, ul. Padlewskiego 2
tel./ fax (024) 262-01-74
V-ce Przewodnicząca MKO i W
NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
w Płocku
Elżbieta Brześcińska
mgr Elżbieta Brześcińska

Podpis Pracodawcy

DYREKTOR
Zarządu Jednostek Oświatowych
Maciej Krzemiński
mgr Maciej Krzemiński

Załącznik nr 1. Tabela wynagrodzenia zasadniczego.

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych (ustalona w rozporządzeniu)	Maksymalna kwota w złotych
I	1 100	2 000
II	1 120	2 130
III	1 140	2 260
IV	1 160	2 400
V	1 180	2 550
VI	1 200	2 710
VII	1 220	2 880
VIII	1 240	3 070
IX	1 260	3 260
X	1 280	3 460
XI	1 300	3 680
XII	1 350	3 910
XIII	1 400	4 160
XIV	1 450	4 420
XV	1 500	4 700
XVI	1 550	5 000
XVII	1 600	5 310
XVIII	1 650	5 640
XIX	1 700	6 000

Załącznik nr 2. Tabela dodatku funkcyjnego

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna wysokość dodatku funkcyjnego w złotych
I	600
II	900
III	1 350
IV	2 000
V	3 000

Załącznik nr 3. Wykaz stanowisk pracowników administracji i obsługi

L.p.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Grupa dodatku funkcyjnego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
Stanowiska kierownicze urzędnicze					
1	Zastępca kierownika działu	X	I	wyższe	4
2	Kierownik działu	XII	II	wyższe	5
3	Zastępca głównego księgowego	XIV	III	wyższe ekonomiczne lub podyplomowe ekonomiczne	3
4	Główny księgowy	XVI	IV	według odrębnych przepisów	
5	Zastępca dyrektora (kierownika) jednostki	XVII	IV	wyższe	5
6	Dyrektor (kierownik) jednostki	XIX	V	wyższe lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
Stanowiska urzędnicze					
7	Referent	V	-	średnie	-
8	Starszy referent Starszy intendent Podinspektor Księgowy Kasjer	VI	-	wyższe	-
			-	średnie	2
9	Samodzielny referent Starszy księgowy	VII	-	wyższe	2
			-	średnie	4
10	Specjalista	VIII	-	wyższe	4
			-	średnie	5
11	Starszy inspektor, informatyk	IX	-	wyższe	4
			-	średnie	5
	Starszy inspektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy		-	według odrębnych przepisów	
12	Inspektor	IX	-	wyższe	2
			-	średnie	4
	Inspektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy		-	według odrębnych przepisów	
13	Starszy specjalista, starszy informatyk	X	-	wyższe	5
	Starszy specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy		-	według odrębnych przepisów	

14	Główny specjalista	XII	-	wyższe	5
	Główny specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy		-	według odrębnych przepisów	
15	Radca prawny	XIII	-	według odrębnych przepisów	
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
16	Dozorca	II	-	podstawowe	-
17	Robotnik gospodarczy	II	-	zasadnicze zawodowe	-
			-	podstawowe	
18	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna)	III	-	średnie	-
19	Starszy dozorca	III	-	podstawowe	-
20	Sekretarka	IV	-	średnie	-
21	Robotnik do prac ciężkich	IV	-	zasadnicze zawodowe	-
			-	podstawowe	
22	Robotnik do pracy lekkiej	IV	-	podstawowe	-
23	Archiwista Magazynier Intendent	V	-	średnie	1
			-	zasadnicze zawodowe	2
24	Operator urządzeń powielających	V	-	średnie	-
25	Kierowca samochodu osobowego	V	-	według odrębnych przepisów	
26	Konserwator Robotnik wykwalifikowany	V	-	średnie zawodowe	-
			-	zasadnicze zawodowe i odpowiednie wykształcenie w zawodzie	
29	Specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	IX	-	według odrębnych przepisów	