

Zarządzenie Nr 64/2023
Wójta Gminy Szczawin Kościelny
z dnia 27.07.2023 r.

w sprawie: Regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w placówkach oświatowych w Gminie Szczawin Kościelny.

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 530), zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadza się regulamin wynagrodzenia pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w placówkach oświatowych w Gminie Szczawin Kościelny stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc Regulamin wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w placówkach oświatowych w Gminie Szczawin kościelny z dnia 29.06.2009 r.

§ 3

Zarządzenie wchodzi życie z dniem 1 lipca 2023 r.

WÓJT GMINY
Barbara Stępnia

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych
w Placówkach Oświatowych w Gminie Szczawin Kościelny

§ 1

I. Postanowienia ogólne

Niniejszy regulamin wynagradzania ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracownikom niebędącym nauczycielami, zatrudnionym w Placówkach Oświatowych w Gminie Szczawin Kościelny.

§ 2

1. Regulamin określa :
 - 1) Wymagania kwalifikacyjne pracowników,
 - 2) Szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - 3) Warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego pracownikom administracji,
 - 4) Warunki przyznawania dodatku za pracę w godzinach nocnych,
 - 5) Zasady przyznawania nagród,
 - 6) Warunki i sposób przyznawania premii pracownikom obsługi.
2. Warunki i sposób przyznawania dodatku za wieloletnią pracę oraz nagrody jubileuszowej. określa ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

§ 3

Ilekróć Regulaminie jest mowa o:

- 1) **ustawie**- rozumie się przez to ustawę z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j.DZ.U. z 2022, poz.530),
- 2) **rozporządzeniu** – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z 13.09.2022 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. 2022, poz. 1952)
- 3) **jednostce** – rozumie się przez to Szkołę Podstawową im. Marii Kownackiej w Trębkach oraz Zespół Placówek Oświatowych im. gen. Józefa Hallera w Szczawinie Kościelnym,
- 4) **pracodawcy**- rozumie się przez to Dyrektora jednostki,
- 5) **pracowników**- rozumie się przez to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę w jednostce,
- 6) **organizacji związkowej**-rozumie się przez to związki zawodowe działające w placówce,
- 7) **najniższym wynagrodzeniu zasadniczym**- rozumie się przez to najniższe minimalne wynagrodzenie zasadnicze określone w I kategorii zaszeręgowania , w załączniku nr 2 do regulaminu,

II. Wymagania kwalifikacyjne pracowników

§ 4

Wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, określonych w rozporządzeniu oraz załączniku nr 1 do Regulaminu.

III. Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 5

1. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek za wieloletnia pracę,
 - 3) dodatek za prace w porze nocnej,
 - 4) nagroda jubileuszowa,
 - 5) dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach,
 - 6) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.
2. Pracodawca może przyznać pracownikom:
 - 1) dodatek specjalny,
 - 2) premię,
 - 3) nagrodę.

§ 6

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe niż przysługująca pracownikowi minimalna miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w tabeli stanowiącej załącznik do rozporządzenia.
3. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania.

§ 7

Dodatek za wieloletnia pracę, jednorazowa odprawa w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę oraz nagrody jubileuszowe przysługują w wysokości określonej w ustawie oraz rozporządzeniu.

§ 8

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę na podstawie odrębnych przepisów.

IV. Warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego.

§ 9

1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych, powierzenia dodatkowych zadań lub ze względu na warunki wykonywania pracy, Dyrektor może przyznać dodatek specjalny pracownikom zatrudnionym na stanowiskach urzędniczych,
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłużej niż rok.
3. Dodatek specjalny jest przyznawany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia kwotowo lub procentowo w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego, przy czym nie może on przekroczyć 30% wynagrodzenia zasadniczego pracownika,
4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, na wniosek Dyrektora i za zgodą organu prowadzącego, dodatek specjalny może zostać przyznany w wysokości wyższej niż określone w ust.3.
5. Dodatek specjalny jest obniżany za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego,
6. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy, spowodowanej urlopem wypoczynkowym oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie Kodeksu pracy oraz przepisów do niego wykonawczych.
7. Dodatek specjalny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego,
8. Przepisy dotyczące dodatku specjalnego dotyczą wyłącznie pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych.

V. Zasady przyznawania premii

§ 10

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się Fundusz premiowy w wysokości do 10% wynagrodzeń zasadniczych pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi z przeznaczeniem na premie dla tych pracowników.
2. Premia może być przyznana pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pomocniczych i obsługi, którzy prawidłowo wykonują zadania wynikające z umowy o pracę, a w szczególności:
 - a) efektywnie i w pełni wykorzystują czas pracy,
 - b) wykazują się szczególną dbałością o mienie pracodawcy.
3. Przy ustalaniu wysokości przyznanej premii uznaniowej pracodawca bierze pod uwagę:
 - a) wykonywanie pracy wykraczającej poza zakres obowiązków pracownika, w tym podczas zastępstwa urlopowego lub chorobowego,
 - b) wykazywanie się w pracy szczególną inicjatywą i samodzielnością na zajmowanym stanowisku.
4. Wysokość indywidualnej premii dla pracowników pomocniczych i obsługi jest przyznawana kwotowo lub procentowo w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego, przy czym nie może ona przekroczyć 30% wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.

5. Decyzję w sprawie przyznania premii oraz jej wysokość podejmuje Dyrektor.
6. Przyznana wartość premii jest obniżana za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego,
7. Przyznana premia jest wypłacana w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy, spowodowanej urlopem wypoczynkowym oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie Kodeksu pracy oraz przepisów do niego wykonawczych.
8. W związku z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika premii nie przyznaje się.
9. Premia wypłacana jest wraz z wynagrodzeniem za pracę.

VI. Zasady przyznawania nagród

§ 11

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1% planowanej rocznej sumy wynagrodzeń zasadniczych pracowników niebędących nauczycielami.
2. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje Dyrektor.

§ 12

1. Dyrektor może przyznać:
 - 1) nagrodę roczną.
2. Dyrektor może przyznać nagrody, o których mowa w ust. 1 w oparciu o:
 - 1) wzorowe wypełnianie obowiązków,
 - 2) charakter i stopień złożoności oraz trudności wykonywanych zadań,
 - 3) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków,
 - 4) działania usprawniające na stanowisku pracy,
 - 5) przejawianie inicjatywy i samodzielności (innowacyjności),
 - 6) dbanie o dobro i wizerunek jednostki,
 - 7) podnoszenie kwalifikacji zawodowych zgodnych z potrzebami jednostki.

VII. Postanowienia końcowe

§ 13

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy: ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, Kodeksu pracy oraz inne obowiązujące przepisy pracy.

§ 14

Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym Regulaminem, co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest włączane do jego akt osobowych.

§ 15

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania pracownikom do wiadomości z mocą obowiązującą od 01.07.2023 roku.

WÓJTGMINY

Barbara Stepiak

**zatrudnionych w placówkach oświatowych w Gminie Szczawin Kościelny do Regulaminu
Wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami.**

Tabela stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Lp	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹	Staż pracy (w latach)
Stanowiska urzędnicze				
1	Młodszy referent	VII	średnie ³	-
2	Referent	VIII	średnie ³	1
3	Starszy referent	IX	wyższe ² średnie ³	- 2
4	Samodzielny referent	X	wyższe ² średnie ³	1 4
5	Sekretarka	VII	średnie ³	-
6	Sekretarz szkoły	XII	średnie ³	5
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
7	Pomoc nauczyciela	IV	podstawowe ⁵	-
8	Inspektor ochrony danych osobowych	XIV	według odrębnych przepisów	
9	Opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły)	II	podstawowe ⁵	-
10	Kierownik kuchni, stołówki	X	wyższe ² średnie ³	2 4
11	Intendent	VII	średnie ³ zasadnicze ⁴	- 2
12	Kucharz	V	zasadnicze ⁴	-
13	Pomoc kuchenna	I	podstawowe ⁵	-
14	Portier	II	podstawowe ⁵	-
15	Szatniarz	II	podstawowe ⁵	-
16	Woźny	II	podstawowe ⁵	-
17	Sprzątaczką	II	podstawowe ⁵	-
18	Robotnik	II	podstawowe ⁵	-
17	Konserwator	V	zasadnicze ⁴	-

- 1) Minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia, uwzględniają wymagania określone w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530), przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 tej ustawy.
- 2) Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to ukończenie studiów potwierdzone dyplomem, o którym mowa w art. 77 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742 i 1088), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- 3) Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 900), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- 4) Wykształcenie zasadnicze – rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.
- 5) Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.

zatrudnionych w placówkach oświatowych w Gminie Szczawin Kościelny do Regulaminu
Wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami.

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
OBOWIAZUJĄCA OD 01.07.2023 R.**

Lp.	Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
1	I	3300	5200
2	II	3350	5250
3	III	3400	5300
4	IV	3450	5350
5	V	3500	5400
6	VI	3550	5450
7	VII	3600	5500
8	VIII	3650	5550
9	IX	3700	5600
10	X	3800	5650
11	XI	3900	5700
12	XII	4000	5750
13	XIII	4100	5800
14	XIV	4200	5850
15	XV	4300	5900
16	XVI	4400	5950
17	XVII	4600	6000
18	XVIII	4800	6050
19	XIX	5000	6100
20	XX	5200	6150

WÓJT GMINY
Barbara Stępnik