

## **ZARZĄDZENIE NR 3/2016**

**Dyrektora**

**Pozaszkolnej Placówki Specjalistycznej Centrum Edukacji Ekologicznej  
i Rewitalizacji Jezior w Szczecinku z dnia 12.04.2016**

**w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych na umowę o pracę.**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2014, poz. 1202), **zarządzam wprowadzenie:**

### **REGULAMINU WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW POZASZKOLNEJ PLACÓWKI SPECJALISTYCZNEJ CENTRUM EDUKACJI EKOLOGICZNEJ I REWITALIZACJI JEZIOR W SZCZECINKU**

#### **Rozdział I**

#### **Postanowienia ogólne**

##### **§ 1**

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem” określa:

- a. wymagania kwalifikacyjne pracowników i szczegółowe warunki wynagradzania,
- b. warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
- c. warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego,
- d. zasady premiowania.

2. Postanowienia Regulaminu dotyczące pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

##### **§ 2**

Ilekoć w regulaminie jest mowa o :

1. Regulaminie - należy przez to rozumieć Regulamin wynagradzania pracowników Pozaszkolnej Placówki Specjalistycznej Centrum Edukacji Ekologicznej i Rewitalizacji Jezior w Szczecinku.
2. Pracownikach - należy przez to rozumieć pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Pozaszkolnej Placówki Specjalistycznej Centrum Edukacji Ekologicznej i Rewitalizacji Jezior w Szczecinku.
3. Pracodawca lub zakład pracy - należy przez to rozumieć Pozaszkolną Placówkę Specjalistyczną Centrum Edukacji Ekologicznej i Rewitalizacji Jezior w Szczecinku w imieniu którego występuje Dyrektor.
4. Ustawie - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2014, poz. 1202).

Najniższym wynagrodzeniu zasadniczym - rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie w I kategorii zaszeregowania określone w załączniku Nr 1 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t. j. Dz. U. 2014, poz. 1786).

### § 3

Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią regulaminu. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

## Rozdział II Wynagrodzenie za pracę

### § 4

1. W szkole obowiązuje czasowy system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników kategorii zaszeregowania, stawek wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego.

2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Podstawą ustalenia wynagrodzenia pracownika są tabele stanowiące załączniki do Zarządzenia:

- a. tabela stanowisk, kategorie zaszeregowania, stawki dodatku funkcyjnego oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne stanowiąca **Załącznik Nr 1 do Zarządzenia,**
- b. tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego stanowiąca **Załącznik Nr 2 do Zarządzenia,**
- c. tabela stawek dodatku funkcyjnego, stanowiąca **Załącznik Nr 3 do Zarządzenia.**

3. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje Dyrektor.

4. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem, stanowisk dla których wymagany okres pracy zawodowej (staż pracy) określają odrębne przepisy oraz przepisy art.5 ust.2 i art.6 ust.4 ustawy z dnia 21 listopada 2008r o pracownikach samorządowych.

### § 5

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny:

- a. główny księgowy do 120 % najniższego wynagrodzenia.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w wykazie stanowisk przewiduje się dodatek funkcyjny, z tym że maksymalna stawka tego dodatku przewidziana dla danego pracownika jest niższa o jedną stawkę.
3. Stawki dodatku funkcyjnego określa **Załącznik Nr 3 do Zarządzenia.**

### § 6

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań oraz odpowiedzialności pracownikom placówki może być przyznany



dodatek specjalny w kwocie wynoszącej co najmniej 20 % i nie przekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego  
Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony, w okresie wykonywania obowiązków o których mowa w ust. 1

### § 7

1. Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego ustawą z dnia 10 października 2002 r. (Dz. U. 2002, Nr 200, poz. 1679 z póź.zm.) o minimalnym wynagrodzeniu.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
3. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:
  - a. wynagrodzenie zasadnicze,
  - b. dodatek za wieloletnią pracę,
  - c. dodatek funkcyjny,
  - d. dodatek specjalny,
  - e. nagroda jubileuszowa,
  - f. jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
  - g. dodatkowe wynagrodzenie roczne,
  - h. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
  - i. dodatkowe wynagrodzenia za pracę w nocy,
  - j. wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta,
  - k. odprawa pośmiertna,
  - l. odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

### § 8

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu 27 dnia każdego miesiąca kalendarzowego. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.
2. Wynagrodzenie wypłacane na indywidualny rachunek bankowy pracownika. Wypłata wynagrodzenia korygującego za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych, przypadających w okresie od dnia zrealizowanej wypłaty do ostatniego dnia miesiąca, dokonywana jest w terminie do dnia 27 następnego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnymi od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.

## **Rozdział III Nagrody i premie**

### § 9

1. Dla pracowników w ramach posiadanego funduszu wynagrodzeń wyodrębnia się 1 % środków przeznaczonych na nagrody uznaniowe z okazji Dnia Edukacji Narodowej oraz innej ważnej okazji.
2. Kryteria i tryb przyznawania nagród stanowi **Załącznik Nr 4 do Zarządzenia**.

3. Nagroda jest nagrodą uznaniową a pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

#### **§ 10**

1. Z planowanego rocznego funduszu wynagrodzeń wyodrębnia się 20 % środków przeznaczonych na premię regulaminową dla pracowników.
2. Szczegółowe zasady premiowania określa **Załącznik Nr 5 do Zarządzenia**.

### **Rozdział IV Postanowienia końcowe**

#### **§ 11**

W sprawach nie uregulowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2014, poz. 1202), rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t. j. Dz. U. 2014, poz. 1786) oraz przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. Z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

#### **§ 12**

Dyrektor lub osoba upoważniona na żądanie pracownika w każdym czasie udostępnia treść regulaminu i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

#### **§ 13**

Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

#### **§ 14**

1. Niniejszy Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracowników z mocą obowiązującą od 1 maja 2016 roku na czas nieokreślony.
2. Treść Regulaminu udostępnia się przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń szkoły.

**Dyrektor  
Centrum Edukacji Ekologicznej  
i Rewitalizacji Jezior w Szczecinku**  
*mgr Radosław Wąs*

**TABELA STANOWISK**  
**Wymagane kwalifikacje, kategorie zaszeregowania oraz dodatku funkcyjnego na określonych stanowiskach**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego - maksymalna	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	Staż pracy w latach
<b>Stanowiska kierownicze urzędnicze</b>					
1.	Główny księgowy	XVI – XIX	5	Według odrębnych przepisów	
<b>Stanowiska urzędnicze</b>					
1.	Inspektor	IX - XV	-	wyższe średnie	2 4
2.	Podinspektor	VI - VIII	-	średnie	2
3.	Samodzielny referent	VII - XII	-	wyższe średnie	2 4
4.	Referent	V - XI	-	średnie	-
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>					
1.	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych	VII - X	-	wyższe średnie	2 4
2.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych	V - VI	-	wyższe średnie	- 2
3.	Kierownik gospodarczy	XIII - XV	-	wyższe średnie	2 6
4.	Pomoc administracyjna	III - VIII	-	średnie	-
5.	Sprzątaczką	I - V	-	podstawowe	-
6.	Recepcjonista	IV - VIII	-	średnie zasadnicze zawodowe	1 2
7.	Konserwator	V - X	-	zasadnicze	-
8.	Kierowca samochodu dostawczego	VII - X	-	według odrębnych przepisów	
9.	Pokojowa	I - V	-	według odrębnych przepisów	
10.	Sekretarka	IV	-	średnie	

Dyrektor  
 Centrum Edukacji Ekologicznej  
 i Rewitalizacji Jezior w Szczecinku  
  
 mgr Radostaw Wąs



**TABELA**  
**miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach**  
**zaszeregowania**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Minimalna kwota w złotych</b>	<b>Maksymalna kwota w złotych</b>
<b>I</b>	<b>1100</b>	<b>1540</b>
<b>II</b>	<b>1120</b>	<b>1650</b>
<b>III</b>	<b>1140</b>	<b>1760</b>
<b>IV</b>	<b>1160</b>	<b>1870</b>
<b>V</b>	<b>1180</b>	<b>2090</b>
<b>VI</b>	<b>1200</b>	<b>2310</b>
<b>VII</b>	<b>1220</b>	<b>2530</b>
<b>VIII</b>	<b>1240</b>	<b>2750</b>
<b>IX</b>	<b>1260</b>	<b>2970</b>
<b>X</b>	<b>1280</b>	<b>3190</b>
<b>XI</b>	<b>1300</b>	<b>3300</b>
<b>XII</b>	<b>1350</b>	<b>3410</b>
<b>XIII</b>	<b>1400</b>	<b>3520</b>
<b>XIV</b>	<b>1450</b>	<b>3630</b>
<b>XV</b>	<b>1500</b>	<b>3740</b>
<b>XVI</b>	<b>1550</b>	<b>3850</b>
<b>XVII</b>	<b>1600</b>	<b>3900</b>
<b>XVIII</b>	<b>1650</b>	<b>3950</b>
<b>XIX</b>	<b>1700</b>	<b>4015</b>

Dyrektor  
Centrum Edukacji Ekologicznej  
i Rewitalizacji Jezior w Szczecinku  
*mgr Radostaw Wqs*

mgr Radostaw Wqs  
Centrum Edukacji Ekologicznej  
i Rewitalizacji Jezior w Szczecinku

Załącznik Nr 3 do Zarządzenia Nr 3/2016  
Dyrektora Pozaszkolnej Placówki Specjalistycznej  
Centrum Edukacji Ekologicznej i Rewitalizacji Jezior w Szczecinku  
z dnia 12.04.2016

**TABELA**  
**stawek dodatku funkcyjnego**

<b>Stawka dodatku funkcyjnego</b>	<b>Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego</b>
<b>1</b>	<b>do 40</b>
<b>2</b>	<b>do 60</b>
<b>3</b>	<b>do 80</b>
<b>4</b>	<b>do 100</b>
<b>5</b>	<b>do 120</b>
<b>6</b>	<b>do 140</b>
<b>7</b>	<b>do 160</b>
<b>8</b>	<b>do 200</b>
<b>9</b>	<b>do 250</b>

**Dyrektor**  
**Centrum Edukacji Ekologicznej**  
**i Rewitalizacji Jezior w Szczecinku**  
*mgr Radosław Wąs*

Centrum Edukacji Ekologicznej i Rewitalizacji Jezior w Szczecinku  
ul. ...  
...  
...

## **KRYTERIA I TRYB PRYZNAWANIA NAGRÓD DYREKTORA DLA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI I OBSŁUGI W POZASZKOLNEJ PLACÓWCE SPECJALISTYCZNEJ CENTRUM EDUKACJI EKOLOGICZNEJ I REWITALIZACJI JEZIOR W SZCZECINKU**

### **§1**

#### **Postanowienia wstępne**

1. 1 % planowanego rocznego funduszu wynagrodzeń pracowników administracji i obsługi przeznaczają się na nagrody uznaniowe.
2. Nagrody Dyrektora przyznawane są w dniu Edukacji Narodowej oraz indywidualnie z innej okazji.
3. Z wnioskiem o przyznanie nagrody Dyrektora może wystąpić:
  - a. kierownik gospodarczy,
  - b. główny księgowy.

### **§2**

#### **Kryteria przyznawania nagrody**

1. Nagrodę może otrzymać pracownik, który przepracował cały rok a ponadto wyróżnił się:
  - a. aktywnym podejściem do powierzonych zadań,
  - b. dokładnością pracy,
  - c. dyspozycyjnością,
  - d. kulturą osobistą,
  - e. działaniami, które podniosły prestiż placówki, bądź jej wartość majątkową.
2. Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie ostatniego roku:
  - a. został ukarany karą porządkową,
  - b. otrzymał negatywną okresową ocenę,
  - c. niezgodnie z przeznaczeniem wykorzystał zwolnienie lekarskie,
  - d. z własnej winy wyrządził placówce szkodę,
  - e. przystąpił do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywał alkohol i inne środki odurzające w czasie pracy.

### **§3**

#### **Tryb przyznawania nagrody**

1. Nagrodę przyznaje Dyrektor na wniosek przełożonego danego pracownika.
2. Dyrektor może przyznać nagrodę z własnej inicjatywy, po zasięgnięciu opinii bezpośredniego przełożonego pracownika.
3. Pracownikowi, któremu została przyznana nagroda, dyrektor uroczyście wręcza dyplom, którego kopię dołącza do akt osobowych.



## **SZCZEGÓLWE ZASADY PREMIOWANIA DLA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI I OBSŁUGI W POZASZKOLNEJ PLACÓWCE SPECJALISTYCZNEJ CENTRUM EDUKACJI EKOLOGICZNEJ I REWITALIZACJI JEZIOR W SZCZECINKU**

### **§ 1**

#### **Postanowienia wstępne**

1. Premia wynosi 20% planowanego rocznego funduszu wynagrodzeń pracowników administracji i obsługi
2. Maksymalna wysokość premii nie może być wyższa niż 30% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego dla pracownika administracji oraz wynagrodzenia zasadniczego dla pracownika obsługi.
3. Premia ma charakter dodatku do wynagrodzenia i wypłacana jest j eden raz w miesiącu w terminie i na zasadach ustalonych dla wypłaty wynagrodzenia miesięcznego pracowników.
4. Premię przyznaje dyrektor szkoły na wniosek przełożonego danego pracownika

### **§ 2**

#### **Kryteria przyznawania premii**

1. Premia może być przyznana pracownikowi który:
  - a. rzetelnie i terminowo wykonuje zadania wynikające z zakresu czynności,
  - b. przestrzega ustalonego czasu pracy,
  - c. efektywnie wykorzystuje czas pracy,
  - d. wykazuje należyłą dbałość o mienie szkoły,
  - e. podnosi kwalifikacje zawodowe,
  - f. dba o dobre imię pracodawcy,
  - g. wykonuje dodatkowe obowiązki nie wynikające z jego zakresu czynności.
2. Pracownik może nie otrzymać premii w całości lub w części jeżeli nie wykonuje należycie wyznaczonych zadań lub w inny sposób naruszył regulamin pracy, a w szczególności za:
  - a. został ukarany karą porządkową,
  - b. otrzymał negatywną okresową ocenę,
  - c. niezgodnie z przeznaczeniem wykorzystał zwolnienie lekarskie z własnej winy wyrządził szkodę szkole,
  - d. przystąpił do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywał alkohol i inne środki,
  - e. odurzające w czasie pracy,
  - f. opuścił dzień pracy bez usprawiedliwienia,
  - g. opuścił stanowisko pracy bez usprawiedliwienia,
  - h. niesumiennie i niedbale wykonywał powierzone obowiązki,
  - i. odmówił wykonania doraźnego polecenia przełożonego choć posiadał,
  - j. kwalifikacje do jego wykonania,

- k. w jakikolwiek inny sposób naruszył ustalony regulamin pracy,
  - l. nie przestrzegał przepisów bhp, p.poż. lub sanitarno-epidemiologicznych.
- 3. Pracownikowi obniża się premię jeżeli nie przepracował co naj mniej 15 dni roboczych w danym miesiącu.
- 4. O fakcie pozbawienia premii w całości lub w części pracownik jest powiadamiany na piśmie z podaniem przyczyny pozbawienia premii.
- 5. Przy dokonywaniu oceny pracowników i wnioskowaniu o premię przełożeni powinni kierować się przepisami w zbiorze niniejszych zasad, a proponując wysokość premii winni uwzględniać dni przepracowane przez pracownika w miesiącu za który przyznawana jest premia.
- 6. Zmiany dotyczące poszczególnych postanowień oraz zakresu zasad przyznawania premii mogą być dokonywane w drodze porozumień zawieranych z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi.

Dyrektor  
Centrum Edukacji Ekologicznej  
i Rewitalizacji Jezior w Szczecinku  
  
mgr Radosław Wąs