

ZARZĄDZENIE NR 04/2017

Kierownika
Gminnej Świetlicy dla Dzieci i Młodzieży „Spadochron” w Rudniku Wielkim

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników
Gminnej Świetlicy dla Dzieci i Młodzieży „Spadochron” w Rudniku Wielkim**

z dnia 2 października 2017 roku

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016r., poz. 902 t.j.) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014r., poz. 1786 z późn. zm.)

zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadzam Regulamin Wynagradzania Pracowników Gminnej Świetlicy dla Dzieci i Młodzieży „Spadochron” w Rudniku Wielkim.

§ 2

Regulamin stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracownikom.

KIEROWNIK

mgr Żaneta Matusiak

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW GMINNEJ ŚWIETLICY DLA DZIECI I MŁODZIEŻY „SPADOCHRON” W RUDNIKU WIELKIM

ROZDZIAŁ 1

Przepisy ogólne

§1

1. Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.
2. Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych w Gminnej Świetlicy dla Dzieci i Młodzieży „Spadochron” w Rudniku Wielkim na podstawie umowy o pracę.
3. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią Regulaminu w chwili rozpoczęcia zatrudnienia, a jego oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem załącza się do akt osobowych..

§2

Ilekcroć w regulaminie jest mowa o:

1. pracodawcy – rozumie się przez to Kierownika Gminnej Świetlicy dla Dzieci i Młodzieży „Spadochron” w Rudniku Wielkim, wykonującego w stosunku do pracowników czynności z zakresu prawa pracy,
2. pracownika – rozumie się przez to osobę, zatrudnioną w Gminnej Świetlicy dla Dzieci i Młodzieży „Spadochron” w Rudniku Wielkim na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy i wymiar czasu pracy,
3. ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych,
4. rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych, wydanego na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych.

ROZDZIAŁ 2

Wynagrodzenie za pracę

Wynagrodzenie zasadnicze

§3

1. W Gminnej Świetlicy dla Dzieci i Młodzieży „Spadochron” w Rudniku Wielkim obowiązuje czasowy system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników kategorii zaszerogowania, stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego.

2. Podstawą ustalenia zaszeregowania pracownika jest wykaz stanowisk pracowniczych, określający szczegółowe wymagania kwalifikacyjne i zaszeregowanie do kategorii wynagrodzenia zasadniczego, stanowiący załącznik nr 1 do regulaminu.
3. Podstawą ustalenia dla pracownika wynagrodzenia zasadniczego jest tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia, zawierająca minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach, określona w rozporządzeniu oraz maksymalny poziom wynagradzania zasadniczego na poszczególnych stanowiskach, określony przez pracodawcę, stanowiący załącznik nr 2 do regulaminu.

§4

1. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.
2. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy.

§5

1. Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie, przysługujące pracownikom, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu, ogłaszane w Monitorze Polskim w drodze obwieszczenia Prezesa rady Ministrów w terminie do dnia 15 września każdego roku.
2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę.

Dodatki do wynagrodzenia

Dodatek funkcyjny

§6

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek funkcyjny.
2. Wartość procentowa stawek dodatku funkcyjnego dla w/w stanowiska została określona w tabeli, stanowiącej załącznik nr 3 regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi 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.
4. Dodatek funkcyjny jest wliczany do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego, o którym mowa w art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

Dodatek za wieloletnią pracę

§7

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę.
2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek za wystugę lat każdego roku wzrasta sukcesywnie o 1% od aktualnie pobieranego wynagrodzenia zasadniczego do 20% po 20 latach pracy.
4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi 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.
5. Dodatek za wieloletnią pracę jest wliczany do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego, o którym mowa w art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

Dodatek specjalny

§8

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu odpowiedzialności lub złożoności.
3. Dodatek specjalny przysługuje w kwocie nie przekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego łącznie.
4. Dodatek specjalny przysługuje na czas oznaczony, nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 1 rok.
5. Dodatek specjalny przysługuje pracownikowi 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. Dodatek specjalny jest wliczany do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego, o którym mowa w art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

Nagroda uznaniowa

§10

1. Pracownikowi może być przyznana nagroda uznaniowa.
2. Nagrody uznaniowe mogą być wypłacane w miarę posiadanych na ten cel środków finansowych, w ramach środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia.
3. Pracodawca przyznaje nagrody uznaniowe w ciągu całego roku.
4. Wysokość nagrody uznaniowej ustala się w oparciu o:
 - ocenę uzyskanych wyników pracy zawodowej,
 - stopień złożoności i trudności pracy zawodowej,
 - dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywanych ważnych i pilnych zadań, objętych zakresem obowiązków pracownika,
 - wykonywaniem dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika,

- działania usprawniające na stanowisku pracy.
- 5. Pracodawca przyznaje nagrody uznaniowe z własnej inicjatywy.
- 6. Nagroda ma charakter uznaniowy, w związku z czym pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej wypłatę.
- 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 o pracę.
- 8. Kwota nagrody uznaniowej jest wliczany do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego, o którym mowa w art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

Nagroda jubileuszowa

§11

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§12

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, na polecenie pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w tych godzinach.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymał czas wolny od pracy.
3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy prawa pracy.
4. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej

§13

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek o wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej na zasadach określonych w przepisach prawa pracy.
2. Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta

§14

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta w przypadkach, o których mowa w art. 151 11 Kodeksu pracy, pracodawca zapewnia dzień wolny od pracy.
2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie we wskazanym terminie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w święto.
3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku, o którym mowa w ust. 2, regulują przepisy prawa pracy.
4. Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej

§15

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

ROZDZIAŁ III

Świadczenia pieniężne związane z pracą

§16

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającą do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
 - wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby, przypadającej w czasie ciąży pracownik zachowuje do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadku, gdy pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

4. Za czas niezdolności do pracy z przyczyn określonych powyżej, trwającej dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach, określonych przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

ROZDZIAŁ IV

Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych

§17

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu do ostatniego dnia każdego miesiąca.
2. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych, dokonywana jest w terminie ustalonym dla wypłaty wynagrodzenia. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu dokumentacji płacowej.

§18

1. Wypłata wynagrodzenia następuje do rąk pracownika, chyba że pracownik wyrazi zgodę na piśmie o przelewie wynagrodzenia na konto bankowe.
2. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.
3. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje osoba upoważniona do tego przez pracodawcę na piśmie.

ROZDZIAŁ V

Postanowienia końcowe

§19

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracownikom.

§20

W sprawach nieuregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy Kodeksu Pracy, Ustawy o pracownikach samorządowych oraz Rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

§21

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

§22

Regulamin zostaje wprowadzony na czas nieokreślony.

**WYKAZ STANOWISK,
POZIOM WYNAGRADZANIA ZASADNICZEGO I WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE NA POSZCZEGÓLNYCH
STANOWISKACH**

Stanowiska pomocnicze i obsługi

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania min - max	Poziom Wynagrodzenia Zasadniczego min - max	Wymagane kwalifikacje	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	Opiekun dziecięcy	XI	1.900 – 2.900	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów
2	Starszy opiekun dziecięcy	XII	1.920 – 2.920	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów
3	Młodszy wychowawca	XII	1.940 – 2.940	wg odrębnych przepisów	3
4	wychowawca	XIV	1.960 – 2.960	wg odrębnych przepisów	3
5	Starszy wychowawca	XV	1.980 – 2.980	wg odrębnych przepisów	3
6	Starszy wychowawca- koordynator	XVI	2.000 – 3.000	wg odrębnych przepisów	3
7	Psycholog	XVI	2.000 – 3.000	Wyższe wg odrębnych przepisów	-
8	Pedagog	XVI	2.000 – 3.000	tytuł zawodowy Magistra na kierunku pedagogika albo pedagogika specjalna	-
9	Instruktor terapii zajęciowej	XI	1.900 – 2.900	średnie	-
10	Starszy instruktor terapii zajęciowej	XII	1.920 – 2.920	Średnie i kurs specjalistyczny	5
11	Terapeuta	XIII	1.940 – 2.940	wyższe	-

Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych min. – max.
I	1700 – 2200
II	1720 – 2250
III	1740 – 2300
IV	1760 – 2350
V	1780 – 2400
VI	1800 – 2450
VII	1820 – 2500
VIII	1840 – 2550
IX	1860 – 2600
X	1880 – 2650
XI	1900 – 2700
XII	1920 – 2750
XIII	1940 – 2800
XIV	1960 – 2850
XV	1980 – 2900
XVI	2000 – 2950
XVII	2100 – 3050
XVIII	2200 – 3150
XIX	2400 – 3250
XX	2600 – 3350
XXI	2800 – 3450
XXII	3000 – 3550

Tabela stawek dodatku funkcyjnego

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