

Regulamin wynagradzania pracowników administracji i obsługi Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Tarnowie

I. Postanowienia ogólne.

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników administracji i obsługi Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Tarnowie, zwany dalej „Regulaminem” określa wymagania kwalifikacyjne oraz szczegółowe warunki wynagradzania pracowników administracji i obsługi w Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Tarnowie.

§ 2

Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników administracji i obsługi w Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Tarnowie zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 3

Decyzję w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia danego pracownika, w tym co do poszczególnych jego składników podejmuje Dyrektor Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Tarnowie w uzgodnieniu z Urzędem Miasta Tarnowa.

§ 4

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) Dyrektorze – rozumie się przez to Dyrektora CKZiU
- 2) Kodeksie pracy – rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r., poz. 1510, 1700, 2140 z późn. zm.),
- 3) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to minimalną kwotę wynagrodzenia zasadniczego określoną w załączniku nr 2 do Regulaminu,
- 4) pracownikowi lub pracownikach – rozumie się przez to pracownika lub pracowników administracyjno-obsługowych zatrudnionych w CKZiU w Tarnowie na podstawie umowy o pracę, bez względu na wymiar czasu pracy,
- 5) rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2021, poz. 1960),
- 6) rozporządzeniu w sprawie minimalnego wynagrodzenia – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej (Dz. U. 2022, poz. 1952 z późn. zmianami),
- 7) CKZiU – rozumie się przez to Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Tarnowie
- 8) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2022, poz.530 z późn. zmianami).

II. Wymagania kwalifikacyjne.

§ 5

Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie oraz umiejętności zawodowe, staż pracy w latach) dotyczące pracowników CKZiU określa wykaz stanowisk (kierowniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi) stanowiący załącznik nr 1 do Regulaminu.

III. Wynagrodzenie za pracę.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6

1. Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników CKZiU określa załącznik nr 2 do Regulaminu.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.
3. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje ustaleniem wynagrodzenia zasadniczego w wysokości odpowiedniej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.

Dodatek funkcyjny

§ 7

1. Pracownikom CKZiU zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 przysługuje również na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, ustalany i przyznawany na podstawie decyzji Prezydenta Miasta Tarnowa.

Dodatek specjalny

§ 8

1. Dodatek specjalny może zostać przyznany pracownikom CKZiU z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek specjalny może być przyznany również ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywanej pracy.
3. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony od 1 miesiąca do 6 miesięcy, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach także na czas dłuższy.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w kwocie wynoszącej co najmniej 10% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego i nie więcej niż 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego osoby, której dodatek przyznano.
5. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej niż w ust. 4.
6. Dodatek specjalny przyznaje Dyrektor CKZiU z własnej inicjatywy.

Nagroda

§ 9

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony na dany rok kalendarzowy fundusz nagród, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Nagrodę ustala się w oparciu o szczególne osiągnięcia i efekty w pracy zawodowej polegające na:
 - 1) terminowym i rzetelnym wypełnianiu obowiązków wynikających z przydziału czynności,
 - 2) przejawianiu inicjatywy w pracy,
 - 3) podnoszeniu swoich kwalifikacji,
 - 4) całoroczną pracę bez długotrwałej nieobecności,
 - 5) wykazywanie dużej dbałości o sprzęt szkolny,
 - 6) wykonywanie zadań wykraczających poza normalny zakres obowiązków lub powodujących szczególne obciążenie obowiązkami, jeżeli pracownik nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu.
3. Pracownikowi CKZiU, z którym następuje rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę może być przyznana nagroda za całokształt pracy zawodowej.
4. Wysokość nagrody pieniężnej jest ustalana przez Dyrektora.
5. Dyrektor przyznając nagrodę powiadamia pracownika na piśmie.
6. Jednorazowe nagrody nie są uwzględniane przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego, zasiłku macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego, gdyż są one przyznawane za osiągnięcia w pracy i mają charakter uznaniowy

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 10

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. W latach następnych dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W przypadku gdy praca w CKZiU stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w CKZiU w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
5. 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 bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 12

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 Kodeksu Pracy.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 13

Pracownikowi CKZiU za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

Odprawa emerytalna lub rentowa

§ 14

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy 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.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
4. Jednorazowa odprawa, o której mowa w ust. 1 jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

Nagroda jubileuszowa

§ 15

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa, zwana w dalszej części „nagrodą” w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) po 25 latach pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) po 30 latach pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - 4) po 35 latach pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - 5) po 40 latach pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - 6) po 45 latach pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

3. Pracownikowi, który wykonuje pracę w CKZiU w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez innego pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
4. W razie jednoczesnego pozostawiania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
5. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody następuje z urzędu, tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
7. Podstawę do obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
8. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
9. 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 brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
10. 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, wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
11. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 10, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie 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 nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
12. Przepisy ust. 10 i ust. 11 mają odpowiednio zastosowanie w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

IV. Inne świadczenia pieniężne związane z pracą.

§ 16

1. Pracownikom CKZiU przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa:
 - 1) świadczenia należne z tytułu podróży służbowych,
 - 2) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy,
 - 3) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
 - 4) odprawa w związku z powołaniem do służby wojskowej,
 - 5) odprawa pośmiertna pracownika przysługująca rodzinie pracownika na podstawie Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym przepisie,
 - 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
 - 7) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.

- 8) odprawa pieniężna na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników .
2. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy, zasiłek opiekuńczy i świadczenia rehabilitacyjne, ale nie jest on uwzględniany w podstawie naliczania ww. świadczeń (wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego i świadczenia rehabilitacyjnego).
 3. W okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego dodatek stażowy potrącany jest proporcjonalnie za czas nieobecności w pracy z tytułu przebywania na urlopie macierzyńskim, ale jest uwzględniany w podstawie naliczania zasiłku macierzyńskiego.
 4. Pracownik, któremu przysługuje dodatek funkcyjny nie zachowuje prawa do dodatku funkcyjnego w okresie pobierania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego, zasiłku macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego, ale jest on uwzględniany w podstawie naliczania ww. świadczeń (wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego, zasiłku macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego).
 5. Pracownik, wykonujący zadania służb BHP w szkole, otrzymuje miesięczne wynagrodzenie według odrębnych przepisów.
 6. Osoby, których wynagrodzenie miesięczne jest niższe od minimalnego obowiązującego w kraju wynagrodzenia, otrzymują dodatek wyrównawczy w wysokości pozwalającej na osiągnięcie wynagrodzenia minimalnego.
 7. Inne - na warunkach określonych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego.

V. Wyplata wynagrodzenia.

§ 17

1. Wynagrodzenie płatne jest co miesiąc z dołu w terminie do 28 dnia miesiąca . Wyplata wynagrodzenia za dni nieobecności w pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana jest w terminie wyplaty wynagrodzenia.
2. Pracodawca, na wniosek pracownika jest zobowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.
3. Inne świadczenia wyplatane są w ciągu jednego miesiąca od dnia ich przyznania.
4. Wynagrodzenie pracownika i inne należności ze stosunku pracy przekazywane są na wskazane przez niego konto bankowe na rachunek rozliczeniowo-oszczędnościowy.
5. Wyplata wynagrodzenia dokonywana jest do rąk własnych pracownika lub współmałżonka pracownika, w razie gdy nie może on osobiście odebrać wynagrodzenia z powodu przemijającej przeszkody i nie złożył pisemnego sprzeciwu co do dokonywania wyplat wynagrodzenia do rąk współmałżonka.
6. Należne wynagrodzenie może być podjęte przez inną osobę tylko po przedłożeniu przez nią pisemnego upoważnienia, podpisanego przez pracownika oraz dowodu osobistego osoby upoważnionej.

VI. Postanowienia końcowe.

§ 18

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

§ 19

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa powszechnie obowiązującego w tym ustawa, Kodeks pracy i rozporządzenie w sprawie zasad wynagradzania.

§ 20

Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

§ 21

1. Dyrektor placówki zawiadamia pracowników o wejściu w życie regulaminu i o jego zmianach.
2. Regulamin jest do wglądu w miejscu ogólnodostępnym dla pracowników (sekretariat/kadry).

§ 22

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania do wiadomości pracowników z mocą obowiązywania od 18 marca 2024 r. na podstawie zarządzenia dyrektora.

Uzgodniono z zakładowymi organizacjami związkowymi oraz przedstawicielami załogi w placówce.

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO
Oddział w Tarnowie
33-100 Tarnów, ul. Piłsudskiego 24
tel. 14 655 85 53
NIP 8732718586 REGON 001081029-04900
e-mail: tarnow@znp.edu.pl

Przedstawiciel
PREZES
Oddziału ZNP
Józef Sadowski
19.03.2024

KOŁO NSZZ „SOLIDARNOŚĆ
PRACOWNIKÓW OŚWIATY
w Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego
33-101 Tarnów, ul. E. Kwiatkowskiego 21

19.03.2024r. *[Podpis]*

D. Tabela stanowisk i kategorie zaszeregowania pracowników CKZiU

Lp	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagane kwalifikacje ¹⁾	
			Wykształcenie	Staż pracy
1	2	3	4	5
I. Wszystkie jednostki				
II. Stanowiska kierownicze urzędnicze				
2.	Główny księgowy	XV	według odrębnych przepisów	według odrębnych przepisów
3.	Starszy księgowy	VII	średnie	2
Stanowiska urzędnicze				
4.	Specjalista	VIII	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 3
5.	Samodzielny referent	X	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	1 4
6.	Starszy referent	IX	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 2
7.	Referent	VIII	średnie ³⁾	1
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
8.	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna, laboratoryjna)	IV	średnie ³⁾	-
9.	Sprzątaczką	II	podstawowe ⁴⁾	-
10.	Konserwator	V	podstawowe	-
11.	Robotnik	II	podstawowe	-
12.	Starszy woźny	III	podstawowe	-

- 1) szczegółowe 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, uwzględniają wymagania określone w ustawie, przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy,
- 2) wyższe odpowiadające specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, a także wymagania określone w ustawie stosownie do opisu stanowiska,
- 3) średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska,
- 4) podstawowe i umiejętność wykonywania czynności.

**WYNAGRODZENIE ZASADNICZE
W POSZCZEGÓLNYCH KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota złotych	Maksymalna kwota złotych
I	3300	4350
II	3350	4450
III	3400	4750
IV	3450	4850
V	3500	5050
VI	3550	5150
VII	3600	5250
VIII	3650	5350
IX	3700	5500
X	3800	5600
XI	3900	5700
XII	4000	5800
XIII	4100	5900
XIV	4200	6000
XV	4300	6100
XVI	4400	6200
XVII	4600	6400