

Dyrektora Placówek Opiekuńczo – Wychowawczych Nr 1, 2, 3 w Jastrzębiu-Zdroju

z dnia ~~20~~ MARCA 2019 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Placówkach Opiekuńczo- Wychowawczych Nr 1, 2, 3

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu Pracy (Dz. U. Z 2018 poz. 917) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz.U. Z 2018, poz. 1260 z późn. Zm.) oraz § 7 Statutu Placówki Opiekuńczo – Wychowawczej Nr 1 nadanego Uchwałą Nr IV.38.2018 Rady Miasta Jastrzębie – Zdrój z dnia 18 grudnia 2018 r. w sprawie nadania Statutu jednostce budżetowej pod nazwą "Placówka Opiekuńczo – Wychowawcza Nr 1 " , w związku z Uchwałą Nr IV.39.2018 Rady Miasta Jastrzębie – Zdrój z dnia 18 grudnia 2018 r. w sprawie powierzenia prowadzenia obsługi Placówce Opiekuńczo – Wychowawczej Nr 1 w Jastrzębiu – Zdroju, w związku z Uchwałą Nr IV.41.2018 Rady Miasta Jastrzębie – Zdrój z dnia 18 grudnia 2018 r. w sprawie nadania Statutu jednostce budżetowej pod nazwą "Placówka Opiekuńczo – Wychowawcza Nr 2 " , w związku z Uchwałą Nr IV.43.2018 Rady Miasta Jastrzębie – Zdrój z dnia 18 grudnia 2018 r. w sprawie nadania Statutu jednostce budżetowej pod nazwą "Placówka Opiekuńczo – Wychowawcza Nr 3 " ,

z a r z ą d z a m

§ 1

Wprowadzam Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych Nr 1, 2, 3

§ 2

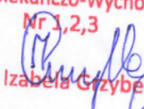
Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych Nr 1, 2, 3 w Jastrzębiu – Zdroju wchodzi w życie 14 dni po podaniu go do wiadomości pracownikom.

§ 3

Zobowiązuję koordynatorów Placówek Opiekuńczo – Wychowawczych Nr 1, 2, 3 do zapoznania podległych im pracowników z treścią niniejszego zarządzenia.

§ 4

Niniejsze Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia z mocą obowiązującą od 2 stycznia 2019r.

DYREKTOR
Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych
Nr 1,2,3

mgr Izabela Grzybek

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH

W PLACÓWKACH OPIEKUŃCZO – WYCHOWAWCZYCH Nr 1, 2, 3

W JASTRZĘBIU - ZDROJU

Regulamin wynagradzania tworzy się na podstawie:

1. Art.77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeksu Pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108);
2. Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1260);
3. Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 15 maja 2018 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 936)

PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1

Niniejszy Regulamin zwany dalej Regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

§ 2

Postanowienia Regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawcy, bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko.


§ 3

Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania przez podpisanie stosownego oświadczenia. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje włączone do jego akt.

§ 4

Ileć w regulaminie jest mowa o:

1. prawie pracy - rozumie się przez to przepisy ustaw, aktów wykonawczych i innych aktów określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców (art.9 KP);
2. ustawie – rozumie się przez to ustawę o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r.;

19.03.2018



3. rozporządzeniu- rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych;
4. pracodawcy – należy przez to rozumieć dyrektora Placówek Opiekuńczo – Wychowawczych Nr 1, 2 i 3 ;
5. pracownikach – rozumie się przez to wszystkich pracowników Placówek Opiekuńczo– Wychowawczych Nr 1, 2 i 3;
6. placówce – rozumie się Placówki Opiekuńczo – Wychowawcze Nr 1, 2 i 3;
7. organizacji Związkowej- rozumie się przez to związki zawodowe działające w placówce;
8. wynagrodzeniu - rozumie się przez to wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym, do których pracownik ma prawo na podstawie zawartej umowy o pracę;

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 5

Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych wymaganych do jej wykonywania.

1. Podstawowym składnikiem wynagrodzenia pracowników samorządowych jest wynagrodzenie zasadnicze.
2. Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego określa tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego zawarta w załączniku nr 1 do niniejszego regulaminu.
3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
4. 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.
5. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego dla pracownika wynagradzanego miesięcznie ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

14.03.2018.


§ 6

Dyrektor Placówek Opiekuńczo – Wychowawczych Nr 1, 2 i 3 może w uzasadnionych wypadkach skrócić pracownikowi wymagany okres pracy zawodowej niezbędny do zatrudnienia na danym stanowisku.

§ 7

W ramach środków na wynagrodzenia osobowe pracowników tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20% środków przewidzianych na płace wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych. Jest to składnik wynagrodzenia.

§ 8

1. Premię dla pracowników przyznaje dyrektor.
2. Wysokość indywidualnej premii miesięcznej dla pracownika nie może przekroczyć 40% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dyrektor w uzasadnionych przypadkach wymienionych w §11 może odmówić przyznania premii pracownikowi lub ją obniżyć.
4. Decyzję o pozbawieniu lub obniżeniu premii pracownikowi wraz z jej uzasadnieniem przekazuje pracownikowi w formie pisemnej.
5. Premię przyznaje się w okresach miesięcznych. Premia wypłacana jest za dany miesiąc.

§ 9

1. Podstawą obliczenia premii jest wynagrodzenie zasadnicze ze stawki osobistego zaszeregowania.
2. Premia przysługuje pracownikowi za czas efektywnie przepracowany.
3. Do czasu efektywnie przepracowanego nie zalicza się nieobecności w pracy z tytułu choroby, w tym opieki nad dzieckiem, urlopu macierzyńskiego.
4. Pracownik nie traci premii w przypadku:
 - 1) urlopu wypoczynkowego;
 - 2) oddelegowania do odbycia podróży służbowej.

§ 10

Premię przyznaje się za:

- 1) właściwą realizację powierzonych zadań;
- 2) przestrzeganie dyscypliny i regulaminu pracy;

19.02.2018.
ly

- 3) przestrzeganie zasad bhp i ppoż.;
- 4) troskę o mienie, pomoce i sprzęt w placówce;
- 5) utrzymanie stanowiska pracy w ładzie i porządku;
- 6) wykonywanie dodatkowych zadań zleconych przez dyrektora wykraczających poza podstawowy zakres obowiązków;
- 7) przestrzeganie zasad współżycia społecznego w tym właściwy stosunek do wychowanków.

§ 11

Pracownika można pozbawić premii w całości lub w części w przypadku:

- 1) stwierdzenia zaniedbań w wykonywaniu przydzielonych obowiązków, pogorszenia jakości pracy, braku reakcji w sytuacjach stanowiących zagrożenie życia lub zdrowia;
- 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, samowolnego opuszczania stanowiska, nagminnego spóźniania się do pracy;
- 3) niewłaściwego stosunku do przełożonych, współpracowników i wychowanków;
- 4) stawiania się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub środków odurzających albo ich spożywanie w czasie pracy lub po pracy na terenie zakładu pracy;
- 5) kradzieży, bezprawnego użycia mienia, umyślnego uszkodzenia lub zniszczenia mienia;
- 6) fałszowania dokumentów związanych z wykonywaną pracą;
- 7) zakłócania spokoju w miejscu pracy;
- 8) drastycznego naruszenia dyscypliny pracy lub nieprzestrzegania postanowień regulaminu pracy;
- 9) otrzymania kary porządkowej;

§ 12

Niewykorzystaną premię za dany miesiąc z powodu nieobecności pracowników z tytułu choroby, przyznaje się pracownikom, którzy wykonywali pracę w ramach zastępstwa za te osoby.

19.03.2014.
ly

§ 13

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się Fundusz Nagród w wysokości 1% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników samorządowych za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Fundusz Nagród może być podwyższony przez Dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
3. Decyzję o przyznaniu nagród poszczególnym pracownikom oraz jej wysokości podejmuje Dyrektor.
4. Nagrody przyznawane są pracownikom po przepracowaniu roku, a ich realizacja dokonywana jest do 29 maja każdego roku.
5. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach urzędniczych nagrodę przyznaje się po przeprowadzonej ocenie okresowej.
6. Kryteria przyznawania nagród zostały określone odrębnym regulaminem.

§ 14

Niezdolność do pracy z tytułu choroby lub osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za którą pracownik otrzymuje zasiłek opiekuńczy z ubezpieczenia społecznego nie pozbawia pracownika prawa do otrzymania nagrody za szczególne osiągnięcia.

§ 15

1. Pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę przysługuje dodatek funkcyjny.
2. W Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych Nr 1, 2, 3 dodatek funkcyjny przysługuje na stanowisku głównego księgowego.
3. Dodatek funkcyjny przyznaje Dyrektor na czas pełnienia funkcji.
4. Wstrzymanie wypłaty dodatku funkcyjnego następuje z chwilą odwołania z funkcji lub rozwiązania umowy o pracę.
5. Dodatek funkcyjny wypłacany jest z dołu w terminie wypłaty wynagrodzenia.
6. Wysokość dodatku funkcyjnego określa się w załączniku nr 2 do regulaminu.

1303.2019r.



§ 16

1. Pracownikowi może zostać przyznany dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek specjalny przyznaje dyrektor na czas określony.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest ze środków na wynagrodzenia osobowe i nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika, któremu jest przyznany taki dodatek.

§ 17

Dodatek dla pracowników merytorycznych przysługuje wszystkim wychowawcom i specjalistom w wysokości 110 zł (słownie: sto dziesięć złotych) proporcjonalnie do etatu. Jest to stały składnik wynagrodzenia.

§ 18

Wychowawcy pełniącemu funkcję koordynatora przysługuje dodatek w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego na czas pełnienia funkcji.

§ 19

Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników określa załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych w Placówkach Opiekuńczo – Wychowawczych Nr 1,2,3.

§ 20

1. Pracownikom samorządowym przysługuje dodatek za wieloletnią pracę nazywany dodatkiem za wysługę lat.
2. Dodatek za wysługę lat przysługuje po 5 latach pracy w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek za wysługę lat wzrasta za każdy dalszy rok pracy od 1% aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek za wysługę lat 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.

19.03.2019
lg

5. Do ustalenia prawa do dodatku za wysługę lat przyjmuje się tylko zakończone okresy pracy.
6. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy, do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

§ 21

1. Na podstawie art. 38 ust. 2 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia pracownikom samorządowym za wieloletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - 1) za 20 lat pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) za 25 lat pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) za 30 lat pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4) za 35 lat pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) za 40 lat pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 6) za 45 lat pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
5. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych jest brak odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

15.03.2019r.
ly

9. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
10. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką 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.
11. Jeżeli w dniu wejścia w życie regulaminu albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających go do dwóch lub więcej nagród, pracodawca wypłaca mu tylko jedną nagrodę - najwyższą.
12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie regulaminu albo dniu wejścia w życie przepisów, na okres dłuższy, niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnice między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej.

§ 22

1. Na podstawie art. 38 ust. 3 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.
2. Wysokość odprawy uzależniona jest od stażu pracy, jakim legitymuje się pracownik i wynosi:
 - 1) po 10 latach pracy - dwumiesięczne wynagrodzenie;
 - 2) po 15 latach pracy - trzymiesięczne wynagrodzenie;
 - 3) po 20 latach pracy- sześciomiesięczne wynagrodzenie.

§ 23

1. Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
 - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

15.03.2019r.
LJ

§ 24

1. Z tytułu pracy wykonywanej w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje zwykle wynagrodzenie lub czas wolny w tym samym wymiarze, co liczba przepracowanych godzin nadliczbowych. Wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.
2. Za pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 20% stawki godzinowej, wynikającej z minimalnego wynagradzania za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. Pora nocna obejmuje okres między godzinami 22:00 a 6:00 rano.

§ 25

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

§ 26

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne po spełnieniu warunków określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872).

§ 27

Pracownikom poza wynagrodzeniem przysługują również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o artykuł 92 i art. 184 KP I w wymiarze określonych w tych artykułach oraz w przepisach regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks Pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.) oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz.U. z 2017 r. poz. 368 ze zm.)

19.03.2014
LJ

- 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art.237¹ KP oraz ustawę o ubezpieczeniu z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych ,
- 3) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o obowiązujące przepisy,
- 4) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art.93 KP w wysokości określonej w tym artykule,
- 5) zwrot kosztów delegacji służbowych wg zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej
- 6) inne należności, które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych do nich lub przepisów o randze wyższej od regulaminu.

SPOSÓB I TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ

§ 28

1. Wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę płatne miesięcznie, wypłaca się z dołu najpóźniej w ostatnim dniu roboczym miesiąca, za który to wynagrodzenie przysługuje.
2. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się 1 raz w miesiącu, przelewem na wskazany przez pracownika rachunek bankowy lub na wniosek pracownika w formie gotówkowej w kasie Placówki Opiekuńczo – Wychowawczej Nr 1 ul. Opolska 7/1-2 dla pracowników Placówki Opiekuńczo – Wychowawczej Nr 1, w kasie Placówki Opiekuńczo – Wychowawczej Nr 2 ul. Opolska 7/1-2 dla pracowników Placówki Opiekuńczo – Wychowawczej Nr 2, w kasie Placówki Opiekuńczo – Wychowawczej Nr 3 ul. Turystyczna 23 dla pracowników Placówki Opiekuńczo – Wychowawczej nr 3.
3. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 29

W sprawach nie uregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania

19.03.2019.
[Signature]

pracowników samorządowych, przepisy ustawy Kodeksu Pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

§ 30

1. Postanowienia Regulaminu mogą być zmieniane w formie aneksów .
2. Aneksy zaczynają obowiązywać w terminach i po podaniu ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty dla regulaminów wynagradzania.

§ 31

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.
2. Regulamin jest do wglądu w miejscu ogólnie dostępnym dla pracowników /sekretariat/.

§ 32

Wszelkich wyjaśnień w sprawie treści regulaminu , przywołanych w nim aktów prawnych i załączników, można uzyskać u pracownika zajmującego się sprawami osobowymi.

Jastrzębie Zdrój, dnia...*13.03.2018r*.....

UZGODNIONO
PODPISY PRZEDSTAWICIELI
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

ORGANIZACJA MIĘDZYZAKŁADOWA
NSZZ „Solidarność” Pracowników
Oświaty i Wychowania
Al Piłsudskiego 60 44-335 Jastrzębie-Zdrój
tel./fax 32/47-18-410
NIP 633-19-87-860 REGON 270249013

..... PRZEWODNICZĄCY
KM NSZZ „Solidarność”
Prac. Ośw. i Wych. w Jastrzębiu-Zdroju
mgr Krzysztof Janicki

PRACODAWCA

DYREKTOR
Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych
Nr 1,2,3

[Signature]
..... mgr Katarzyna Grzybek

TABELA MINIMALNEGO MIESIĘCZNEGO POZIOMU WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH
NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ

Kategoria zaszeregowania	Kwota wynagrodzenia zasadniczego w złotych	
	minimalna	maksymalna
I	1700	2000
II	1720	2200
III	1740	2400
IV	1760	2600
V	1780	2800
VI	1800	3000
VII	1820	3200
VIII	1840	3400
IX	1860	3600
X	1880	3800
XI	1900	4000
XII	1920	4200
XIII	1940	4400
XIV	1960	4600
XV	1980	4800
XVI	2000	5000
XVII	2100	5200
XVIII	2200	5400
XIX	2400	5600
XX	2600	5800
XXI	2800	6000
XXII	3000	6200

ORGANIZACJA MIĘDZYzakładowa
NSZZ „Solidarność” Pracowników
Oświaty i Wychowania
Al Piłsudskiego 60 44-335 Jastrzębie-Zdrój
tel./fax 32/ 47-18-410
NIP 633-19-87-859 Regon 276249613

PRZEWODNICZĄCY
KM NSZZ „Solidarność”
Prac. Ośw. i Wych. w Jastrzębiu-Zdroju
mgr Krzysztof Janicki

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA PRACOWNIKÓW
SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE WYBORU
I POWOŁANIA


Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom Dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	440
2	660
3	880
4	1100
5	1320
6	1540
7	1760
8	2200
9	2750

ORGANIZACJA MIĘDZYZAKŁADOWA
NSZZ „Solidarność” Pracowników
Oświaty i Wychowania
Al Piłsudskiego 60 44-335 Jastrzębie-Zdró,
tel./fax 32/ 47-18-410
NIP 633-19-87-859 Regon 276249613

PRZEWODNICZĄCY
KM NSZZ „Solidarność”
Prac. Ośw. i Wych. w Jastrzębiu-Zdroju
mgr Krzysztof Janicki

Wykaz stanowisk pracowników samorządowych

Lp.	stanowisko	minimalna grupa wynagrodzenia zasadniczego	grupa dodatku funkcyjnego	minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
Stanowiska urzędnicze					
1.	Główny księgowy	XVI	I	według odrębnych przepisów	
2.	Specjalista d/s kadr	VIII	-	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	4 5
3.	Starszy Księgowy	VII	-	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	2 4
4.	Samodzielny referent	VII	-	średnie ³⁾	2
5.	Kasjer	VI	-	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 2
6.	Intendent	V	-	średnie ³⁾ zasadnicze zawodowe ¹⁾	1 2
7.	Sekretarka	IV	-	średnie ³⁾	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
8.	Pomoc administracyjna	III	-	średnie ³⁾	2
9.	Magazynier	VII	-	średnie ³⁾	-
10.	Zaopatrzeniowiec	VII	-	średnie zawodowe	2
11.	Pomoc kuchenna	IV	-	zasadnicze zawodowe ¹⁾	2
12.	Kuchmistrz – szef kuchni	VIII	-	średnie ³⁾	4
13.	Sprzątaczką	III	-	podstawowe ⁴⁾	-
14.	Pracznica Szwaczka Prasowaczka	VI	-	podstawowe ⁴⁾	-
15.	Konserwator	VII	-	zasadnicze zawodowe ¹⁾ podstawowe ⁴⁾ i przyuczenie do zawodu	- 2

14.03.2014


16.	Pracownik socjalny	XI	-	wg odrębnych przepisów	-
17.	Starszy pracownik socjalny	XII	-	wg odrębnych przepisów	5
18.	Młodszy wychowawca	XIII	-	wg odrębnych przepisów	-
19.	Wychowawca	XIV	-	wg odrębnych przepisów	2
20.	Starszy wychowawca	XV	-	wg odrębnych przepisów	4
21.	Starszy wychowawca-koordynator	XVI	-	wg odrębnych przepisów	5
22.	Pedagog	XVI	-	wg odrębnych przepisów	3
23.	Psycholog	XVI	-	wg odrębnych przepisów	-
24.	Logopeda	XVI	-	wg odrębnych przepisów	5
25.	Terapeuta	XVI	-	wg odrębnych przepisów	5
26.	Pielęgniarka	XI	-	wg odrębnych przepisów	-
27.	Opiekun dziecięcy	XI	-	wg odrębnych przepisów	-
28.	Specjalista pracy z rodziną	XIII	-	wyższe pedagogiczne, psychologiczne lub na kierunku nauka o rodzinie	3
29.	Starszy specjalista pracy z rodziną	XIV	-	wyższe pedagogiczne, psychologiczne lub na kierunku nauki o rodzinie	5
30.	informatyk	IX	-	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 3
31.	Instruktor terapii zajęciowej	XI	-	średnie ³⁾ i policealna szkoła odpowiedniej specjalności	-

13.03.2019 r.
14

- 1) Zasadnicze zawodowe umożliwiają wykonywanie zadań za stanowisku.
- 2) Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiają wykonywanie zadań za stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych 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 umożliwiają wykonywanie zadań za stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych urzędniczych stosownie do opisu stanowiska
- 4) Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności

**ORGANIZACJA MIĘDZYZAKŁADOWA
NSZZ „Solidarność” Pracowników
Oświaty i Wychowania**
Al Piłsudskiego 60 44-335 Jastrzębie-Zdrój
tel./fax 32/ 47-18-410
NIP 633-19-87-859 Regon 276249613

PRZEWODNICZĄCY
KM NSZZ „Solidarność”
Prac. Ośw. i Wych. w Jastrzębiu-Zdroju
mgr Krzysztof Janicki

