

Regulamin wynagradzania

pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Regionalnym Ośrodku Doskonalenia Nauczycieli „WOM” w Katowicach **Przepisy ogólne**

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

§ 1

Niniejszy Regulamin wynagradzania pracowników, zwany dalej „regulaminem”, ustala:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników;
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagradzania zasadniczego pracowników;
- 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa pracownikom;
- 4) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego pracownikom.

§ 2

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530),
- 2) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960),
- 3) pracodawcy – rozumie się przez to dyrektora placówki,
- 4) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione podstawie umowy o pracę,
- 5) zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w placówce, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej,
- 6) Kodeksie pracy – rozumie się przez to ustawę z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510);

Rozdział II

Wymagania kwalifikacyjne

§ 3

- 1) Wymagania kwalifikacyjne pracowników z podziałem na stanowiska urzędnicze, w tym kierownicze stanowiska urzędnicze oraz stanowiska pomocnicze i obsługi określa załącznik nr 1 do regulaminu.



- 2) Pracownicy samorządowi, którzy w dniu wejścia w życie rozporządzenia posiadali kwalifikacje na podstawie dotychczasowych przepisów, zachowują je do czasu rozwiązania umowy o pracę.

Rozdział III

Szczegółowe warunki wynagrodzenia

§ 4

- 1) Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w stawce miesięcznej określone w umowie o pracę, w granicach określonych w regulaminie.
- 2) Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
- 3) Indywidualne wynagrodzenie pracownika na danym stanowisku ustala pracodawca.
- 4) Załącznik nr 2 do regulaminu określa tabele miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania.

§ 5

- 1) Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ustawą z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (j.t. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207).
- 2) Jeżeli po przepracowaniu pełnego miesiąca kalendarzowego wynagrodzenie pracownika jest niższe od minimalnego wynagrodzenia, wówczas pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacane za okres każdego miesiąca, łącznie z wynagrodzeniem.
- 3) Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
- 4) Wynagrodzenie przysługuje za czas faktycznie przepracowany.
- 5) Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
- 6) Wynagrodzenie zasadnicze ulega zwiększeniu zgodnie z założeniami ekonomiczno-finansowymi do projektu budżetu Województwa Śląskiego na kolejny rok kalendarzowy.
- 7) Podwyższenie wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, następuje w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej, z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku.

§ 6

Pracownikowi przysługuje na warunkach określonych regulaminem, ustawą, rozporządzeniem, Kodeksem pracy oraz obowiązującymi przepisami prawa:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze;
- 2) dodatek za wieloletnią pracę;
- 3) nagroda jubileuszowa;
- 4) dodatek funkcyjny;
- 5) dodatek specjalny;
- 6) premia;
- 7) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej;
- 8) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 9) dodatek za pracę w porze nocnej zgodnie z Kodeksem pracy;
- 10) dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki osobistego zaszerzgowania zatrudnionemu w systemie zmianowym, za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie (14.00 – 22-00)
- 11) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy zgodnie z ustawą i rozporządzeniem;
- 12) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników zgodnie z ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1608);
- 13) dodatkowe wynagrodzenie roczne zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 1872).

§ 7

- 1) Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - a) zastępcy dyrektora,
 - b) głównego księgowego,
 - c) głównego specjalisty,przysługuje dodatek funkcyjny.
- 2) Dodatek funkcyjny przyznaje dyrektor placówki.
- 3) Stawki dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 3 do regulaminu.
- 4) Dodatek funkcyjny wypłacany jest z dołu razem z wynagrodzeniem za pracę w sposób określony w § 10 regulaminu.

§ 8

- 1) Pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.

- 2) Dodatek, o którym mowa w ust. 1, może być przyznany na czas określony – na okres wykonywania zwiększonych obowiązków lub okres wykonywania dodatkowych zadań.
- 3) Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie może przekroczyć 40% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
- 4) Dodatek specjalny nie przysługuje pracownikowi za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą lub koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopem macierzyńskim.
- 5) Dodatek specjalny wypłacany jest z dołu razem z wynagrodzeniem za pracę w sposób określony w § 10 regulaminu.

§ 9

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.
2. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor placówki po zasięgnięciu opinii bezpośredniego przełożonego.
3. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
 - 1) wzorowe wypełnianie obowiązków,
 - 2) złożoność realizowanych zadań,
 - 3) terminowe wykonywanie zadań,
 - 4) wykazywanie inicjatywy w pracy,
 - 5) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - 6) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami placówki,
 - 7) dbanie o dobro placówki.
4. Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie ostatniego roku:
 - a. został ukarany karą upomnienia lub nagany,
 - b. opuścił jakikolwiek dzień pracy bez usprawiedliwienia,
 - c. uzyskał negatywną ocenę pracy.

§ 10

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premii w wysokości co najmniej 20% wynagrodzeń zasadniczych z przeznaczeniem na premie pracowników.
2. Za podstawę obliczenia premii przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika.

3. Premię nalicza się pracownikowi za każdy miesiąc kalendarzowy, na podstawie wniosku zatwierdzonego przez dyrektora i głównego księgowego.
4. Podstawa wysokości premii wynosi 20% wynagrodzenia zasadniczego. Maksymalna wysokość premii nie może przekroczyć 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
5. Pracownicy administracyjni i obsługi otrzymują premię w podstawowej wysokości (tj. 20% wynagrodzenia zasadniczego) za rzetelne wywiązywanie się ze swoich obowiązków, a w szczególności:
 - a) terminowo i przy zachowaniu należytej jakości, wykonują przydzielone im zadania,
 - b) zachowują dbałość o stan techniczny powierzonych im urządzeń i sprzętu,
 - c) przestrzegają obowiązujące przepisy BHP, regulaminu pracy, zarządzenia wewnętrzne dyrektora i ustalonego porządku pracy,
 - d) przestrzegają zasad współżycia społecznego,
 - e) doskonałą warsztat pracy.
6. Premia podstawowa w wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego ulega obniżeniu w przypadku przebywania na zwolnieniu lekarskim powyżej 3 dni roboczych. Premie obniża się proporcjonalnie do liczby dni zwolnienia lekarskiego.
7. Odpis powstały na skutek przebywania pracowników ekonomiczno-administracyjnych i obsługowych na zwolnieniu lekarskim ulega podziałowi wg decyzji dyrektora.
8. Dyrektor może zwiększyć pracownikowi premię , w przypadku:
 - a. wykonywania pracy za osobę nieobecną,
 - b. wykonywania przez pracownika dodatkowych zadań,
 - c. szczególnych osiągnięć zawodowych.
9. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii lub do jej części, w przypadku:
 - a. nieprzestrzegania regulaminu pracy i przepisów bhp i ppoż.,
 - b. spowodowania szkody w mieniu pracodawcy,
 - c. naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
 - d. ukarania pracownika jedną z kar przewidzianych w Kodeksie pracy.
10. Pracodawca obowiązany jest powiadomić na piśmie pracownika o przyczynach obniżenia lub pozbawienia premii z pominięciem pkt. 6. Od decyzji pracodawcy pracownikowi przysługuje sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu rozstrzyga pracodawca po konsultacji z zakładową organizacją związkową.
11. Premia wypłacana jest z dołu razem z wynagrodzeniem za pracę w sposób określony w § 10 regulaminu.

6



§ 11

Wynagrodzenie za pracę płatne jest z dotu i wypłacane jest do 30 dnia każdego miesiąca.

§ 12

1. Pracownikom administracji i obsługi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę. Dodatek przysługuje po 5 latach pracy w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek wypłacany jest w pełnej wysokości niezależnie od nieobecności pracownika z powodu choroby.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 13

W sprawach nieuregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem kodeksu pracy, ustawy i rozporządzenia.

§ 14

Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 15

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez zarządzenie dyrektora.

§ 16

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w sekretariacie i w dziale kadr Regionalnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli „WOM” w Katowicach.

§ 17

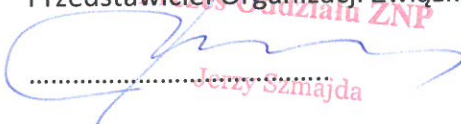
Zmiany w regulaminie wynagradzania wprowadza się w trybie obowiązującym dla jego przyjęcia.

§ 18

Z dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu wynagradzania traci moc dotychczasowy regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Regionalnym Ośrodku Doskonalenia Nauczycieli „WOM” w Katowicach z dnia 1 lipca 2009 roku.

Katowice, dnia 30.12.2022r.

Przedstawiciel Organizacji Związkowej


Jerzy Szmajda

Dyrektor

Regionalny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli
"WOM" w Katowicach
ul. ks. Kard. S. Wyszyńskiego 7
40-132 KATOWICE
-24-
DYREKTOR
Regionalnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli
"WOM"
dr Jerzy Grad

**Tabela stanowisk, wymagania kwalifikacyjne,
 kategorie zaszerogowania na określonych stanowiskach**

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
I. Wszystkie urzędy i wszystkie samorządowe jednostki organizacyjne				
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1	Dyrektor (kierownik, naczelnik) samorządowej jednostki organizacyjnej	XVIII	wyższe ²⁾ lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2	Zastępca dyrektora (kierownika, naczelnika) samorządowej jednostki organizacyjnej	XVII	wyższe ²⁾	5
3	Dyrektor (kierownik, naczelnik) oddziału (filii), rejonowego (terenowego) oddziału	XVI	wyższe ²⁾	5
7	Główny księgowy	XV	według odrębnych przepisów	
10	Inspektor ochrony danych (administrator bezpieczeństwa informacji)	XIV	według odrębnych przepisów	
11	Zastępca głównego księgowego	XIV	wyższe ²⁾ lub podyplomowe ekonomiczne	3
12	Kierownik referatu (sekcji, zmiany i innej komórki równorzędnej), zastępca dyrektora (kierownika, naczelnika) wydziału (departamentu, biura, zespołu, działu, pracowni, laboratorium, placówki specjalistycznej i innej komórki organizacyjnej)	XIII	wyższe ²⁾	4
13	zastępca inspektora ochrony danych (administratora bezpieczeństwa informacji)	XIII	według odrębnych przepisów	
Stanowiska urzędnicze				
6	Główny specjalista,	XIII	wyższe ²⁾	4
10	Starszy specjalista,	XI	wyższe ²⁾	3
	starszy informatyk,		średnie ³⁾	5

6



	starszy księgowy,			
12	Specjalista do spraw bhp	XI	według odrębnych przepisów	
13	specjalista, informatyk,	X	wyższe ²⁾	-
			średnie ³⁾	3
14	Samodzielny referent	X	wyższe ²⁾	1
			średnie ³⁾	4
15	Starszy inspektor do spraw bhp	X	według odrębnych przepisów	
16	starszy referent, księgowy,	IX	wyższe ²⁾	-
			średnie ³⁾	2
17	Inspektor do spraw bhp	IX	według odrębnych przepisów	
19	referent	VIII	średnie ³⁾	1
20	młodszy księgowy, młodszy referent	VII	średnie ³⁾	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
13	Rzemieślnik specjalista	IX	średnie ³⁾	3
			zasadnicze ⁴⁾	4
19	starszy konserwator, starszy rzemieślnik (starszy: betoniarz, cieśla, dekarz, elektryk, elektromechanik, elektromonter, frezer, kował, krawiec, malarz, mechanik, mechanik-diagnosta, monter, murarz, spawacz, stolarz, szklarz, ślusarz, tokarz, tapicer, radiomechanik i inne),	VIII	średnie ³⁾	2
			zasadnicze ⁴⁾	3
22	Sekretarka,	VII	średnie ³⁾	-
23	Starszy operator elektronicznych monitorów ekranowych, operator sprzętu audiowizualnego,	VII	średnie ³⁾	-
			zasadnicze ⁴⁾	2
27	konserwator, rzemieślnik (betoniarz, cieśla, dekarz, elektryk, elektromechanik,	V	zasadnicze ⁴⁾	-

do Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych
w Regionalnym Ośrodku Doskonalenia Nauczycieli „WOM” w Katowicach

	elektromonter, frezer, kowal, krawiec, malarz, mechanik, mechanik-diagnosta, monter, murarz, spawacz, stolarz, szklarz, ślusarz, tokarz, tapicer, radiomechanik i inne)			
28	Starszy robotnik, operator elektronicznych monitorów ekranowych, operator urządzeń powielających, pomoc administracyjna (biurowa, techniczna, laboratoryjna),	IV	zasadnicze ⁴⁾	-
30	Starszy: dozorca, pokojowy, portier, szatniarz, woźny	III	podstawowe ⁵⁾	3
31	Dozorca, portier, robotnik, sprzątaczką,	II	podstawowe ⁵⁾	-
32	pomoc rzemieślnika,	I	podstawowe ⁵⁾	-

Katowice 11.08.2023

DYREKTOR
Regionalnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli
„W O M”

dr Jerzy Grad

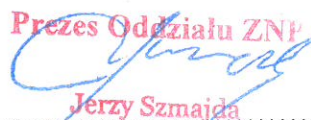
.....
Dyrektor Regionalnego Ośrodka
Doskonalenia Nauczycieli „WOM”
w Katowicach



Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego pracowników

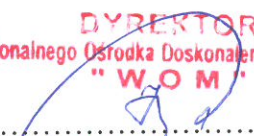
Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	4666	6260
II	4680	6360
III	4700	6460
IV	4720	6560
V	4740	6660
VI	4760	6760
VII	4780	6860
VIII	4800	6960
IX	4820	7060
X	4840	7160
XI	4870	7260
XII	4940	7360
XIII	5040	7460
XIV	5150	7560
XV	5250	7660
XVI	5460	7760
XVII	5670	7960
XVIII	5880	8160
XIX	6200	8360
XX	6510	8560

Katowice, 01.08.2025

Prezes Oddziału ZNP

Jerzy Szmaja

Prezes Zarządu ZNP oddział w Katowicach

DYREKTOR
Regionalnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli
„WOM”


Dyrektor Regionalnego Ośrodka
Doskonalenia Nauczycieli „WOM”
w Katowicach

Załącznik nr 3
do Regulamin wynagradzania
pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych
w Regionalnym Ośrodku Doskonalenia Nauczycieli „WOM” w Katowicach

Tabela stawek dodatku funkcyjnego

	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
Dyrektor (kierownik) jednostki, naczelnik	4000,00
Zastępca dyrektora (kierownika) jednostki	3000,00
Główny księgowy	2500,00
Kierownik działu obsługi administracyjnej i technicznej	2000,00
Główny specjalista,	1500,00

DYREKTOR
Regionalnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli
"W O M"
dr Jerzy Grad

4