

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA**

### **pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 1 im. Stanisławy Łakomik w Czeladzi**

Na podstawie :

1. Ustawa o pracownikach samorządowych art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z 21 listopada 2008 r. ( Dz.U.2019.1282 t.j.),
2. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych ( Dz.U 2018.936).

#### **Przepisy wstępne**

##### **§ 1**

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 1 im. Stanisławy Łakomik w Czeladzi.

##### **§ 2**

Ileć w regulaminie jest mowa o :

- 1) pracodawcy – rozumie się przez to Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 1 im. Stanisławy Łakomik w Czeladzi,
- 2) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Szkole Podstawowej nr 1 im. Stanisławy Łakomik w Czeladzi na podstawie umowy o pracę,
- 3) zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to organizacje związkowe działające na terenie placówki.

#### **Przepisy szczegółowe**

##### **§ 3**

1. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
  - 2) dodatek za wieloletnią pracę,
  - 3) nagroda jubileuszowa,
  - 4) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy - na podstawie art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych,
  - 5) dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, premia oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej - na podstawie art. 36 ust. 4,5 ustawy o pracownikach samorządowych oraz regulaminu wynagradzania,
  - 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery,
  - 7) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy - na podstawie i zasadach określonych ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
  - 8) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
  - 9) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,

- obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy,
- 10) inne świadczenia obowiązkowe, przysługujące z mocy prawa za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za czas przestoju itp.

#### § 4

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego.
3. Kwoty miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca **Załącznik Nr 1**.
4. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.
5. W uzasadnionych przypadkach pracownikowi może zostać skrócony staż pracy wymagany na danym stanowisku.
6. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

#### § 5

Ustala się wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonym w tabeli stanowiącej **Załącznik Nr 2**.

#### § 6

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku 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. Dodatek wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - 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;
  - za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
4. Dodatek 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.

#### § 7

1. Nagroda jubileuszowa zwana dalej „nagrodą” przysługuje w wysokości:
  - po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
  - po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
  - po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
  - po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
  - po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego,
  - po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.

2. Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, zwana dalej „odprawą” przysługuje w wysokości:
  - po 10 latach pracy – w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia
  - po 15 latach pracy – w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia
  - po 20 latach pracy – w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 i 2, urlop wypoczynkowy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego.
4. Do okresów pracy uprawniających do nagrody i odprawy wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
5. Jeżeli praca w jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie wliczają się okresy zatrudnienia podstawowego.
6. Pracownikowi, który wykonuje pracę w jednostce, w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia zaliczają się zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
7. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
8. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
9. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
10. Nagrodę wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
11. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
12. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia stanowi wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody.
13. 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.
14. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających, zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu, upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
15. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 14, 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 upływie 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.
16. Przepisy ust. 14 i 15 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.
17. Odprawa wypłacana jest w dniu ustania stosunku pracy.

## § 8

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

- 1) główny księgowy,
- 2) sekretarz szkoły

przysługuje dodatek funkcyjny ( **Załącznik Nr 3** ).

2. Dodatek funkcyjny przysługuje za dni, za które pracownik 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.

## § 9

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premii w wysokości 5 % planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników niebędących nauczycielami z przeznaczeniem na premię.

2. Wysokość przyznanej premii nie może być wyższa niż 30 % wynagrodzenia zasadnicze brutto pobieranego przez pracownika.

3. Premia ma charakter uznaniowy i jej przyznanie zależy od swobodnej decyzji pracodawcy.

4. Premia przyznawana może być pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki, a ponadto w szczególności:

- 1) wykonują dodatkowe czynności niewchodzące w zakres obowiązków wynikających z umowy o pracę,
- 2) pełnią zastępstwa za nieobecnych pracowników,
- 3) oszczędnie gospodarują materiałami i środkami,
- 4) przejawiają własną inicjatywę w pracy,
- 5) zachowują szczególną dbałość o stan techniczny powierzonych im urządzeń i sprzętu.

5. Premia wypłacana jest wraz z wypłatą wynagrodzenia nagrodzonego pracownika.

6. Premia uznaniowa nie jest premią roszczeniową.

## § 10

1. W ramach przyznanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

2. Fundusz nagród wynosi co najmniej 1% planowanego osobowego funduszu płac.

3. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora szkoły w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.

4. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor szkoły po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej.

5. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub w szczególnych przypadkach:

- 1) na zakończenie roku szkolnego,
- 2) w związku z przejściem pracownika na emeryturę.

6. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:

- a) wzorowe wypełnianie obowiązków,
- b) złożoność realizowanych zadań,
- c) terminowe wykonywanie zadań bądź innych prac zleconych przez dyrektora,
- d) wykazywanie inicjatywy w pracy,
- e) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
- f) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, doskonalenie zgodnie z potrzebami szkoły,
- g) dbanie o dobro szkoły, aktywny udział w pracach na rzecz szkoły, organizacji szkolnych imprez i uroczystości.

## § 11

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

## § 12

Pracownikowi za pracę wykonaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze.

## § 13

W sprawach nieuregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem: Kodeksu Pracy, ustawy o pracownikach samorządowych i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

1. Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w sekretariacie szkoły.
2. Zmiany w regulaminie wynagradzania wprowadza się w trybie przewidzianym dla wprowadzenia regulaminu.

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie z dniem podpisania.

.....  
Dyrektor Szkoły

Związki zawodowe