

# **REGULAMIN**

## **wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 20 w Jastrzębiu-Zdroju**

**Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem, został ustalony na podstawie:**

1. Art. 39 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (j.t. Dz.U. z 2018, poz. 1260).
2. Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018, poz.936).

### **I. PRZEPISY OGÓLNE:**

#### **§1**

Regulamin określa w szczególności:

- a) wymagania kwalifikacyjne pracowników;
- b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
- c) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa.

#### **§2**

Postanowienia regulaminu dotyczą pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Szkole Podstawowej nr 20 w Jastrzębiu-Zdroju.

### **§3**

Ilekcroć w regulaminie jest mowa o:

1. Pracodawcy - należy przez to rozumieć dyrektora Szkoły Podstawowej nr 20.
2. Pracownika – rozumie się przez to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę w Szkole Podstawowej nr 20.
3. Ustawie – rozumie się przez to ustawę z 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (j.t. Dz.U. z 2018, poz. 1260).
4. Rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (j.t. Dz.U. z 2018, poz. 936).

### **§4**

Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ustawą z 10 października 2002 roku o minimalnym wynagradzaniu za pracę (Dz.U. z 2018 poz. 2177).

## **II. WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE**

### **§5**

Wymagania kwalifikacyjne zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Szkole Podstawowej nr 20 określa tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania stanowiąca załącznik nr 2 do regulaminu.

## **III. SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA**

### **§6**

Pracownikom przysługuje:

1. Wynagrodzenie zasadnicze.
2. Dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem.
3. Dodatek funkcyjny, zgodnie z § 8 regulaminu.
4. Dodatek specjalny, zgodnie z §9 regulaminu.
5. Premia zgodnie z §10 regulaminu.

6. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z ustawą i Kodeksem pracy.
7. Nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem.
8. Nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, zgodnie z §11 regulaminu.
9. Dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek strefy budżetowej (t.j. Dz.U. z 2018, poz. 1872).
10. Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem.

### **§7**

1. Minimalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
2. Maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników Szkoły Podstawowej nr 20 zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu.
3. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty wynagrodzenia należnej pracownikowi.
4. 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. Wysokość minimalnego wynagrodzenia takiego pracownika ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy z 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018, poz. 2177).

#### IV. WARUNKI I SPOSÓB PRYZNAWANIA DODATKU FUNKCYJNEGO I SOCJALNEGO

##### §8

1. Dodatek funkcyjny przysługuje zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem.
2. Wysokość przyznanego dodatku funkcyjnego nie może być niższa niż 5% wynagrodzenia zasadniczego i nie wyższa niż 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
3. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za czas efektywnie przepracowany, a także za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie Kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.

##### §9

1. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykorzystywania pracy.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za czas efektywnie przepracowany, a także za okres nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie Kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.

V. WARUNKI PRYZYNAWANIA ORAZ WARUNKI I SPOSÓB WYPŁACANIA PREMII I NAGRÓD INNYCH NIŻ NAGRODA JUBILEUSZOWA.

**§10**

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy.
2. Wysokość funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 1 oraz zasady przyznawania i wypłacania premii określa regulamin premiowania pracowników Szkoły Podstawowej nr 20, stanowiący załącznik nr 3 do regulaminu.

**§11**

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród.
2. Wysokość funduszu nagród, o którym mowa w ust. 1 oraz zasady przyznawania i wypłacania nagród określa regulamin nagród pracowników Szkoły Podstawowej nr 20, stanowiący załącznik nr 4 do regulaminu.

VI. INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ

**§12**

Pracownikom przysługują poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami również inne świadczenia pieniężne związane z pracą w szczególności takie jak:

1. Świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92, 180-184 Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
2. Świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237 Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń.
3. Odprawy z związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa.

4. Odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym przepisie.

## VII. SPOSÓB I TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ

### §13

1. Termin wypłaty wynagrodzenia przypada na ostatni dzień danego miesiąca kalendarzowego. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzającym ten dzień dniu roboczym.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje przelewem na konto bankowe pracownika, po uzyskaniu jego pisemnej zgody.

## VIII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

### §14

W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, Kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

### §15

Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym regulaminem, co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest włączane do jego akt osobowych.

### §16

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracownikom Szkoły Podstawowej nr 20.

### § 17

Regulamin wraz z załącznikami został uzgodniony z organizacjami związkowymi.

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

**Związek Nauczycielstwa Polskiego**  
Zarząd Oddziału  
Al. J. Piłsudskiego 60  
44-335 Jastrzębie-Zdrój  
/-/ Jacek Wuwer

**DYREKTOR SZKOŁY**  
/-/ Barbary Langosz

**TABELA**  
Maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego  
pracowników Szkoły Podstawowej nr 20 zatrudnionych na podstawie  
umowy o pracę.

Kategoria zaszergowania	Minimalna kwota wynagrodzenia zasadniczego w złotych wg. Rozporządzenia RM w/s wynagradzania pracowników samorządowych	Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego w złotych
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
I	1700,00	1900,00
II	1720,00	2000,00
III	1740,00	2050,00
IV	1760,00	2100,00
V	1780,00	2200,00
VI	1800,00	2300,00
VII	1820,00	2400,00
VIII	1840,00	2600,00
IX	1860,00	2700,00
X	1880,00	2900,00
XI	1900,00	3000,00
XII	1920,00	3200,00
XIII	1940,00	3440,00
XIV	1960,00	3610,00
XV	1980,00	3780,00
XVI	2000,00	4050,00
XVII	2100,00	4500,00
XVIII	2200,00	4950,00
XIX	2400,00	5200,00

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

**Związek Nauczycielstwa Polskiego**  
**Zarząd Oddziału**  
**Al. J. Piłsudskiego 60**  
**44-335 Jastrzębie-Zdrój**  
**/-/ Jacek Wuwer**

**DYREKTOR SZKOŁY**  
**/-/ Barbary Langosz**

Załącznik nr 2  
do regulaminu wynagradzania

**TABELA**

wymagań kwalifikacyjnych pracowników  
zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Szkole Podstawowej nr 20  
(stanowiska, kwalifikacje, zaszeregowanie)

Lp.	Stanowisko	Poziom wynagrodzenia zasadniczego		Wymagania kwalifikacyjne	
		minimalny	maksymalny	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	Sekretarz szkoły	XII – XVI		średnie <sup>1)</sup>	5
2	Starszy referent	VI-XII		wyższe <sup>2)</sup>	-
				średnie <sup>1)</sup>	2
3	Referent	V-XI		średnie <sup>1)</sup>	-
4	Konservator	V-X		średnie zawodowe	-
				zasadnicze zawodowe <sup>3)</sup>	-
5	Woźny	II-VI		podstawowe <sup>4)</sup>	-
6	Sprzątaczką	III-V		podstawowe <sup>4)</sup>	-
7	Asystent nauczyciela	XVI-XIX		wg. odrębnych przepisów	-
8	Pomoc nauczyciela	VI-XI		podstawowe <sup>4)</sup>	-

- 1) 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.
- 2) Wyższe
- 3) Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku
- 4) Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności

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

**Związek Nauczycielstwa Polskiego**  
**Zarząd Oddziału**  
**Al. J. Piłsudskiego 60**  
**44-335 Jastrzębie-Zdrój**  
**/-/ Jacek Wuwer**

**DYREKTOR SZKOŁY**  
**/-/ Barbary Langosz**



## **REGULAMIN**

### **premiowania pracowników niepedagogicznych Szkoły Podstawowej nr 20 w Jastrzębiu-Zdroju**

#### **§1**

Przepisy regulaminu stosuje się do pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 20 w Jastrzębiu-Zdroju na podstawie umowy o pracę.

#### **§2**

1. W każdym roku kalendarzowym tworzy się fundusz premii naliczany w odniesieniu do wysokości planowanych wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników, o których mowa w §1.
2. Fundusz premii tworzy się w ramach posiadanych środków do wysokości 20% planowanych rocznych wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników.
3. Fundusz premii może być podwyższony przez pracodawcę w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.

#### **§3**

1. Wysokość premii miesięcznej dla poszczególnych pracowników ustala na piśmie dyrektor Szkoły Podstawowej nr 20.
2. Wysokość premii określona w ust. 1 może zostać obniżona lub potrącona w całości w razie zaistnienia okoliczności przewidzianych w regulaminie.

#### **§4**

1. Premia przyznawana jest za okres miesiąca kalendarzowego i wypłacana razem z wynagrodzeniem za pracę za dany miesiąc.
2. Pracownicy nie mają obowiązku indywidualnego składania wniosku o przyznanie premii.

3. W przypadku niewykorzystania funduszu premiowego w danych miesiącach fundusz ten nie przepada, lecz pozostaje do wykorzystania do końca roku kalendarzowego.

## **§5**

Podstawą obliczenia premii indywidualnej jest miesięczne wynagrodzenie zasadnicze za czas efektywnie przepracowany:

1. Do czasu efektywnie przepracowanego, za który przysługuje premia, nie zalicza się nieobecności w pracy z tytułu zwolnień lekarskich i innych nieobecności, o ile z przepisów szczególnych nie wynika inaczej.
2. Pracownik nie traci premii w przypadku:
  - a) urlopu wypoczynkowego,
  - b) szkolenia lub oddelegowania na kursy obowiązujące na danym stanowisku pracy,
  - c) oddelegowania do pracy w innej miejscowości lub podróży służbowej,
  - d) zwolnienia lekarskiego w wyniku wypadku przy pracy bez winy pracownika, zwolnienia lekarskiego z powodu wypadku w drodze do pracy i z pracy.

## **§6**

Pracownik nabywa prawo do premii po przepracowaniu pełnego miesiąca oraz sumiennym i starannym wykonaniu ustalonych zadań premiowych, do których należą w szczególności:

1. Terminowe i jakościowe wykonywanie zadań służbowych wynikających z zakresu czynności lub polecenia służbowego.
2. Przestrzeganie ustalonego czasu pracy.
3. Przestrzeganie przepisów oraz zadań bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych.
4. Dbłość o dobro zakładu pracy, chronienie mienia i używanie go zgodnie z przeznaczeniem.
5. Poszanowanie i zabezpieczenie majątku na stanowisku pracy.
6. Samodzielność zadania.
7. Dążenie do uzyskania w pracy jak najlepszych wyników.
8. Wydajność i operatywność w pracy.

9. Zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach ze zwierzchnikami, podwładnymi, współpracownikami oraz w kontaktach z petentami.

### **§7**

1. Pracownik traci prawo do premii za dany miesiąc w wypadku niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków pracowniczych, a także w razie:
  1. Nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.
  2. Powtarzających się nieusprawiedliwionych spóźnień do pracy.
  3. Samowolnego opuszczenia stanowiska pracy.
  4. Stawienia się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.
  5. Rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub porzucenia pracy.
  6. Zawinionego narażenia placówki (działaniem lub zaniechaniem działania) na straty majątku lub dopuszczenia do strat finansowych.
  7. Stwierdzenia przez właściwe organy kontroli i nadzoru istotnych nieprawidłowości i zaniedbań w zakresach gospodarczych, administracyjnych lub technicznych, które wystąpiły z bezpośredniej winy odpowiedzialnego pracownika.
2. Stopień pozbawienia premii zależy od rodzaju i zakresu niedopełnienia obowiązków pracowniczych.

### **§8**

1. Jeżeli przewinienia wymienione w §7 nastąpiły po naliczeniu premii lub po jej wypłacie za dany miesiąc – konsekwencje premiowe mają zastosowanie w następnym miesiącu.
2. Pracownik ma prawo do uzyskania informacji o wysokości premii. W przypadku pozbawienia premii w całości lub w części pracodawca na wniosek pracownika ma obowiązek uzasadnić swoje stanowisko.
3. Od decyzji w sprawie pozbawienia premii zainteresowany może odwołać się do pracodawcy w terminie 7 dni od daty otrzymania.

## **§9**

Premia za dany okres może być indywidualnie podwyższona nie więcej jednak niż o 50% wynagrodzenia zasadniczego w przypadku nienagannego wykonywania dodatkowych obowiązków (np. doraźnego poszerzenia zakresu obowiązków, zastępstwa za nieobecnego pracownika i innych), w przypadku kiedy pracownik nie otrzymuje dodatku specjalnego.

## **§10**

W sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

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

**Związek Nauczycielstwa Polskiego**  
**Zarząd Oddziału**  
**Al. J. Piłsudskiego 60**  
**44-335 Jastrzębie-Zdrój**  
**/-/ Jacek Wuwer**

**DYREKTOR SZKOŁY**  
**/-/ Barbary Langosz**

## **REGULAMIN**

### **nagród pracowników niepedagogicznych Szkoły Podstawowej nr 20 w Jastrzębiu-Zdroju**

#### **§1**

Przepisy regulaminu stosuje się do pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 20 w Jastrzębiu-Zdroju na podstawie umowy o pracę.

#### **§2**

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej w wysokości nieprzekraczającej 1% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe.

#### **§3**

Nagrody przyznaje dyrektor z własnej inicjatywy bądź na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.

#### **§4**

1. Nagrody przyznaje się w szczególności za:
  1. Wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych.
  2. Szczególne osiągnięcia w pracy.
  3. Wykonywanie dodatkowych zadań wykraczających poza obowiązki wynikające z umowy o pracę.
  4. Inicjatywę i samodzielność w stosowaniu rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań.
  5. Systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
2. Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie ostatniego roku:

1. Został ukarany karą upomnienia lub nagany.
2. Ma nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy.

#### **§5**

1. Nagroda przyznawana jest corocznie przyznawana z okazji Dnia Edukacji Narodowej, ale może być przyznana w innych terminach.
2. O przyznaniu nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownik jest zawiadamiany na piśmie.
3. Kopia zawiadomienia o przyznaniu nagrody przekazywana jest do akt osobowych pracownika.

#### **§6**

W sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

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

**Związek Nauczycielstwa Polskiego**  
**Zarząd Oddziału**  
**Al. J. Piłsudskiego 60**  
**44-335 Jastrzębie-Zdrój**  
**/-/ Jacek Wuwer**

**DYREKTOR SZKOŁY**  
**/-/ Barbary Langosz**