

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW  
SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH  
W ZESPOLE SZKOLNO – PRZEDSZKOLNYM NR 1  
w Jastrzębiu-Zdroju**

Na podstawie:

1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2020 poz. 1320);
2. Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 poz. 1282);
3. Ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jednolity Dz. U. z 2020 r. poz. 2207.);
4. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 poz. 936 ze zm.)

ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 1 w Jastrzębiu-Zdroju” zwany dalej *Regulaminem*.

**I. POSTANOWIENIA WSTĘPNE**

§ 1

1. Postanowienia regulaminu stosuje się wobec wszystkich pracowników administracyjno- obsługowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
2. Regulamin wynagradzania określa:
  - 1) Wysokość miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego.
  - 2) Wysokość i warunki przyznawania dodatku za wieloletnia pracę -stażowego.
  - 3) Wysokość i zasady wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego.
  - 4) warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego i dodatku funkcyjnego;
  - 5) zasady premiowania
  - 6) wysokość i warunki nabywania prawa do nagrody jubileuszowej.
  - 7) wysokość i zasady wypłacania innych świadczeń nie wymienionych wyżej, a wynikających ze stosunku pracy.

## § 2

1. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) **Jednostce** – rozumie się przez to Zespół Szkolno - Przedszkolny nr 1 w Jastrzębiu-Zdroju
- 2) **Pracownikach** - należy przez to rozumieć pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostce, o której mowa w pkt. 1 na podstawie umowy o pracę.
- 3) **pracodawcy** – rozumie się przez to jednostkę, o której mowa w pkt. 1, w imieniu której czynności z zakresu prawa pracy wykonuje dyrektor jednostki.
- 4) **rozporządzeniu** - należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 poz. 936 ze zm.);
- 5) **ustawie** - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 poz. 1282);
- 6) **przepisach prawa pracy** - rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie.
- 7) **najniższym wynagrodzeniu** – rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze w poszczególnych kategoriach zaszeregowania, określone w załączniku nr 1 do regulaminu.
- 8) **wynagrodzeniu**-rozumie się przez to wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania oraz dodatki do wynagrodzenia o charakterze stałym, do których pracownik ma prawo na podstawie umowy o pracę zgodnie z regulaminem
- 9) **zakładowej organizacji związkowej** - należy przez to rozumieć Zarząd Międzyzakładowy ZZ Oświata w Katowicach, Zarząd Oddziału ZNP w Jastrzębiu-Zdroju i Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Pracowników Oświaty i Wychowania w Jastrzębiu-Zdroju.

## II. SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA

### § 3

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wynagrodzenie otrzymywane w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do tego wymiaru.
4. Stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk określa rozporządzenie.
5. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.
6. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy tak stanowią.
7. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu, najpóźniej w ostatnim dniu każdego

miesiąca.

#### § 4

1. **Wynagrodzenie zasadnicze** ustala dyrektor na etapie rekrutacji pracownika z uwzględnieniem:
  - a) kwalifikacji zawodowych wymaganych na danym stanowisku pracy zgodnie z tabelą określającą stanowiska i kwalifikacje stanowiącą zał. nr 2 do regulaminu,
  - b) stawki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania określone w zał. nr 1
  - c) stanu zdrowia,
  - d) dokonanej indywidualnej oceny przydatności.
2. Zmiana wysokości płacy zasadniczej pracownika może nastąpić w związku:
  - a) Ze zmianą stawek wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania,
  - b) Zmianą stanowiska pracy lub zakresu pracy na zajmowanym stanowisku,
  - c) Z podniesieniem kwalifikacji zawodowych.

#### § 5

1. Pracownikom wypłacane są następujące składniki wynagrodzenia:
  - a) wynagrodzenie zasadnicze
  - b) dodatek funkcyjny
  - c) dodatek stażowy
  - d) premia miesięczna
  - e) dodatek specjalny
2. Ponadto pracownikom przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
  - a) wynagrodzenie albo zasiłek na czas choroby ,zasiłek opiekuńczy, macierzyński, dodatkowy macierzyński , ojcowski, rodzicielski, rehabilitacyjny,
  - b) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy,
  - c) nagroda jubileuszowa,
  - d) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
  - e) należności z tytułu podróży służbowej,
  - f) odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
  - g) odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy.

#### § 6

1. Wykaz stanowisk pracowniczych , szczegółowe wymagania kwalifikacyjne , zaszeregowanie do kategorii wynagrodzenia zasadniczego określa rozporządzenie, na podstawie którego ustala się :

- A) Tabelę miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych dla poszczególnych kategorii zaszergowania pracowników administracyjno-obsługowych, stanowiących załącznik nr 1 do regulaminu.
- B) Tabelę stanowisk i minimalnych wymaganych kwalifikacji niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach stanowiącą załącznik nr 2

## § 7

1. **Dodatek funkcyjny** przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowisku: sekretarz szkoły.
2. Dodatek funkcyjny przyznaje Dyrektor Szkoły
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.
4. Dodatek funkcyjny 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.
5. Wysokość stawek dodatku funkcyjnego określa Tabela stanowiąca załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania wg grupy zaszergowania ( załącznik nr 2).

## § 8

1. **Dodatek za wieloletnią pracę „ stażowy”** za pracę przysługuje pracownikowi po pięciu latach pracy w wysokości 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i wzrasta o 1 % za każdy kolejny rok.
2. Maksymalna wysokość dodatku „ stażowego” wynosi 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Do okresu pracy uprawniającego pracowników do dodatku „ stażowego” wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (ustawa o pracownikach samorządowych).
4. Dodatek „ stażowy” przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek „ stażowy” jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - a) 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;
  - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

## § 9

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe pracowników, tworzy się fundusz premiowy z przeznaczeniem na premie regulaminowe dla pracowników.
2. Wysokość indywidualnej premii regulaminowej wynosi 20% płacy zasadniczej a w szczególnie uzasadnionych przypadkach 50 % wynagrodzenia zasadniczego, w ramach planowanych na dany rok kalendarzowy środków na fundusz premiowy.
3. Premia może być przyznana pracownikowi, który właściwie wykonuje swoje obowiązki, a w szczególności za:
  - a) terminową i wysoką jakość wykonywanych zadań określonych zakresem czynności;
  - b) efektywne gospodarowanie powierzonym mieniem;
  - c) przestrzeganie zasad BHP i przepisów p. poż. w czasie pracy
  - d) wykonywanie dodatkowych czynności zleconych przez przełożonego;
  - e) przestrzeganie regulaminu pracy;
  - f) zastępowanie nieobecnych pracowników;
  - g) wykazywanie własnej inicjatywy i kreatywności przy wykonywaniu zadań służbowych.
4. Premia za czas nieobecności w pracy z tytułu zwolnień lekarskich oraz świadczenia rehabilitacyjnego i innych nieobecności, o ile z przepisów szczegółowych nie wynika inaczej, ulega pomniejszeniu w sposób proporcjonalny z uwzględnieniem dni roboczych danego miesiąca.
5. Premia ulega pomniejszeniu w przypadku :
  - a) Niepełnego wykonywania powierzonych obowiązków wynikających z umowy o pracę.
  - b) Odmowy wykonania polecenia służbowego w przedmiotowym zakresie możliwości pracownika
  - c) Nieusprawiedliwionego spóźnienia się do pracy.
6. Pracownik nie traci premii w przypadku:
  - a) Urlopu wypoczynkowego, okolicznościowego, szkoleniowego oraz zwolnień z zachowaniem prawa do wynagrodzenia określonych kodeksie pracy i odrębnych przepisach
  - b) Oddelegowania poza miejsce pracy.
7. Pracownik może być pozbawiony premii :
  - a) rażącego naruszenia przepisów p. poż. oraz BHP;
  - b) nieterminowego i niestarannego wykonywania obowiązków służbowych;
  - c) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy .
  - d) ukarania karą porządkową na podstawie art.108 K.P. w formie upomnienia lub nagany
  - e) stawienia się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.
  - f) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika
  - g) zawinionego narażenia szkoły na starty majątku lub dopuszczenie do start finansowych

- h) stwierdzenia przez właściwe organy kontroli i nadzoru nieprawidłowej działalności technicznej ni administracyjnej , które wystąpiły z winy pracownika.
8. Jeżeli przewinienie wymienione w ust.7 niniejszego paragrafu , nastąpiło po naliczeniu premii lub po jej wypłacie za dany miesiąc, konsekwencje premiowe mają zastosowanie w następnym miesiącu.
  9. Premię wypłaca się w okresach miesięcznych, w dniu wypłaty wynagrodzenia.  
Za czas przebywania na zasiłkach: chorobowym, macierzyńskim i opiekuńczym premia nie przysługuje.\
  10. Pracownik ma prawo do uzyskania informacji o wysokości przyznanej premii .
  11. W przypadku pozbawienia premii całości lub części dyrektor na wniosek pracownika ma obowiązek uzasadnić swoje stanowisko.

#### § 10

1. Dyrektor placówki może przyznać pracownikowi **dodatek specjalny** z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracownika.
3. Dodatek specjalny przyznawany jest na czas określony.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

#### § 11

1. **Za pracę w godzinach nadliczbowych** przysługuje pracownikowi wg jego wyboru dodatek w wysokości określonej w art. 151 KP lub czas wolny w tym samym wymiarze.
2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków za prace w godzinach nadliczbowych obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką miesięczną oraz dodatek funkcyjny.

### III. ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ.

#### § 12

1. **Za czas niezdolności pracownika do pracy w oparciu o art.92 K.P.** wskutek :
  - a) Choroby trwającej 33 dni w ciągu roku kalendarzowego , a w przypadku pracownika , który ukończył 50 r. ż.- trwającej łącznie 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia.
  - b) W wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży, pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia
2. Wynagrodzenie , o którym mowa w ust.1 niniejszego paragrafu, oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustaleniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności w pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Do podstawy zasiłku chorobowego (wynagrodzenia chorobowego) przyjmuje się składniki wynagrodzenia, które potrąca się za czas nieobecności w pracy spowodowanej chorobą , sprawowaniu opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, a więc :
  - a) Wynagrodzenie zasadnicze
  - b) Premię miesięczną
  - c) Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych
  - d) Nagrodę roczną za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej
  - e) Dodatkowe wynagrodzenie roczne.  
Do podstawy zasiłku macierzyńskiego dodatkowego zasiłku macierzyńskiego , ojcowskiego, rodzicielskiego przyjmuje się w/w składniki oraz dodatek stażowy.
4. Szczegółowe zasady ustalania podstawy zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu pracownikowi określa ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. ( Dz. U. z 2020 r. poz.870 )
5. Wynagrodzenie , ok. którym mowa w ust.1:
  - a) Nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego
  - b) Nie przysługuje w przypadkach w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego
6. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust.1 niniejszego paragrafu, trwającej dłużej niż 30 dni w ciągu roku kalendarzowego , a w przypadku pracownika , który ukończył 50 r. ż., trwającej dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. ( Dz. U. z 2020 r.poz.870).
7. Przepisy ust.1 i ust.6 regulaminu w części dotyczącej pracownika ,który ukończył 50 r. ż. dotyczą niezdolności do pracy przypadającej po roku kalendarzowym , w którym pracownik ukończył 50 r. ż.

## § 13

1. **Za czas urlopu wypoczynkowego** pracownik otrzymuje wynagrodzenie w tej samej wysokości jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował.
2. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi wypłaca się ekwiwalent pieniężny zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop ( Dz. U. Nr 2, poz.14 z późn.zm.).

## § 14

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się **fundusz nagród za szczególnie osiągnięcia w pracy zawodowej** w wysokości 1% środków przewidzianych na wynagrodzenia osobowe pracowników.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe pracowników.
3. Decyzję o przyznaniu pracownikowi nagrody podejmuje dyrektor.
4. Nagroda może być przyznana pracownikowi, który faktycznie przepracował co najmniej jeden rok w placówce.
5. Nagroda może być przyznana za:
  - a. wykonywanie prac na polecenie przełożonych lub z własnej inicjatywy, wykraczających poza zakres obowiązkowych czynności pracownika;
  - b. wydajną i efektywną pracę;
  - c. podnoszenie wydajności pracy;
  - d. wprowadzenie usprawnień mających na celu poprawę warunków pracy i funkcjonowania placówki.
6. Decyzja o przyznaniu lub nie przyznaniu nagrody i ustaleniu jej wysokości w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, jest suwerenną decyzją pracodawcy, podejmowaną uznaniowo na podstawie regulaminu i z tego tytułu nie przysługują pracownikowi żadne roszczenia.

## § 15

1. Za długoletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa :
  - a) Po 20 latach pracy w wysokości 75 % wynagrodzenia miesięcznego
  - b) Po 25 latach pracy w wysokości 100 % wynagrodzenia miesięcznego
  - c) Po 30 latach pracy w wysokości 150 %wynagrodzenia miesięcznego
  - d) Po 35 latach pracy w wysokości 200 % wynagrodzenia miesięcznego
  - e) Po 40 latach pracy w wysokości 300 % wynagrodzenia miesięcznego
  - f) Po 45 latach pracy w wysokości 400 % wynagrodzenia miesięcznego
2. Pracownikom szkoły nagroda jubileuszowa przyznawana jest na zasadach określonych w ust.2 art.38 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych ( Dz. U. z 2019 r. poz.1282)

3. Do okresu uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej wlicza się :
  - a) Zakończone okresy zatrudnienia ( świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę)
  - b) Okresy prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w tym gospodarstwie ,
  - c) Okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych
  - d) Okresy na podstawie przepisów szczególnych
4. Prawo do nagrody jubileuszowej ustala się na podstawie zsumowanych zakończonych okresów zatrudnienia oraz trwającego zatrudnienia w szkole.
5. W sytuacji , gdy pracownik jednocześnie pozostaje w więcej niż jednym stosunku pracy , do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się tylko jeden z tych okresów tzn. że do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej u jednego pracodawcy nie będzie brany pod uwagę okres dodatkowego , a nie zakończonego stosunku pracy wykonywanego u innego pracodawcy.
6. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
7. Pracownik jest zobowiązany udokumentować, swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
8. Podstawę obliczenia nagrody stanowią następujące składniki wynagrodzenia:
  - a) Wynagrodzenie zasadnicze- należne w dniu wypłaty nagrody
  - b) Dodatek stażowy i funkcyjny należny w dniu wypłaty nagrody
  - c) Premia miesięczna , dodatek specjalny, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych- przeciętna z ostatnich 3 miesięcy.
9. Do ustalenia wysokości nagrody jubileuszowej przyjmuje się wynagrodzenie wraz z dodatkami, o których mowa w ust.8 niniejszego paragrafu, natomiast nie uwzględnia się :
  - a) Nagrody rocznej za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej
  - b) Ekwiwalentu z urlop wypoczynkowy
  - c) Dodatkowego wynagrodzenia rocznego
  - d) Odprawy emerytalnej lub rentowej oraz innych odpraw pieniężnych
  - e) Wynagrodzenia i odszkodowania w razie rozwiązania stosunku pracy
  - f) Wynagrodzenia i potrącenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby , sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny oraz urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego , urlopu rodzicielskiego i świadczenia rehabilitacyjnego
10. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
11. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę , pracownikowi , któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

## § 16

1. Pracownikowi przysługuje **dotatkowe wynagrodzenie roczne** na podstawie ustawy z dn. 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ( Dz. U.2018 ,poz.1872)

## § 17

1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie dyrektora szkoły zadanie służbowe poza miejscowością , w której znajduje się szkoła , przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą.
2. **Za czas podróży służbowej** w kraju przysługuje pracownikowi dieta i inne należności wg zasad określonych przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. ws. wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej ( Dz. U. z dnia 2013 r. poz.167).

## § 18

1. Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy na podstawie ust.3art.38 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych ( Dz. U. z 2019 r. poz.1282) przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości :
  - a) Dwumiesięcznego wynagrodzenia po 10 latach pracy
  - b) Trzymiesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy
  - c) Sześciomiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy
2. **Odprawa emerytalna lub rentowa** przysługuje pracownikowi, jeżeli:
  - a) Posiada uprawnienia emerytalne lub rentowe przyznane przez ZUS
  - b) Jego stosunek pracy rozwiązuje się lub ustaje w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.
3. Podstawę obliczenia podstawy emerytalnej stanowią :
  - a) Wynagrodzenie zasadnicze należne w dniu nabycia prawa do odprawy,
  - b) dodatek stażowy należny w dniu nabycia prawa do odprawy
  - c) premia miesięczna dodatek funkcyjny , dodatek specjalny, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych , przeciętna z ostatnich 3 miesięcy.
4. Do ustalenia wysokości odprawy emerytalnej lub rentowej przyjmuje się wynagrodzenie, wraz z dodatkami, o których mowa w ust.3 niniejszego paragrafu, natomiast nie uwzględnia się:
  - a) Nagrody rocznej za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej
  - b) Nagrody jubileuszowej
  - c) Ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy
  - d) Dodatkowego wynagrodzenia rocznego
  - e) Innych odpraw pieniężnych
  - f) Wynagrodzenia i odszkodowania w razie rozwiązania stosunku pracy
  - g) Wynagrodzenia i potrącenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, urlopu

macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego i świadczenia rehabilitacyjnego.

5. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

#### § 19

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy, jak również po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli pobierał on w tym czasie zasiłek z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje **odprawa pośmiertna**.
2. Wysokość odprawy pośmiertnej zgodnie z § 2,3 art.93 K.P., uzależniona jest od okresu pracy pracownika u danego pracodawcy i wynosi:
  - a) Jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat
  - b) Trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat
  - c) Sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat
3. Odprawa pośmiertna zgodnie z paragrafem 4 art.93 K.P. przysługuje :
  - a) Małżonkowi
  - b) Dzieciom własnym lub przysposobionym
  - c) Innym członkom rodziny
4. Podstawę obliczenia odprawy pośmiertnej stanowią :
  - a) Wynagrodzenie zasadnicze-należne w dniu odbycia prawa do odprawy
  - b) Dodatek stażowy- należny w dniu nabycia prawa do odprawy
  - c) Premia miesięczna, dodatek funkcyjny, dodatek specjalny dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych – przeciętna z ostatnich 3 miesięcy.

#### § 20

1. W przypadku **rozwiązania stosunku pracy z pracownikami z przyczyn leżących po stronie szkoły**, pracownikom przysługuje odprawa pieniężna zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków w pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. ( Dz. U. z 2018, poz.1969).

#### IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

##### § 21

1. W sprawach nieuregulowanych regulaminem stosuje się przepisy ustawy, rozporządzenia oraz przepisy prawa pracy.
2. Wszelkie zmiany w regulaminie wynagradzania wprowadza się aneksem w trybie obowiązującym dla jego ustalania.
3. Z tekstem regulaminu zobowiązani są zapoznać się pracownicy samorządowi. Fakt zapoznania się z treścią regulaminu potwierdzają własnoręcznym podpisem./zał. nr 4
4. Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.
5. Wszelkie zmiany regulaminu wprowadza się w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.
6. Załączniki są integralną częścią regulaminu.

##### § 22

Niniejszy regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników, jednocześnie traci moc dotychczasowy :Regulamin wynagradzania, premiowania i nagradzania pracowników administracji i obsługi z dnia 29.05.2009 r. oraz Aneks Nr 1 z dnia 16.06.2016 r. i Aneks nr 2 z dnia 06.12.2017 r.

**Dyrektor  
Zespołu Szkolno-Przedszkolnego  
/-/ mgr Anna Polnik**

**11.03.2021 r.**

**ORGANIZACJA MIĘDZYKŁADOWA  
NSZZ „Solidarność” Pracowników  
Oświaty i Wychowania**

**Al. Piłsudskiego 60 44-335 Jastrzębie-Zdrój**

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

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

(podpisy przedstawicieli zakładowych  
organizacji związkowych)

Załącznik Nr 1  
do Regulaminu wynagradzania  
pracowników samorządowych  
zatrudnionych w Zespole Szkolno –  
Przedszkolnym nr 1 w Jastrzębiu-Zdroju

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

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Kwota w złotych</b>	
	<b>minimalna</b>	<b>maksymalna</b>
I	1700	2250
II	1720	2350
III	1740	2450
IV	1760	2550
V	1780	2650
VI	1800	2750
VII	1820	2850
VIII	1840	3050
IX	1860	3350
X	1880	3550
XI	1900	3750
XII	1920	3850
XIII	1940	3950
XIV	1960	4150
XV	1980	4550
XVI	2000	4850
XVII	2100	5350
XVIII	2200	5550
XIX	2400	5950
XX	2600	6150
XXI	2800	6550
XXII	3000	6750

**ORGANIZACJA MIĘDZYzakładowa  
NSZZ „Solidarność” Pracowników  
Oświaty i Wychowania**

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

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

Załącznik Nr 2  
do Regulaminu wynagradzania  
pracowników samorządowych  
zatrudnionych w Zespole Szkolno –  
Przedszkolnym nr 1 w Jastrzębiu-Zdroju.

**TABELA**  
**określająca wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych**  
**w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 1 w Jastrzębiu -Zdroju**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1.	2.	3.	4.	5.
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>				
1	Sekretarz szkoły	XII-XIV	średnie	5
2	Pomoc nauczyciela	VI-X	podstawowe	-
3	Intendent	V-XII	Średnie	2
4	Kucharz	VI-IX	Średnie zawodowe	3
			Zasadnicze zawodowe	
5	Konserwator	VIII-X	Zasadnicze zawodowe	-
6	woźna	II-IX	podstawowe	-
7	Sprzątaczką	III-VII	podstawowe	-
8	Opiekun dzieci i młodzieży	I-VII	podstawowe	-
9	Pomoc kuchenna	IV-X	Podstawowe	
			Zasadnicze zawodowe	

**Stanowisko urzędnicze**

10	referent	V-X	średnie	-
----	----------	-----	---------	---

Załącznik Nr 3

tabeli stawek dodatku funkcyjnego  
pracowników samorządowych  
zatrudnionych w Zespole Szkolno –  
Przedszkolnym nr 1 w Jastrzębiu-Zdroju

**Tabela stawek dodatku funkcyjnego .**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego do % najniższego wynagrodzenia</b>
<b>I-V</b>	<b>20%</b>
<b>VI-XI</b>	<b>30%</b>
<b>XII-XIV</b>	<b>40%</b>
<b>XV-XIX</b>	<b>50%</b>

11.03.2021 r.

**ORGANIZACJA MIĘDZYKŁADOWA  
NSZZ „Solidarność” Pracowników  
Oświaty i Wychowania**

**Al. Piłsudskiego 60 44-335 Jastrzębie-Zdrój**

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

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

Załącznik Nr 4  
tabeli stawek dodatku funkcyjnego  
pracowników samorządowych  
zatrudnionych w Zespole Szkolno –  
Przedszkolnym nr 1 w Jastrzębiu-Zdroju

**ZAPOZNAŁEM/AM SIĘ Z REGULAMINEM WYNAGRADZANIA  
PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH W ZESPOLE  
SZKOLNO-PRZEDSZKOLNYM NR 1 w Jastrzębiu-Zdroju**

L.p.	Imię i nazwisko	Podpis
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		
17.		
18.		
19.		
20.		
21.		
22.		
23.		
24.		

25.		
26.		
27.		
28.		
29.		
30.		
31.		
32.		
33.		
34.		
35.		
36.		
37.		
38.		
39.		
40.		
41.		
42.		
43.		
44.		
45.		

11.03.2021 r.

**ORGANIZACJA MIĘDZYKŁADOWA  
NSZZ „Solidarność” Pracowników  
Oświaty i Wychowania**

**Al. Piłsudskiego 60 44-335 Jastrzębie-Zdrój**

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

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