

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Szkole Podstawowej z Oddziałami Integracyjnymi nr 5 im. Władysława Broniewskiego w Jastrzębiu-Zdroju

§ 1

1. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- a) **pracodawcy** – należy przez to rozumieć dyrektora SP 5 im. Władysława Broniewskiego,
- b) **pracownikach** – rozumie się przez to wszystkich pracowników niepedagogicznych, z którymi nawiązano stosunek pracy na podstawie umowy o pracę,
- c) **wynagrodzeniu** – rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania, którego maksymalny poziom określa *załącznik nr 1* do niniejszego regulaminu oraz dodatkowe składniki, do których pracownik ma prawo na podstawie umowy o pracę, w szczególności:
 - dodatek za wieloletnią pracę,
 - premia,
 - dodatek funkcyjny,
 - dodatek specjalny,
 - nagroda dyrektora,
 - nagrody jubileuszowe,
 - dodatkowe wynagrodzenie roczne,
 - odprawy,
- a) **stanowisku** – rozumie się przez to tabelę z wykazem stanowisk kierowniczych urzędniczych, urzędniczych oraz pomocniczych i obsługi, odpowiadający im przedział kategorii zaszeregowania oraz wymagania kwalifikacyjne, stanowiącą *załącznik nr 2*.

§ 2

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 3

1. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się do dziesiątego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie ma być wypłacone. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzającym ten dzień dniu roboczym.
2. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje **dodatek za wieloletnią pracę**, w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. 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, bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub

chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

3. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) 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,
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 5

1. **Premia** jest przyznawana pracownikom, którzy właściwie wywiązują się ze swoich obowiązków.
2. Tworzenie funduszu premiowego i zasady dysponowania nim określa szczegółowo *Regulamin premiowania pracowników administracyjnych i pracowników obsługi w Szkole Podstawowej nr 5 im. Władysława Broniewskiego w Jastrzębiu-Zdroju*.

§ 6

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych urzędniczych i pomocniczych przysługuje **dodatek funkcyjny** według tabeli stanowiącej *załącznik nr 3*.

§ 7

Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi przysługuje **dodatek specjalny**, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 8

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się **fundusz nagród** w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac, przyznawany za osiągnięcia w pracy zawodowej, w szczególności za:
 - a) podejmowanie inicjatyw w zakresie poprawy funkcjonowania szkoły,
 - b) wydajność i operatywność w pracy,
 - c) oszczędne i racjonalne gospodarowanie środkami,
 - d) dyspozycyjność pracownika.
2. Nagrody przyznaje dyrektor z własnej inicjatywy bądź na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.
3. Nagroda wypłaca jest jeden raz w roku w Dniu Edukacji Narodowej.
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.
5. O przyznaniu nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownik jest zawiadamiany na piśmie.
6. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody przekazywany jest do akt osobowych pracownika.

§ 9

1. Za wieloletnią pracę pracownikowi przysługuje **nagroda jubileuszowa** w wysokości:
 - a) za 20 lat pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - b) za 25 lat pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - c) za 30 lat pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - d) za 35 lat pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - e) za 40 lat pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - f) za 45 lat pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego.

2. Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
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 brak jest 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 wypłaty.
8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
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 jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.
11. Jeżeli pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody wyższego stopnia, a od momentu otrzymania nagrody niższego stopnia upłynęło mniej niż 12 miesięcy, pracownikowi wypłaca się, w dniu nabycia prawa do nagrody wyższego stopnia różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej.

§ 10

1. Pracownikowi przysługuje **dotatkowe wynagrodzenie roczne** po spełnieniu warunków określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r., poz. 1872).
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne - na zasadach określonych w ustawie o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, obliczone od wynagrodzenia, do którego pracownik nabył prawo za dany rok kalendarzowy, za który przysługuje to wynagrodzenie, niezależnie od terminu wypłaty wynagrodzenia miesięcznego.

§ 11

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa **odprawa** w wysokości:
 - a) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - b) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - c) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresów pracy uprawniających do odprawy wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 12

1. W razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna.

2. Wysokość odprawy zależy od stażu pracy u danego pracodawcy i wynosi równowartość:
- a) 1 – miesięcznego wynagrodzenia – przy stażu nieprzekraczającym 2 lat,
 - b) 2 – miesięcznego wynagrodzenia – przy stażu wynoszącym co najmniej 2 lata,
 - c) 3 – miesięcznego wynagrodzenia – przy stażu wynoszącym co najmniej 8 lat.

§ 13

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

- a) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i art. 184 KP i w wymiarze określonym w tych artykułach oraz w przepisach regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
- b) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i art. 237 KP oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń,
- c) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o obowiązujące przepisy,
- d) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 KP w wysokości określonej w tym artykule,
- e) zwrot kosztów delegacji służbowych wg zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej,
- f) inne należności, które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych do nich lub przepisów o randze wyższej od regulaminu.

§ 14

- 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej pomiędzy godzinami 21⁰⁰ a 7⁰⁰.
- 2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje pracownikowi w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§ 15

Dyrektor zawiadamia pracowników o wejściu w życie regulaminu i załączników; stanowiących jego integralną część; oraz o ich zmianach.

§ 16

- 1. Niniejszy regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia zapoznania z nim pracowników.
- 2. Regulamin został ustalony w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

DYREKTOR SZKOŁY

/-/ Ewa Wandas-Sazykin

.....
/podpis i pieczęć pracodawcy/

Uzgodniono:

.....
/zakładowe organizacje związkowe/

Tabela miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę od 01.01.2022 r.

KATEGORIA ZASZEREGOWANIA	MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH	MAKSYMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH
I	2 150,00	2 300,00
II	2 200,00	2 400,00
III	2 250,00	2 450,00
IV	2 300,00	2 500,00
V	2 350,00	2 750,00
VI	2 400,00	2 750,00
VII	2 450,00	2 850,00
VIII	2 500,00	3 050,00
IX	2 550,00	3 250,00
X	2 600,00	3 450,00
XI	2 650,00	3 650,00
XII	2 700,00	3 850,00
XIII	2 750,00	4 050,00
XIV	2 800,00	4 250,00
XV	2 850,00	4 450,00
XVI	2 900,00	4 650,00
XVII	2 950,00	4 900,00
XVIII	3 000,00	5 350,00
XIX	3 100,00	5 600,00

TABELA STANOWISK

Stanowiska, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę

L.p.	Stanowisko	Poziom wynagrodzenia zasadniczego		Wymagania kwalifikacyjne		Stawka dodatku funkcyjnego do
		minimalny	maksymalny	wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)	
1.	2.	3.		4.	5.	6.
I Stanowiska urzędnicze						
1.	Główny księgowy	XVI - XIX		według odrębnych przepisów		
2.	Samodzielny referent	VII - XIII		wyższe ²⁾	2	-
				średnie ³⁾	4	-
3.	Referent	V - XI		średnie ³⁾	-	-
II Stanowiska pomocnicze i obsługi						
1.	Kierownik gospodarczy	XIII - XV		wyższe ²⁾	2	2
				średnie ³⁾	6	2
2.	Sekretarz szkoły	XII - XIV		średnie ³⁾	5	2
3.	Konserwator	V - X		średnie zawodowe ⁵⁾	-	-
4.	Woźny	II		podstawowe ⁴⁾	-	-
5.	Sprzątaczką	III - V		podstawowe ⁴⁾	-	-
6.	Pomoc nauczyciela	VI - X		podstawowe ⁴⁾	-	-
7.	Opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły)	I - V		podstawowe ⁴⁾	-	-

¹⁾ Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę uwzględniają wymagania określone w ustawie; przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy. Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników służby bezpieczeństwa higieny pracy określają odrębne przepisy.

²⁾ Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk 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 umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

⁴⁾ Podstawowe i umiejętności wykonywania czynności.

⁵⁾ Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

Tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1	do 40
2	do 60
3	do 80
4	do 100
5	do 120

*) najniższe wynagrodzenie zasadnicze, tj. minimalna kwota wynagrodzenia zasadniczego I kategorii zaszeregowania, określona w załączniku nr 1 do regulaminu.