

**Regulamin wynagradzania
pracowników samorządowych niebędących nauczycielami
zatrudnionych**

w Publicznej Szkole Podstawowej im. Edwarda Szymańskiego w Grzebowilku

§ 1

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

§ 2

Ilekcioć w regulaminie jest mowa o:

- 1) rozporządzeniu płacowym – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t. j. Dz. U. z 2018, poz. 936 z późn. zm.),
- 2) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione na stanowiskach obsługi w Publicznej Szkole Podstawowej im. Edwarda Szymańskiego w Grzebowilku na podstawie umowy o pracę,
- 3) zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działającego w szkole, któremu przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej,
- 4) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 1260 z późn. zm.).

§ 3

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy na podstawie umowy o pracownikach samorządowych i niniejszego regulaminu,
- 2) dodatek funkcyjny – na zasadach określonych w § 6 niniejszego regulaminu,
- 3) nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy na zasadach określonych w § 7 niniejszego regulaminu,
- 4) premia – na zasadach określonych w § 8 niniejszego regulaminu,
- 5) dodatek specjalny – na zasadach określonych w § 9 niniejszego regulaminu,
- 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne na podstawie przepisów o tym wynagrodzeniu,
- 7) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta – na zasadach określonych w § 10 niniejszego regulaminu,
- 8) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,

- 9) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w razie choroby,
- 10) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek, chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy.

§ 4

1. Wynagrodzenie zasadnicze określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin pracy przysługuje wynagrodzenie i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002r o minimalnym wynagrodzeniu (t. j. Dz. U. z 2018r., poz. 2177 z późn. zm.)
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w załączniku nr 3 do rozporządzenia płacowego.
5. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu wynagrodzenia.

§ 5

1. Ustala się wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych określonych w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do rozporządzenia płacowego.
2. Kategorie zaszeregowania pracowników, obejmujące na poszczególnych stanowiskach minimalne i maksymalne wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz wymagania kwalifikacyjne na nich ustala załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania.
3. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.

§ 6

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości od 10 do 20% przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego.

§ 7

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. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora szkoły w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.
3. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor szkoły, po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej.

4. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub na koniec roku kalendarzowego.
5. Wysokość nagród ustala corocznie w porozumieniu z zakładową organizacją związkową.
6. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
 - a. wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych,
 - b. złożoność wypełnianych zadań,
 - c. terminowe wykonywanie zadań,
 - d. wykazywanie inicjatywy i samodzielności w stosowaniu rozwiązań usprawniających pracę,
 - e. dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,
 - f. podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami szkoły,
 - g. dbanie o dobro szkoły.
7. Pracownik, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających dzień ustalenia prawa do nagrody, traci prawo do nagrody.

§ 8

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości do 30% wynagrodzeń zasadniczych z przeznaczeniem na premie pracowników obsługi i stanowisk pomocniczych.
2. Wysokość premii regulaminowej i uznaniowej dla poszczególnych pracowników ustala dyrektor.
3. Premia regulaminowa w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika przysługuje pracownikowi, który właściwie wykonuje swoje obowiązki, a w szczególności:
 - a. terminowo i przy zachowaniu należytej staranności, wykonuje zadania wynikające z zakresu obowiązków,
 - b. zachowuje dbałość o stan techniczny powierzonych urządzeń i sprzętu,
 - c. przestrzega przepisów regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy,
 - d. przestrzega ustalonego czasu pracy,
 - e. przestrzega zasad współżycia społecznego,
 - f. przestrzega przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.
4. Warunkiem przyznania premii jest przepracowanie przez pracownika nominalnego czasu pracy w danym miesiącu kalendarzowym. Do przepracowanego nominalnego czasu pracy zalicza się okres niewykonywania pracy z powodu:
 - a. urlopu wypoczynkowego,
 - b. zwolnień od pracy, za które pracownik w myśl powszechnie obowiązujących przepisów zachowuje prawo do wynagrodzenia.
5. Pracownik będzie pozbawiony prawa do premii lub do jego części, w razie stwierdzenia:
 - a. nieprzepracowania regulaminu pracy i przepisów bhp o ppoż.,
 - b. spowodowania szkody w imieniu pracodawcy,
 - c. naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,

- d. ukarania pracownika jedną z kar przewidzianych w kodeksie pracy
 - e. nieprzestrzegania ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi,
 - f. nieobecności w pracy z powodu choroby, opieki lub urlopu macierzyńskiego.
6. Pracownikom o których mowa w ust. 1 może być przyznana premia uznaniowa, w wysokości do 10% wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.
 7. Premia jest wypłacana w terminie wypłaty wynagrodzenia.
 8. W przypadku kiedy pracownik nie osiągnie minimalnego wynagrodzenia w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim, opiece, bądź urlopie macierzyńskim, wówczas takiemu pracownikowi zostanie wypłacony dodatek wyrównawczy.

§ 9

1. Pracownikowi z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w ust.1
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 20% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 10

1. Jeśli wymagają tego potrzeby szkoły, przełożony może nakazać pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w niedzielę i święta.
2. Pracy w godzinach nadliczbowych nie można zlecić:
 - a. kobiecie w ciąży,
 - b. bez jego zgody, pracownikowi sprawującemu pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekującym się dziećmi do lat 8.
3. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje wedle jego wyboru wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze co nadgodziny.
4. Na wniosek zatrudnionego, pracodawca może udzielić czasu wolnego w zamian za nadgodziny bezpośrednio przed urlopem wypoczynkowym lub po jego zakończeniu.
5. Jeżeli pracownik wykonujący pracę w godzinach nadliczbowych jako rekompensatę wybiera wynagrodzenie, pracodawca powinien wypłacić mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, bez dodatku. Wynagrodzenie należne pracownikowi pracodawca wypłaca proporcjonalnie do liczby przepracowanych godzin poza normalnymi godzinami pracy tego pracownika.
6. Jeśli natomiast pracownik wybiera czas wolny zamiast wynagrodzenia za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, powinien otrzymać czas wolny w tym samym wymiarze czasu pracy, w jakim pracował w ramach godzin nadliczbowych. Należy jednak przyjąć, że zasada dotyczy również pracy w sobotę, nawet wówczas, gdy jest ona dla pracownika dniem wolnym od pracy.

7. Pracownikom oprócz wynagrodzenia przysługuje dodatek tylko za pracę nadliczbową w niedzielę i święta.
8. Za pracę nadliczbową w niedzielę i święta powinni pracownicy otrzymać dodatkowy dzień wolny. Jeżeli nie ma możliwości oddania pracownikowi dnia wolnego w niedzielę lub święto wówczas pracę w te dni przysługuje mu oprócz wynagrodzenia dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy.

§11

Pracownikowi przysługuje:

- 1) dodatek za wieloletnią pracę,
- 2) nagroda jubileuszowa,
- 3) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką z tytułu niezdolności do pracy,
- 4) dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§12

1. Dodatek z wieloletnią pracą przysługuje pracownikowi po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wrosta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracą wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracą określa § 7 rozporządzenia.

§13

1. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 4) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego
 - 5) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 6) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Warunki ustalania prawa do nagrody jubileuszowej i jej wypłacania określa § 8 rozporządzenia.

§14

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresów pracy uprawniających do odprawy emerytalnej lub rentowej wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Warunki wypłacania jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy określa § 9 rozporządzenia.

§ 15

Każdy pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym regulaminem wynagradzania.

§ 16

Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika regulamin wynagradzania i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

§ 17

W sprawach nieuregulowanych w regulaminie wynagradzania stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia płacowego i Kodeksu Pracy.

§ 18

Regulamin wynagradzania został zaopiniowany przez zakładową organizację związkową.

§ 19

Wszelkie zmiany regulaminu wynagradzania następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

§ 20

Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 lutego 2020 r.

.....
(podpis opiniującej organizacji związkowej)

.....
(popis dyrektora)

załącznik nr 1
do regulaminu wynagrodzenia
(na podstawie Załącznika nr 3 do
rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r.
(Dz. U. z 2018 r. poz. 936 z późn. zm.).

**Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach
zaszeregowania dla pracowników niepedagogicznych zatrudnionych
w Publicznej Szkole Podstawowej im. Edwarda Szymańskiego w Grzebowilku**

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota w złotych
I	2500
II	2600
III	2700
IV	2800
V	2900
VI	3000
VII	3100
VIII	3200
IX	3300
X	3400
XI	3500
XII	3600
XIII	3700
XIV	3800
XV	3900
XVI	4000
XVII	4100
XVIII	4200
XIX	4300
XX	4400
XXI	4500
XXII	4600

Załącznik nr 2
do regulaminu wynagrodzenia
(na podstawie Załącznika nr 3 do
rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r.
(Dz. U. z 2018 r. poz. 936 z późn. zm.).

Kategorie zaszeregowania pracowników niepedagogicznych
obowiązujące na poszczególnych stanowiskach
oraz maksymalne wysokości wynagrodzenia zasadniczego
w Publicznej Szkole Podstawowej im. Edwarda Szymańskiego w Grzebowilku

Lp.	Stanowisko pracy	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
1	sekretarz szkoły	XII	średnie	5
2	pomoc nauczyciela	VI	podstawowe	-
3	woźna	II	podstawowe	-
4	konserwator	V	średnie zasadnicze	-