

# Zarządzenie nr 10/2019

z dnia 17.06.2019 r.

Dyrektora

## Szkoły Podstawowej im. Księdza Jana Siuzdaka w Wołkowie

*w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami  
w Szkole Podstawowej im. Księdza Jana Siuzdaka w Wołkowie*

Na podstawie art. 39 ust.1 i 2 i art. 58 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r. poz. 902 późn. zm.), **zarządzam, co następuje:**

### §1

Ustala się Regulamin wynagradzania dla pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Szkole Podstawowej im. Księdza Jana Siuzdaka w Wołkowie, który stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

### §2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 29 stycznia 2019.

Dyrektor  
Szkoły Podstawowej im. Księdza Jana Siuzdaka  
w Wołkowie  
*mgr Witold Orłowski*

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA**  
**dla pracowników niebędących nauczycielami**  
**zatrudnionych**  
**w Szkole Podstawowej**  
**im. Księdza Jana Siuzdaka w Wołkowie**

Na podstawie art. 39 ust.1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r. poz. 902 późn. zm.), zwanej dalej „ustawą”, ustala się, co następuje:

## ROZDZIAŁ I

### Postanowienia wstępne

#### § 1

1. Regulamin wynagradzania tworzy się na podstawie:
  - 1) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r. poz. 902 późn. zm.) zwana dalej ustawą,
  - 2) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tekst jedn. Dz. U. z 2014 r. poz. 1786, z późn. zm.),
2. Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami, zwany dalej „regulaminem”, określa:
  - 1) szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,
  - 2) zasady i warunki wynagradzania za pracę, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
  - 3) przyznawanie innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy pracowników.
3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
  - 1) **przepisach prawa pracy** – rozumie się przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 108 z późn. zm.) i przepisy wykonawcze wydane na jej podstawie,
  - 2) **ustawie** – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r. poz. 902 późn. zm.),
  - 3) **rozporządzeniu** – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tekst jedn. Dz. U. z 2014 r. poz. 1786, z późn. zm.),
  - 4) **dyrektora** – rozumie się przez to dyrektora Szkoły Podstawowej im. Księdza Jana Siuzdaka w Wołkowie,
  - 5) **pracownikach** – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Szkole Podstawowej na podstawie umowy o pracę,
  - 6) **pracodawcy** – rozumie się przez to Szkołę podstawową im. Księdza Jana Siuzdaka w Wołkowie; czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników Szkoły Podstawowej im. Księdza Jana Siuzdaka w Wołkowie zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wykonuje dyrektor Szkoły Podstawowej im. Księdza Jana Siuzdaka w Wołkowie,
  - 7) **organizacji związkowej** – rozumie się przez to związki zawodowe działające w szkole,
  - 8) **wynagrodzeniu zasadniczym** – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,
  - 9) **najniższym wynagrodzeniu** – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r. poz. 847).

## ROZDZIAŁ II

### Zasady wynagradzania pracowników

## § 2

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę,
- 3) dodatek specjalny,
- 4) nagroda jubileuszowa,
- 5) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- 6) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- 7) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- 8) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 9) wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta,
- 10) odprawa pośmiertna,
- 11) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
- 12) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej.

## § 3

Ustala się:

- 1) Tabelę minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego (załącznik nr 1),
- 2) Tabelę wymagań kwalifikacyjnych (załącznik nr 2).

## § 4

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r., poz. 847).
3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

## § 5

Ustala się maksymalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonych w tabeli stanowiącej **załącznik nr 2** do rozporządzenia płacowego.

## § 6

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu odpowiedzialności lub złożoności oraz za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia.
3. Dodatek specjalny przysługuje w kwocie do 30 % wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek specjalny przysługuje na czas określony.

5. Prawo do dodatku specjalnego gaśnie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik zaprzestał wykonywania zadań lub obowiązków, o których mowa w ust. 1.

## § 7

1. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt. 7 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę.
2. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1, pkt. 8 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa,
3. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt 9 i 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

## § 8

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Tryb i zasady określa ustawa Kodeks Pracy.

## § 9

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Tryb i zasady określa ustawa Kodeks Pracy.

## § 10

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r. poz. 1474, z późn. zm.) należy się odprawa pieniężna.

## § 11

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1,5 % planowanego osobowego funduszu płac z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Nagroda ma charakter uznaniowy. Przyznając nagrody uwzględnia się absencję chorobową pracownika.
4. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub innej ważnej okazji np. przejścia na emeryturę, rentę, zakończenia roku szkolnego.
5. Pracownikowi, któremu została przyznana nagroda dyrektor szkoły wręcza dokument stwierdzający jej przyznanie, a kopię dołącza do akt osobowych pracownika.
6. Nagrodę przyznaje się pracownikowi, który przepracował co najmniej rok w danej szkole oraz:
  - 1) sumiennie i starannie wykonuje powierzone zadania określone zakresem obowiązków;
  - 2) wyróżnia się wysoką kulturą osobistą;
  - 3) wzorowo przestrzega zasad dyscypliny pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwpożarowych, a także innych obowiązków określonych w regulaminie pracy;

- 4) współpracuje z innymi pracownikami, dyrekcją szkoły i nauczycielami;
- 5) ponadto spełnia przynajmniej dwa z poniższych kryteriów:
  - a) podejmuje działania, które podniosły prestiż szkoły lub jej wartość majątkową;
  - b) wykonuje pracę na polecenie pracodawcy lub z własnej inicjatywy, wykraczające poza zakres czynności pracownika;
  - c) wykazuje aktywność i inwencję w pracy;
  - d) wykazuje szczególną dbałość o mienie szkoły, powierzony sprzęt i stanowisko pracy;
  - e) wykazuje szczególną dbałość o własny rozwój i podwyższenie kwalifikacji dla celów podniesienia jakości wykonywanych zadań.

## **§ 12**

1. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.
3. Zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy ustawy Kodeks pracy.

## **§ 13**

Zasady wynagradzania za pracę w niedziele i święta określają przepisy ustawy Kodeks pracy.

## **§ 14**

Zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 108 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 2017 r. poz. 1368)

## **§ 15**

Za czas podróży służbowej w kraju i poza granicami przysługuje pracownikowi dieta i inne należności według zasad określonych przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U z 2013 r. poz. 167)

## **§ 16**

Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego określonego ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r. poz. 2217).

## **ROZDZIAŁ III**

### **Wyplacanie wynagrodzeń**

## § 17

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu z dołu nie później niż do 25 dnia każdego miesiąca, a jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy - wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Wynagrodzenie może być wypłacane przelewem na konto bankowe wskazane przez pracownika, po uzyskaniu jego pisemnej zgody lub gotówką.
4. Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.
5. Dodatki za pracę: w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta oraz w porze nocnej wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym na koniec miesiąca, a dodatki za przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
6. Na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
7. Indywidualne wynagrodzenia za pracę objęte są tajemnicą służbową.
8. Sposób wypłaty wynagrodzenia określony jest w regulaminie pracy.

## ROZDZIAŁ IV

### Przepisy końcowe

## § 18

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

## § 19

1. Regulamin może być zmieniany w formie aneksów uzgodnionych z zakładowymi (międzyzakładowymi) organizacjami związkowymi.
2. Aneksy zaczynają obowiązywać w terminach i po podaniu ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty dla regulaminów wynagradzania.

## § 20

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia.
2. Regulamin jest do wglądu w miejscu ogólnie dostępnym dla pracowników ( gabinet dyrektora).

## § 21

1. Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony lub wprowadzenia zmian w przepisach wyższego rzędu.
2. Zmiana unormowań regulaminu może być dokonana pod rygorem nieważności w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustalenie.

## § 22

Wykładni przepisów regulaminu dokonuje Pracodawca – w jego imieniu dyrektor szkoły.

**§ 23**

Regulamin został uzgodniony z międzyzakładowymi organizacjami związkowymi.

Wołkowyja, dnia 29.01.2019 r.

Zakładowa (międzyzakładowa)  
organizacja związkowa

.....

pracodawca

.....

Związek Nauczycielstwa Polskiego

.....

KZ NSZZ „Solidarność”



*Załącznik nr 1*  
*do Regulaminu wynagradzania*

**Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego**

| <b>Kategoria<br/>zaszeregowania</b> | <b>Minimalny poziom<br/>wynagrodzenia<br/>zasadniczego<br/>w złotych</b> | <b>Maksymalny poziom<br/>wynagrodzenia<br/>zasadniczego<br/>w złotych</b> |
|-------------------------------------|--|---|
| I                                   | 1700,00  | 2250,00   |
| II                                  | 1720,00  | 2360,00   |
| III                                 | 1740,00  | 2520,00   |
| IV                                  | 1760,00  | 2680,00   |
| V                                   | 1780,00  | 2840,00   |
| VI                                  | 1800,00  | 3000,00   |
| VII                                 | 1820,00  | 3160,00   |
| VIII                                | 1840,00  | 3320,00   |
| IX                                  | 1860,00  | 3480,00   |

|       |         |         |
|-------|---------|---------|
| X     | 1880,00 | 3640,00 |
| XI    | 1900,00 | 3800,00 |
| XII   | 1920,00 | 3960,00 |
| XIII  | 1940,00 | 4120,00 |
| XIV   | 1960,00 | 4280,00 |
| XV    | 1980,00 | 4440,00 |
| XVI   | 2000,00 | 4600,00 |
| XVII  | 2100,00 | 4800,00 |
| XVIII | 2200,00 | 5000,00 |
| XIX   | 2400,00 | 5300,00 |
| XX    | 2600,00 | 5600,00 |
| XXI   | 2800,00 | 5900,00 |
| XXII  | 3000,00 | 6200,00 |

**Załącznik Nr 2**

*do Regulaminu wynagradzania*

**TABELA**

**STANOWISK, KWALIFIKACJI i ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW**

| Lp.                                    | Stanowisko | Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego | Minimalne wymagania kwalifikacyjne       |                  |
|--|------------|---|--|------------------|
|  |            |   | Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe | Liczba lat pracy |
| <b>stanowiska pomocnicze i obsługi</b> |            |   |  |                  |

|   |                      |     |   |   |
|---|----------------------|-----|---|---|
| 1 | kucharz, konserwator | V   | średnie zawodowe  | - |
|   |                      |     | zasadnicze zawodowe <sup>1)</sup><br>i odpowiednie wykształcenie w zawodzie |   |
| 2 | woźny                | III | podstawowe <sup>2)</sup>  | - |
| 3 | sprzątaczką          | III | podstawowe <sup>2)</sup>  | - |
| 4 | pomoc nauczyciela    | VI  | średnie <sup>3)</sup>   | - |
| 5 | kierownik schroniska | X   | średnie   | - |
| 6 | pracownik schroniska | III | średnie zawodowe  | - |
|   |                      |     | zasadnicze zawodowe <sup>1)</sup><br>i odpowiednie wykształcenie w zawodzie |   |

1) zasadnicze zawodowe i umiejętności wykonywania czynności,

2) podstawowe i umiejętności wykonywania czynności, zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku,

3) średnie i umiejętność wykonywania czynności – praca z dziećmi,