

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH

zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 13 im. Kornela Makuszyńskiego
w Częstochowie

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 z późn. zm.) – art. 39 ust. 1 pkt 2.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1786 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 poz. 1666 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881).

§1

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy pracowników zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 13 w Częstochowie.

§2

Ileć w regulaminie jest mowa o:

- 1) rozporządzeniu w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1786 z późn. zm.).
- 2) pracownikach - rozumie się przez to osoby zatrudnione w Szkole Podstawowej nr 13 w Częstochowie na stanowiskach niepedagogicznych, na podstawie umowy o pracę,
- 3) zakładowej organizacji związkowej - rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w szkole, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

§3

1. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek za wieloletnią pracę (stażowy),
 - 3) nagroda jubileuszowa,
 - 4) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - 5) premia,
 - 6) nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej (składnik fakultatywny – uznaniowy),
 - 7) dodatkowe wynagrodzenie roczne - na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
 - 8) dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta,
 - 9) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
 - 10) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy,
 - 11) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy.
2. W uzasadnionych przypadkach pracownikowi może zostać przyznany na czas określony dodatek specjalny w wysokości od 10% do 30 % wynagrodzenia zasadniczego:
 - 1) z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych,
 - 2) z tytułu powierzenia dodatkowych, szczególnych zadań.

§4

Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

§5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznego minimalnego i maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego, która stanowi załącznik nr 1 do regulaminu,
- 2) tabelę stanowisk, zaszeregowień i wymagań kwalifikacyjnych pracowników, która stanowi załącznik nr 2 do regulaminu.

§6

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi za każdą godzinę dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej ze stawki osobistego zaszeregowania za pracę.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych - oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - 2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. 1.
3. Dodatek w wysokości określonej w ust. 2 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje już prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 2.
4. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, określonych w ust. 2 i 3, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania.
5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
6. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) 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;
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
7. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu 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.

§7

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.
2. Decyzję o przyznaniu i wysokości nagród podejmuje dyrektor szkoły.
3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej.
4. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej:
 - 1) wzorowe wypełnianie obowiązków,
 - 2) złożoność realizowanych zadań,
 - 3) terminowe wykonywanie zadań,
 - 4) wykazywanie inicjatywy w pracy,
 - 5) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - 6) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami szkoły,
 - 7) dbanie o dobro szkoły.

§8

1. Pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
2. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
3. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
4. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.

5. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
7. Jeżeli pracownik samorządowy nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi samorządowemu, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
9. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
10. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
11. Przepisy ust. 9 i 10 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
12. 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

§9

1. W każdym roku kalendarzowym tworzy się fundusz premiowy naliczany w odniesieniu do wysokości planowanych wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników.
2. Wysokość funduszu premiowego wynosi 20 procent planowanych rocznych wynagrodzeń dla pracowników.
3. Fundusz w całości przeznaczony jest na wypłatę premii dla pracowników w oparciu o postanowienia niniejszego regulaminu.
4. Wysokość premii wynosi do 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
5. Wysokość premii określona w ust. 4 może zostać obniżona lub potrącona w całości w razie zaistnienia okoliczności przewidzianych w regulaminie wynagradzania.
6. Premia jest wypłacana z dołu, w okresach miesięcznych, w terminie wypłat wynagrodzenia za pracę.
7. Premia naliczana i wypłacana jest przez pracodawcę. Pracownicy nie mają obowiązku indywidualnego składania wniosku o przyznanie premii.
8. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii lub jej części w przypadkach:
 - 1) zawinionego niewykonania lub przyczynienia się do niewykonania w terminie przez innych pracowników obowiązków wynikających z zakresu czynności,
 - 2) zakłócenia porządku i spokoju w miejscu pracy,
 - 3) nieprzestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy,
 - 4) opuszczania pracy bez usprawiedliwienia,
 - 5) nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp i ppoż.,
 - 6) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.
9. Pracownicy są automatycznie pozbawiani prawa do premii w przypadku:
 - 1) stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w miejscu pracy,
 - 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż 1 dzień,
 - 3) 20 dni roboczych usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą (z wyjątkiem wypadku przy pracy) lub innymi przyczynami.
10. Obniżenie lub pozbawienie premii nie stanowi kary i może mieć miejsce niezależnie od udzielenia pracownikowi kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.

11. Decyzję w sprawie wysokości, obniżenia lub pozbawienia premii podejmuje pracodawca.
12. Stopień zmniejszenia lub pozbawienie premii zależy od rodzaju i zakresu niedopełnienia obowiązków pracowniczych.
13. Premia ma charakter uznaniowy.
14. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie dot. premii decyduje pracodawca
15. Pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika o wysokości premii.
16. Od decyzji pracodawcy w sprawie pozbawienia premii lub obniżenia jej wysokości zainteresowany może odwołać się w terminie 5 dni.

§10

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia otrzymywanego w ciągu roku kalendarzowego za który przysługuje, uwzględniając składniki wynagrodzenia przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
2. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.
3. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
4. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
 - 1) nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej),
 - 2) zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące,
 - 3) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo do spełnienia obowiązku zastępczej służby poborowych,
 - 4) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
 - a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - c) likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
 - d) likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją;

5) podjęcia zatrudnienia:

- a) w wyniku przeniesienia służbowego,
- b) na podstawie powołania lub wyboru,
- c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
- d) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
- e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po spełnieniu obowiązku zastępczej służby poborowych;

6) korzystania z urlopu wychowawczego,

7) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

§11

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. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę rentową lub emerytalną nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§12

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania, po jego rozwiązaniu, zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna, w wysokości:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 5 lat,
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 5 lat,
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat.
2. W sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio art. 93 Kodeksu Pracy.

§13

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych oraz Kodeksu pracy.

§14

Wynagrodzenie pracowników po wprowadzeniu niniejszego regulaminu wynagradzania nie może być niższe od dotychczas otrzymywanego.

§15

Regulamin wynagradzania został uzgodniony z działającymi na terenie szkoły organizacjami związkowymi.

§16

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w gabinecie dyrektora szkoły.

§17

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r. i obowiązuje na czas nieokreślony.

p.o. Dyrektor Szkoły
Maciej Wawrzaszek

**Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia
zasadniczego**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w zł.	Maksymalna kwota w zł.
I	1700	2200
II	1720	2240
III	1740	2280
IV	1760	2320
V	1780	2360
VI	1800	2400
VII	1820	2928
VIII	1840	2976
IX	1860	3024
X	1880	3072
XI	1900	3120
XII	1920	3240
XIII	1940	3360
XIV	1960	3480
XV	1980	3750
XVI	2000	3875
XVII	2100	4000
XVIII	2200	4125
XIX	2400	4250

Załącznik nr 2

Tabela stanowisk, zaszeregowan i wymagań kwalifikacyjnych pracowników

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		
		wykształcenie	liczba lat pracy	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego
I. Pracownicy ekonomiczno – administracyjni				
1.	Główny księgowy	według odrębnych przepisów		XVI
2.	Z-ca gł. księgowego	Wyższe ekonom. lub podyplomowe ekonom.	3	XIV
3.	Kierownik obiektów sportowych	wyższe ¹⁾	7	XIII
4.	Kierownik gospodarczy	wyższe ¹⁾ średnie ²⁾	2 6	XIII
5.	Kierownik warsztatu	wyższe ¹⁾	-	VIII
6.	Sekretarz szkoły	średnie ²⁾	5	XII
7.	Starszy specjalista	wyższe ¹⁾	5	X
8.	Specjalista	wyższe ¹⁾ średnie ²⁾	2 5	VIII
9.	Inspektor ds. bhp	według odrębnych przepisów		IX
10.	Samodzielny referent, Starszy księgowy	wyższe ¹⁾ średnie ²⁾	2 4	VII
11.	Starszy referent Starszy intendent Księgowy Kasjer	wyższe ¹⁾	-	VI
	Księgowy Kasjer	średnie ²⁾	2	VI
12.	Ratownik	średnie ²⁾	2	VIII
13.	Operator elektronicznych monitorów ekranowych	średnie ²⁾	3	VI

14.	Intendent	średnie ²⁾ zasad. zawod. ³⁾	1 2	V
15.	Referent	średnie ²⁾	-	V
16.	Sekretarka, Maszynistka	średnie ²⁾	-	IV
II. Pracownicy obsługi				
1.	Straszy mistrz	wyższe ¹⁾ , średnie ²⁾ i tytuł mistrza	3 4	IX
2.	Rzemieślnik (kucharz), konserwator	średnie zawodowe, zasad. zawod. ³⁾ i odpowiednie wyszkolenie w zawodzie	-	V
3.	Starszy : portier, woźny, dozorca	podstawowe ⁴⁾	-	III
4.	Woźny, dozorca, szatniarz, portier	podstawowe ⁴⁾	-	II
5.	Opiekun	podstawowe ⁴⁾	-	I
6.	Pomoc nauczyciela	podstawowe ⁴⁾	-	VI
7.	Palacz c.o.	podstawowe i kurs dla palaczy c.o	-	IV
8.	Pomoc kuchenna, palacz kotłowy	zasad. zawod. ³⁾ , podstawowe ⁴⁾	-	IV
9.	Kierowca samochodu osobowego	według odrębnych przepisów		V
10.	Goniec	podstawowe ⁴⁾	-	II
11.	Sprzątaczk	podstawowe ⁴⁾	-	III

¹⁾ wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku

²⁾ średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku

³⁾ zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku

⁴⁾ podstawowe i umiejętności wykonywania czynności