

# **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIE BĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI ZATRUDNIONYCH W SZKOLE PODSTAWOWEJ W ŁASKU**

1

## **§1.**

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników nie będących nauczycielami, zatrudnionych w Szkole Podstawowej w Łasku, dla której organem prowadzącym jest Gmina Bierzwnik.

## **§ 2.**

Ilekcję w regulaminie jest mowa o:

- 1) rozporządzeniu płacowym – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych ( Dz.U z 2009 r. Nr 50, poz. 398)
- 2) pracownikach – rozumie się przez to osoby nie będące nauczycielami zatrudnione w Szkole Podstawowej w Łasku 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.**

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 z tytułu niezdolności do pracy – na podstawie art.36 ust.2 ustawy o pracownikach samorządowych ( Dz.U. z 2008 r. , Nr 223,poz. 1458),
2. Dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, premia oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej – na podstawie art.36 ust.4 – 6 ustawy o pracownikach samorządowych ( Dz.U. z 2008 r., Nr 223, poz. 1458) oraz regulaminu wynagradzania,
  3. Dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ( Dz. U. z 1997r., Nr 160, poz. 1080 ze zmianami),
  4. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta – na podstawie i zasadach określonych w art.151 – 151(12) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy ( Dz.U. z 1998 r. Nr 21,poz. 94 ze zmianami),
  5. Odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników ( Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zmianami)
  6. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy – na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy( Dz.U. z 1998 r. , Nr 21, poz. 94 ze zmianami)
  7. Świadczenia pieniężne z ubezpieczenie społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ( Dz.U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267 ze zmianami).

#### § 4.

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższy od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu ( Dz.U. z 2002 r., Nr 200, poz. 1679 ze zmianami).
3. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania.
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w załączniku nr 1 do regulaminu.
5. Wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w ust.4 może ulec podwyższeniu o wskaźnik określony przez Gminę Bierzwnik w uchwale budżetowej na dany rok budżetowy, uwzględniający wskaźnik inflacji ustalony w ustawie budżetowej.
6. Podwyższenie wynagrodzeń, o którym mowa w ust. 5 następuje w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej, z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku.

#### § 5.

Ustala się maksymalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonych w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do rozporządzenia płacowego.

## § 6.

1. W ramach rodków na wynagrodzenie można utworzyć fundusz premiowy w wysokości do 20 % wynagrodzeń zasadniczych z przeznaczeniem na premie pracowników.

2. Premia przyznawana może być dla pracowników, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki a w szczególności:

- Terminowe, rzetelne i sumienne wykonują przydzielone zadania
- Zachowują dbałość o stan techniczny powierzonych im urządzeń i sprzętu
- Przestrzegają przepisów regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy
- Przestrzegają przepisów bezpieczeństwa i higienypracy oraz przepisów przeciwpożarowych
- Przestrzegają zasad współżycia społecznego.

## § 7.

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości od 1% do 3 % planowanego osobowego funduszu płac.

2. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje dyrektor szkoły, po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej.

3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej.

4. Wysokość nagród ustalana jest corocznie w porozumieniu z zakładową organizacją związkową.

5. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:

- a) wzorowe wypełnianie obowiązków,
- b) złożoność realizowanych zadań,
- c) terminowe wykonywanie zadań,
- d) wykazywanie inicjatywy w pracy,
- e) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
- f) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami szkoły,
- g) dbanie o dobro szkoły

## § 8.

Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, może być przyznany dodatek specjalny w wysokości do 20% przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego.

## § 9.

W sprawach nieuregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem: Kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych i rozporządzenia płacowego.

## § 10.

Regulamin wynagradzania został uzgodniony ze Związkiem Nauczycielstwa Polskiego Oddział w Bierzwniku

### **§ 11.**

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników przez Dyrektora Szkoły oraz przez umieszczenie na stronie internetowej Biuletynu Informacji Publicznej (ww.bip..pl).

### **§ 12.**

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu u Dyrektora Szkoły Podstawowej w Łasku.

### **§ 13.**

1. Wszelkie zmiany i uzupełnienia w niniejszym regulaminie wynagradzania wymagają dla swojej ważności formy pisemnej w postaci aneksów uzgodnionych przez jednostkę organizacyjną związku zawodowego działającego w szkole, której przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.
2. Aneksy, o którym mowa w ust. 1, zasady określone w § 10 - § 13 stosuje się odpowiednio.

.....  
podpis przedstawiciela  
Związku Nauczycielstwa Polskiego  
Oddział w Bierzwniku

.....  
podpis Dyrektora Szkoły

**TABELA MAKSYMALNYCH KWOT MIESIĘCZNEGO WYNAGRODZENIA  
ZASADNICZEGO**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwotaw złotych
<b>I</b>	<b>1100</b>	<b>1210</b>
<b>II</b>	<b>1120</b>	<b>1250</b>
<b>III</b>	<b>1140</b>	<b>1280</b>
<b>IV</b>	<b>1160</b>	<b>1320</b>
<b>V</b>	<b>1180</b>	<b>1500</b>
<b>VI</b>	<b>1200</b>	<b>1530</b>
<b>VII</b>	<b>1220</b>	<b>1570</b>
<b>VIII</b>	<b>1240</b>	<b>1650</b>
<b>IX</b>	<b>1260</b>	<b>1760</b>
<b>X</b>	<b>1280</b>	<b>1870</b>
<b>XI</b>	<b>1300</b>	<b>1980</b>
<b>XII</b>	<b>1350</b>	<b>2090</b>
<b>XIII</b>	<b>1400</b>	<b>2200</b>
<b>XIV</b>	<b>1450</b>	<b>2310</b>
<b>XV</b>	<b>1500</b>	<b>2420</b>
<b>XVI</b>	<b>1550</b>	<b>2530</b>
<b>XVII</b>	<b>1600</b>	<b>2640</b>
<b>XVIII</b>	<b>1650</b>	<b>2750</b>
<b>XIX</b>	<b>1700</b>	<b>2890</b>

**TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO**

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent minimalnego wynagrodzenia
<b>I</b>	<b>20</b>
<b>II</b>	<b>25</b>
<b>III</b>	<b>30</b>
<b>IV</b>	<b>40</b>
<b>V</b>	<b>50</b>
<b>VI</b>	<b>60</b>

**KWALIFIKACJE NIEZBĘDNE DO WYKONYWANIA PRACY NA  
POSZCZEGÓLNYCH  
STANOWISKACH, MAKSYMALNY POZIOM DODATKU FUNKCYJNEGO,  
MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO DLA  
PRACOWNIKÓW  
ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ**

<b>l.p.</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego</b>	<b>Minimalne wymagania kwalifikacyjne, wykształcenie oraz umiejętności</b>
<b>1.</b>	Sprzątaczką	I- V	podstawowe
<b>2.</b>	konserwator	V- X	zasadnicze zawodowe
<b>3.</b>	palacz c.o.	Wynagrodzenie minimalne	podstawowe
<b>4.</b>	Referent/ pracownik administracyjny	V – XI	średnie