

REGULAMIN
WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI
ZATRUDNIONYCH
W ZESPOLE SZKOLNO-PRZEDSZKOLNYM IM. POWSTAŃCÓW
WIELKOPOLSKICH W MIELŻYNIE

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530), ustalam Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkolno-Przedszkolnym im. Powstańców Wielkopolskich w Mielżynie

Rozdział I
POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w Zespole Szkolno-Przedszkolnym im. Powstańców Wielkopolskich w Mielżynie określa:
 - 1) wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach,
 - 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - 3) warunki przyznawania nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
 - 4) warunki i sposób przyznawania dodatków funkcyjnego i specjalnego oraz innych dodatków,
 - 5) warunki przyznawania premii.
2. Regulamin obejmuje wszystkich pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy.

§ 2

Ileć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – rozumie się przez to dyrektora Zespołu Szkolno-Przedszkolnego im. Powstańców Wielkopolskich w Mielżynie,

- 2) pracownikach - rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione u pracodawcy na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
- 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25.10.2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r. poz.1960 ze zm.),
- 4) ustawie – rozumie się ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530),
- 5) kodeksie pracy – rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465),
- 6) minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207).

§ 3

1. Pracownikom, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy, przysługują bądź mogą przysługiwać składniki wynagrodzenia określone w Regulaminie oraz składniki wynagrodzenia przewidziane w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530) i w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek strefy budżetowej (Dz.U. z 2023 r. poz. 1690) .
2. Pracownikom przysługują ponadto inne składniki wynagrodzenia, przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy Kodeksu pracy tak stanowią.
4. Wynagrodzenie wypłacane jest z dołu w dniu 27 dnia każdego miesiąca kalendarzowego. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
5. Wypłata wynagrodzenia następuje przelewem na konto bankowe pracownika, po uzyskaniu jego pisemnej zgody.
6. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentację płacową oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

Rozdział II

WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 4

1. Wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach określa załącznik nr 2 do Regulaminu.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

Rozdział III

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 5

1. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika wynika z przyznanej mu przez Pracodawcę kategorii zaszeregowania i kwoty wynagrodzenia zasadniczego.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego ustawą z dnia 10 października 2002 r. (Dz. U. z 2023 r. poz. 1893) o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze oraz inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę.
4. Wynagrodzenie zasadnicze podlega corocznemu wzrostowi co najmniej o średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług. Podwyższenie wynagrodzeń następuje nie później niż w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku z zastrzeżeniem ust. 5.
5. Postanowień ust. 4 nie stosuje się do wynagrodzenia minimalnego, jeśli podlega ono zwiększeniu na mocy ustawy, chyba że szczególne okoliczności przemawiają za zastosowaniem waloryzacji.
6. Tabela maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania jest określona w załączniku Nr 1 do Regulaminu.
7. Kwota minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania określona jest w treści załącznika nr 3 do rozporządzenia.

Rozdział IV

DODATKOWE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

§ 6

1. W przypadkach i na warunkach określonych poniżej pracownikowi przysługują następujące dodatkowe składniki wynagrodzenia:
 - 1) dodatek za wieloletnią pracę,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) dodatek specjalny,
 - 4) premia uznaniowa,
 - 5) nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
 - 6) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, na zasadach określonych w Ustawie oraz Rozporządzeniu. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.
3. Zasady przyznawania i wypłacania nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy z związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy określają przepisy Ustawy oraz Rozporządzenia.
4. Dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługuje Pracownikom na zasadach określonych w ustawie z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
5. Wypłata dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych ustalana jest na podstawie stosowych przepisów prawa pracy.

§ 7

Dodatek funkcyjny

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - 1) główny księgowy,
 - 2) sekretarz szkoły,
 - 3) szef kuchniprzysługuje dodatek funkcyjny.
2. Tabela stawek dodatku funkcyjnego stanowi załącznik Nr 3 do Regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny nie przysługuje pracownikowi za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą lub koniecznością sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopem macierzyńskim.

§ 8

Dodatek specjalny

1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny pracodawca przyznaje pracownikowi na czas określony.
3. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przyznawany jest w kwocie nieprzekraczającej 50 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Dodatek specjalny nie przysługuje za dni usprawiedliwionej nieobecności, za które pracownik uzyskuje prawo do wynagrodzenia chorobowego oraz świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych.
5. Dodatek specjalny przysługujący pracownikowi do określonego terminu podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego i zasiłku tylko do tego terminu.

§ 9

Premia

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe pracowników, przyznawanych Szkole przez organ prowadzący na kolejny rok budżetowy, tworzy się fundusz premiowy w wysokości 10% planowanej kwoty na wynagrodzenia osobowe z przeznaczeniem na premie dla pracowników niepedagogicznych. Fundusz premiowy może być zwiększony w trakcie roku budżetowego w miarę posiadanych środków.
2. Wysokość premii przyznanej indywidualnie pracownikowi miesięcznie nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.
3. Przy przyznawaniu określonej wielkości premii pracodawca bierze pod uwagę:
 - 1) staranne i terminowe wykonywanie obowiązków lub innych prac zleconych przez przełożonego,
 - 2) wykonywanie prac z własnej inicjatywy, służących dobru Szkoły.
4. Decyzje o przyznaniu w określonej wysokości premii indywidualnej wydaje dyrektor szkoły.
5. Premia przyznawana jest za okres miesiąca kalendarzowego i wypłacana z dołu w dniu wypłaty wynagrodzenia.
6. Premia ma charakter uznaniowy, tak w zakresie prawa, jak i jej wysokości.

7. Premia nie przysługuje za dni usprawiedliwionej nieobecności, za które pracownik uzyskuje prawo do wynagrodzenia chorobowego oraz świadczeń z funduszu ubezpieczeń społecznych.

§ 10

Nagroda

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1 % planowanych środków na wynagrodzenia osobowe z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Szkole za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Fundusz nagród, o którym mowa wyżej może być podwyższony przez Pracodawcę w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Nagrody przyznaje Pracodawca z okazji Dnia Edukacji Narodowej oraz innej ważnej okazji za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej:
 - a) wzorowe wypełnianie swoich obowiązków,
 - b) zaangażowanie w pracę,
 - c) podejmowanie inicjatyw w pracy oraz doskonalenie sposobu jej wykonywania , w tym podnoszenie jej jakości i wydajności,
 - d) wykonywanie dodatkowych zadań, przekraczających ustalony zakres obowiązków.
4. Nagrody mają charakter uznaniowy i pracownikom nie przysługuje roszczenie o ich przyznanie.
5. Pracownik może otrzymać nagrodę każdego roku.
6. Nagroda może być przyznana pracownikowi, który przepracował co najmniej jeden rok w Szkole.
7. Pracownik zachowuje prawo do nagrody za okresy absencji chorobowej.

Rozdział V

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 11

1. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie powszechne przepisy prawa pracy, ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
2. Regulamin jest w każdym czasie udostępniany na żądanie pracownika i w razie potrzeby wyjaśniana jest jego treść.

3. Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym Regulaminem, co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest dołączone do jego akt osobowych.

4. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracownikom, z mocą od 30 stycznia 2024 r.

§ 12

Wszelkie zmiany treści Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

§ 13

Integralną część Regulaminu stanowią załączniki:

- Załącznik nr 1 „Tabela maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego”.
- Załącznik nr 2 „Wykaz stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych na poszczególnych stanowiskach, stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, stawek dodatku funkcyjnego”.
- Załącznik nr 3 „Tabela stawek dodatku funkcyjnego”.

W uzgodnieniu:

zakładowa organizacja związkowa

Tabela
Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego
I	5500
II	5600
III	5650
IV	5700
V	5750
VI	5800
VII	5850
VIII	5900
IX	5950
X	6000
XI	6050
XII	6200
XIII	6350
XIV	6500
XV	6650
XVI	6800
XVII	6950
XVIII	7000
XIX	7050

Wykaz stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych na poszczególnych stanowiskach oraz poziomów wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego

Tabela I. Stanowiska kierownicze urzędnicze

Lp.	Stanowiska	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1.	Główny księgowy	XV	6	wyższe ekonomiczne	3
				średnie ekonomiczne	6

Tabela II. Stanowiska urzędnicze

Lp.	Stanowiska	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1.	Starszy referent	IX		wyższe	-
				średnie	3
2.	Referent	VIII		średnie	1
3.	Starszy referent ds. kadr i płac	IX		wyższe ekonomiczne	3
				średnie ekonomiczne	6
4.	Referent ds. kadr i płac	VIII		wyższe ekonomiczne	2
				średnie ekonomiczne	4
5.	Referent ds. kadr i zatrudnienia	VIII		wyższe ekonomiczne	2
				średnie ekonomiczne	4

Tabela III. Stanowiska pomocnicze i obsługi

Lp.	Stanowiska	Kategoria	Stawka	Wymagania kwalifikacyjne
-----	------------	-----------	--------	--------------------------

		zaszeregowania	dodatku funkcyjnego	Wykształceni e oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1.	Sekretarz szkoły	XII	4	średnie	-
2.	Starszy intendent	VIII		średnie	2
3.	Intendent	VII		średnie	-
4.	Pomoc nauczyciela	IV		średnie	-
5.	Kucharz	V		zasadnicze zawodowe i odpowiednie wyszkolenie w zawodzie	-
6.	Starszy kucharz	VIII		średnie zasadnicze zawodowe	2 3
7.	Szef kuchni	VIII	2	zasadnicze zawodowe i tytuł mistrza	-
8.	Pomoc kuchenna	I		podstawowe	-
9.	Starszy woźny	III		podstawowe	-
10.	Woźny	II		podstawowe	-
11.	Sprzątaczk/sprzątac	II		podstawowe	-
12.	Konserwator	V		zasadnicze zawodowe	-
13.	Starszy konserwator	VIII		zasadnicze zawodowe	-

Tabela stawek dodatku funkcyjnego

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego w zł
1	440
2	660
3	880
4	1100
5	1320
6	1540
7	1760
8	2200
9	2750