

Załącznik do Zarządzenia nr 2/2023  
Dyrektora Szkoły Podstawowej  
im. Armii Krajowej w Pustelniku  
z dnia 17 stycznia 2023 r.  
w sprawie wprowadzenia  
Regulaminu wynagradzania  
pracowników niepedagogicznych  
w Szkole Podstawowej im. Armii Krajowej  
w Pustelniku

**Regulamin wynagradzania**  
**pracowników niepedagogicznych**  
**w Szkole Podstawowej**  
**im. Armii Krajowej w Pustelniku**

Na podstawie art. 3 oraz art. 77<sup>2</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t. j. Dz. U. 2022.1510 z póź. zm.), art. 39 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530 z póź. zm) oraz aktów wykonawczych do ustaw ustala się, co następuje:

## **Rozdział 1** **Postanowienia ogólne**

- §1. 1. Regulamin wynagradzania**, zwany dalej Regulaminem, określa wymagane kwalifikacje pracowników samorządowych, szczegółowe warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Szkole Podstawowej im. Armii Krajowej w Pustelniku oraz maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego.
- 2. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:**
- 1) pracodawcy – rozumie się przez to Dyrektora Szkoły Podstawowej im. Armii Krajowej w Pustelniku;
  - 2) pracownikach – rozumie się przez to wszystkich niepedagogicznych pracowników Szkoły Podstawowej im. Armii Krajowej w Pustelniku, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, którzy posiadają status pracownika samorządowego.

## **Rozdział 2** **Struktura wynagrodzenia za pracę i zasady jego przyznawania**

- §2. Wymagania kwalifikacyjne pracowników**, o których mowa w §1 określa Załącznik nr 1 do Regulaminu.
- §3. 1.** Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie dla zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji.
- 2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie** zasadnicze – które nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego w przepisach prawa pracy, dodatek za staż pracy, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, odprawa pośmiertna oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
- 3.** Pracownikowi przysługują również, po spełnieniu warunków określonych w niniejszym Regulaminie lub w innych przepisach szczegółowych:
- 1) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych;
  - 2) wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta;
  - 3) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy;
  - 4) dodatek funkcyjny;
  - 5) dodatek specjalny;
  - 6) nagroda pieniężna za szczególne osiągnięcia.
- §4. 1. Zmiana wysokości płacy** zasadniczej może nastąpić w związku z:
- 1) zmianą stanowiska pracy;
  - 2) zmianą zakresu pracy na zajmowanym stanowisku;
  - 3) zmianą stawek płac zasadniczych;
  - 4) zwiększeniem środków przeznaczonych na wynagrodzenia w planie finansowym szkoły;
  - 5) podniesieniem poziomu wykształcenia lub kwalifikacji pracownika (za akceptacją pracodawcy).
- §5. 1. Wynagrodzenie wypłaca się** raz w miesiącu z dołu, w terminie do dnia ostatniego każdego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzającym ten dzień dniu roboczym.
- 2.** Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy.

- §6. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
- §7. Minimalny oraz maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników określa Załącznik nr 2 do Regulaminu. Maksymalny poziom nie może przekroczyć 200% poziomu minimalnego.
- §8. Płacowe uprawnienia pracowników za czas niezdolności do pracy z różnych przyczyn określają odrębne przepisy prawa.
- §9. 1. Sposób kształtowania przez pracodawcę wynagrodzeń nie narusza zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet, bez względu na płeć, wszyscy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę.
2. Prace o jednakowej wartości są to prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.
3. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w umowie i przepisach płacowych określonych w niniejszym Regulaminie.
4. Informacja o wysokości indywidualnego wynagrodzenia stanowi tajemnicę pracownika i nie może być rozpowszechniana poza przypadkami przewidzianymi w przepisach.

### **Rozdział 3** **Dodatkowe składniki wynagrodzenia**

- §10. 1. Sekretarzowi szkoły, kierownikowi gospodarczemu, kierownikowi obiektów sportowych przysługuje **dodatek funkcyjny** w wysokości od 3% do 20% przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk określa Dyrektor na piśmie.
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
- 1) począwszy od pierwszego dnia, w którym pracownik nabył prawo do dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w trakcie miesiąca – w wysokości proporcjonalnej do ilości dni pełnienia tej funkcji w tym miesiącu;
  - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.
- §11. 1. Pracownikowi może zostać przyznany **dodatek specjalny** z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek specjalny przyznaje Dyrektor na czas określony, na piśmie.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
- §12. 1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej w wysokości 1% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1 może być podwyższony przez Dyrektora szkoły w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Pracownikowi może być przyznana **nagroda pieniężna** zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie nagród dla pracowników administracji i obsługi Szkoły Podstawowej im. Armii Krajowej w Pustelniku.
4. Nagrody przyznaje Dyrektor szkoły z własnej inicjatywy bądź na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.
5. Wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o przyznanie nagrody musi zawierać uzasadnienie.
6. Nagrody przyznaje się pracownikom wyróżniającym się w pracy zawodowej szczególnie za:
- 1) podejmowanie inicjatyw w zakresie poprawy funkcjonowania szkoły;

- 2) podejmowanie działań mających na celu zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
  - 3) wydajność i operatywność w pracy;
  - 4) w zakresie odpowiedzialności materialnej za dbałość o powierzone mienie oraz oszczędne i racjonalne gospodarowanie środkami;
  - 5) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań;
  - 6) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań zawodowych nie mieszczących się w zakresie obowiązków pracownika.
7. Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie ostatniego roku:
- 1) został ukarany karą upomnienia lub nagany;
  - 2) opuścił jakikolwiek dzień pracy bez usprawiedliwienia.
8. O przyznaniu nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownik jest zawiadamiany na piśmie.
9. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody przekazywany jest do akt osobowych pracownika.

- §13.** 1. Pracownikowi przysługuje **dodatek za wysługę lat** w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego, płatne po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku, o którym mowa w ust. 1, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek za wysługę lat przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub członkiem rodziny, za które pracownikowi przysługuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje:
- 1) od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie nastąpiło w ciągu miesiąca;
  - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawo do wyższej stawki nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.
5. W przypadku dodatkowego zatrudnienia, prawo dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

- §14.** 1. **Pracą w godzinach nadliczbowych** jest praca wykonywana przez pracownika ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, obowiązujące u pracodawcy.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, przysługuje dodatek w wysokości:
- 1) 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika – za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę;
  - 2) 100% tego wynagrodzenia – za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych w porze nocnej i święta oraz w dni dodatkowo wolne od pracy.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 2, przysługuje także za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
4. Dodatek, o którym mowa w ust. 2, nie przysługuje w niedzielę w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono w zamian innego dnia wolnego od pracy. Dotyczy to także pracy w święto oraz dni dodatkowo wolne od pracy.

- §15.** 1. Za wieloletnią pracę pracownikowi przysługuje **nagroda jubileuszowa** w następującym wymiarze:
- 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 okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej, zwanej dalej nagrodą, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Szczegółowe zasady przyznawania nagrody określają odrębne przepisy prawa.

**§16.** 1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje **odprawa pieniężna** w wysokości:

- 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu 10 lat;
  - 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu 15 lat;
  - 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu 20 lat.
2. Przy ustalaniu okresów pracy i innych okresów uprawniających do odprawy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.
3. Podstawę naliczenia odprawy stanowi wynagrodzenie pracownika obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wypłacana jest w dniu ustania stosunku pracy.
5. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

**§17.** 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 od pracodawcy **odprawa pośmiertna**.

2. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:
- 1) jednomiesięczne wynagrodzenie – jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
  - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie – jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
  - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie – jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
- 1) małżonkowi;
  - 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z ZUS.
4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.
5. Jeśli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty, określonej w ust. 2.
6. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w ust. 3, jeśli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z ust. 2 i ust. 5.
7. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

#### **Rozdział 4** **Postanowienia końcowe**

**§18.** W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

**§19.** Niniejszy Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

**§20.** Pracodawca jest zobowiązany zapoznać pracownika z treścią Regulaminu wynagradzania przed rozpoczęciem przez niego pracy.

**§21.** Zmiany w Regulaminie wprowadza się w formie aneksów w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

**§22.** Traci moc Regulamin wynagradzania z dnia 29 stycznia 2018 roku.

Pustelnik, dnia .....

Regulamin uzgodniono w dniu:

.....

Zakładowa organizacja związkowa:

Dyrektor szkoły:

.....

.....

**ZARZĄDZENIE NR 9/2023**  
**Dyrektora Szkoły Podstawowej im. Armii Krajowej w Pustelniku**  
**z dnia 14 lipca 2023 r.**

**w sprawie wprowadzenia Aneksu nr 1 do Regulaminu wynagradzania pracowników  
niepedagogicznych w Szkole Podstawowej im. Armii Krajowej w Pustelniku**

na podstawie art. 39 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. z 2022 r., poz. 530 z póź. zm.) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2023 r., poz. 1102 z póź. zm.)  
zarządzam, co następuje:

- § 1. Do Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych w Szkole Podstawowej im. Armii Krajowej w Pustelniku wprowadza się Aneks nr 1 w brzmieniu Załącznika nr 1 do niniejszego Zarządzenia.
- § 2. Załącznik nr 1 (tabela – Wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych i kategorie zaszeregowania dla pracowników niepedagogicznych) do Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych w Szkole Podstawowej im. Armii Krajowej w Pustelniku otrzymuje brzmienie Załącznika nr 1 do Aneksu nr 1.
- § 3. Załącznik nr 2 (Tabela minimalnych i maksymalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego) do Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych w Szkole Podstawowej im. Armii Krajowej w Pustelniku otrzymuje brzmienie Załącznika nr 2 do Aneksu nr 1.
- § 4. Zarządzenie wchodzi w życie z mocą od dnia 1 lipca 2023 r.

.....  
pieczęć i podpis dyrektora



Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 9/2023  
Dyrektora Szkoły Podstawowej  
im. Armii Krajowej w Pustelniku  
z dnia 14 lipca 2023 r.  
w sprawie wprowadzenia Aneksu nr 1  
do Regulaminu wynagradzania  
pracowników niepedagogicznych  
w Szkole Podstawowej im. Armii Krajowej w Pustelniku

**Aneks nr 1**  
**do Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych**  
**w Szkole Podstawowej im. Armii Krajowej w Pustelniku**  
**z dnia 14 lipca 2023 r.**

§ 1. W Regulaminie wynagradzania pracowników niepedagogicznych w Szkole Podstawowej im. Armii Krajowej w Pustelniku, stanowiącym załącznik do Zarządzenia nr 2/2023 Dyrektora Szkoły Podstawowej im. Armii Krajowej w Pustelniku z dnia 17 stycznia 2023 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych w Szkole Podstawowej im. Armii Krajowej w Pustelniku, wprowadza się następujące zmiany:

- 1) tabela - Wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych i kategorie zaszeregowania dla pracowników niepedagogicznych (Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych w Szkole Podstawowej im. Armii Krajowej w Pustelniku) otrzymuje brzmienie Załącznika nr 1 do niniejszego Aneksu nr 1,
- 2) Tabela minimalnych i maksymalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego (Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych w Szkole Podstawowej im. Armii Krajowej w Pustelniku) otrzymuje brzmienie Załącznika nr 2 do niniejszego Aneksu nr 1.

Pustelnik, dnia 14 lipca 2023 r.

Aneks nr 1 uzgodniono w dniu:

.....

Zakładowa organizacja związkowa:

Dyrektor szkoły:

.....

.....



### Wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych i kategorie zaszeregowania dla pracowników niepedagogicznych

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie	Staż pracy
1.	Kierownik gospodarczy	XIII	średnie	6
			wyższe	2
2.	Sekretarz szkoły	XII	średnie	5
3.	Inspektor ds. bhp	IX	według odrębnych przepisów	
4.	Konserwator	V	zasadnicze	-
5.	Kucharka	V	zasadnicze	-
6.	Pomoc kuchenna	I	podstawowe	-
7.	Sprzątaczką	II	podstawowe	-
8.	Pomoc nauczyciela	IV	podstawowe	-
9.	Intendent	VII	średnie	-
			zasadnicze	2
10.	Sekretarka	VII	średnie	-

1. Pracownikowi, w uzasadnionych przypadkach, może być skrócony staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej (staż pracy) określają odrębne przepisy.
2. Decyzję o zastosowaniu odpowiedniej dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca uwzględniając:
  - 1) kategorię zaszeregowania obowiązującą na zajmowanym przez pracownika stanowisku pracy, przy czym jeżeli pracownik zajmuje stanowiska łączone stosuje się kategorię wyższą;
  - 2) dokonaną indywidualnie ocenę przydatności i efektywności pracy;
  - 3) wysokość stawek płac zasadniczych pracowników na porównywalnych stanowiskach, o porównywalnych kwalifikacjach i porównywalnych rezultatach pracy.

Pustelnik, dnia 14 lipca 2023 r.

Uzgodniono w dniu:

.....

Zakładowa organizacja związkowa:

Dyrektor szkoły:

.....

.....

**Tabela minimalnych i maksymalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Minimalna kwota w zł</b>	<b>Maksymalna kwota w zł</b>
I	3 300	6 600
II	3 350	6 700
III	3 400	6 800
IV	3 450	6 900
V	3 500	7 000
VI	3 550	7 100
VII	3 600	7 200
VIII	3 650	7 300
IX	3 700	7 400
X	3 800	7 600
XI	3 900	7 800
XII	4 000	8 000
XIII	4 100	8 200
XIV	4 200	8 400
XV	4 300	8 600
XVI	4 400	8 800
XVII	4 600	9 200
XVIII	4 800	9 600
XIX	5 000	10 000
XX	5 200	10 400

Pustelnik, dnia 14 lipca 2023 r.

Uzgodniono w dniu:

.....

Zakładowa organizacja związkowa:

.....

Dyrektor szkoły:

.....