

ZARZĄDZENIE NR 1/2026

z dnia 17 marca 2026 r.

**Dyrektora Zespołu Szkół Ponadpodstawowych w Drobinie
w sprawie wprowadzenia Aneksu nr 2
do Regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych
w Zespole Szkół Ponadpodstawowych w Drobinie**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1135) i § 3 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 lutego 2026 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2026 r., poz. 246) zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadza się Aneks nr 2 do Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkół Ponadpodstawowych w Drobinie z dnia 1 kwietnia 2024 r.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 17 marca 2026 r.

DYREKTOR
Zespołu Szkół Ponadpodstawowych w Drobinie

Marzena Wasielewska-Lopata

.....
(pieczęć i podpis dyrektora)

Aneks nr 2 z dnia 17 marca 2026 r.
do Regulaminu wynagradzania pracowników
niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkół Ponadpodstawowych
w Drobinie

§1

W Regulaminie wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkół Ponadpodstawowych w Drobinie z 1 kwietnia 2024 r. dokonuje się następujących zmian:

1. Wprowadza się zmiany w załączniku nr 1 do Regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkół Ponadpodstawowych w Drobinie w związku z wejściem w życie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 lutego 2026 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. 2026 poz. 246).
2. Wprowadza się zmiany w załączniku nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkół Ponadpodstawowych w Drobinie.

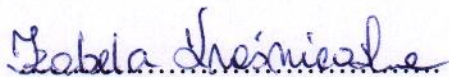
§2

Pozostałe postanowienia regulaminu pozostają bez zmian.

§3

Przepisy Aneksu Nr 2 mają zastosowania do wynagrodzeń i obowiązują od 1 stycznia 2026 r.

Drobin, dnia 17 marca 2026 r.



(podpis przedstawiciela zakładowej
organizacji związkowej)

DYREKTOR
Zespołu Szkół Ponadpodstawowych w Drobinie

Marzena Wasielewska-Lopata
.....
(Pracodawca)

**TABELA MINIMALNYCH WYSOKOŚCI
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w zł.
I	4806
II	4830
III	4850
IV	4870
V	4890
VI	4910
VII	4940
VIII	4970
IX	5000
X	5030
XI	5060
XII	5090
XIII	5200
XIV	5310
XV	5410
XVI	5630
XVII	5850
XVIII	6070
XIX	6400
XX	6750

Wykaz stanowisk pracowników administracji i obsługi, kategorii zaszeregowania oraz wymagań kwalifikacyjnych

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1.	Sekretarz szkoły	XII	Średnie ²⁾	5
2.	Sekretarka	VII	Średnie ²⁾	-
3.	Pomoc nauczyciela	IV	Podstawowe ³⁾	-
3.	Sprzątaczką	II	Podstawowe ³⁾	-

1) Minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia, uwzględniają wymagania określone w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2024 poz. 1135).

2) Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. 2025 poz. 1043), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

3) Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku (Dz.U. 2025 poz. 1043).

Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkół Ponadpodstawowych w Drobinie

§1

1. Regulamin wynagradzania tworzy się w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w placówce na podstawie:
 - 1) Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (t. j. Dz. U. 2025 poz. 277),
 - 2) Ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1135),
 - 3) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 lutego 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2026 poz. 246).
 - 4) Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. j. Dz. U. 2025 poz. 560)
 - 5) Ustawa z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (t. j. Dz. U. 2025 poz. 440)
2. Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.
3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o :
 - 1) pracownikach - rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zespole Szkół Ponadpodstawowych w Drobinie na podstawie umowy o pracę,
 - 2) pracodawcy - rozumie się przez to Zespół Szkół Ponadpodstawowych w Drobinie,
 - 3) organizacji związkowej - rozumie się przez to związki zawodowe działające w placówce,
 - 4) wynagrodzeniu zasadniczym - rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,
 - 5) minimalnym wynagrodzeniu - rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z dnia 10 października 2002 r. (t. j. Dz. U. 2024 poz. 1773)

§2

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 rentę z tytułu niezdolności do pracy - na podstawie art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. 2024 poz. 1135),
- 2) dodatkowe wynagrodzenie roczne - na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. j. Dz.U. 2025 poz. 560),
- 3) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t. j. Dz. U. 2025 poz. 570),
- 4) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy – na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (t. j. Dz. U. 2025 poz. 277),
- 5) świadczenie pieniężne z ubezpieczenia 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 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j. Dz. U. 2025 poz. 501).

§3

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji oraz stawki zaszeregowania osobistego.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ogłaszanego w drodze obwieszczenia przez Prezesa Rady Ministrów.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze oraz inne składniki wynagrodzenia wynikające ze stosunku pracy określone w Regulaminie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
4. Stawki wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca **załącznik nr 1** do regulaminu wynagradzania.
5. Zmiany wynagrodzenia zasadniczego mogą być przeprowadzone na podstawie ustawy budżetowej oraz decyzji Pracodawcy.
6. Wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa ust. 4 może ulec wzrostowi o wskaźnik inflacji

ustalony w ustawie budżetowej w miarę posiadanych środków przez Organ prowadzący.

§4

Wykaz stanowisk pracy, kategorii zaszeregowania oraz wymagań kwalifikacyjnych pracowników określa tabela stanowiąca **załącznik nr 2** do regulaminu wynagradzania.

§5

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.
2. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor szkoły.
3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej.
4. 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 placówki;
 - g) dbanie o dobro placówki.

§6

1. 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.
2. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) 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;
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
3. 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.

4. Jeżeli praca w jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

§7

1. Pracownikowi samorządowemu może zostać przyznany dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny ustala się w oparciu o tabelę stanowiącą **załącznik nr 3** do regulaminu wynagradzania.

§8

1. Zasady i tryb wypłaty nagród jubileuszowych oraz odpraw emerytalnych określa ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. 2024 poz. 1135) oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 lutego 2026 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2026 poz. 246).
2. Zasady i tryb wypłaty odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy określa ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2025 poz. 570).
3. Zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników szkoły (placówki) określa ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. j. Dz. U. 2025 poz. 560).

§9

Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§10

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

§11

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w sekretariacie szkoły.

§12

1. Regulamin może być zmieniany w formie aneksów uzgodnionych z zakładowymi organizacjami związkowymi.
2. Aneksy zaczynają obowiązywać w terminach i po podaniu ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty dla regulaminów wynagradzania.
3. W sprawach nieuregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem: Kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych i rozporządzenia w sprawie wynagrodzenia pracowników i samorządowych.

§13

Przepisy regulaminu mają zastosowanie do wynagrodzeń i obowiązują od **1 stycznia 2026 r.**

Drobin, 17 marca 2026 r.

DYREKTOR
Zespołu Szkół Ponadpodstawowych w Drobinie
Marzena Wasielewska-Łopata
**/Marzena Wasielewska-Łopata/
(Pracodawca)**

Isabela Kwiniowska
.....
(podpis przedstawiciela organizacji związkowych)

**TABELA MINIMALNYCH WYSOKOŚCI
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w zł.
I	4806
II	4830
III	4850
IV	4870
V	4890
VI	4910
VII	4940
VIII	4970
IX	5000
X	5030
XI	5060
XII	5090
XIII	5200
XIV	5310
XV	5410
XVI	5630
XVII	5850
XVIII	6070
XIX	6400
XX	6750

Wykaz stanowisk pracowników administracji i obsługi, kategorii zaszeregowania oraz wymagań kwalifikacyjnych

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1.	Sekretarz szkoły	XII	Średnie ²⁾	5
2.	Sekretarka	VII	Średnie ²⁾	-
3.	Pomoc nauczyciela	IV	Podstawowe ³⁾	-
3.	Sprzątaczką	II	Podstawowe ³⁾	-

1) Minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia, uwzględniają wymagania określone w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2024 poz. 1135).

2) Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. 2025 poz. 1043), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

3) Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku (Dz.U. 2025 poz. 1043).

Wysokość dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk

Lp.	Stanowisko	Kwota dodatku funkcyjnego
1.	Sekretarz szkoły	400-700 zł