

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. z 2023r., poz. 1465),
 - 2) Ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022r., poz. 530),
 - 3) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021r., poz. 1960 z późn. zm.),
 - 4) Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U. z 2018, poz. 1872)
 - 5) Ustawa z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2022, poz. 854)
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 2002r. (t.j. Dz. U. z 2020 poz. 2207).

§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. z 2022r., poz. 530),
- 2) dodatkowe wynagrodzenie roczne - na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U. z 2018, poz. 1872),
- 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 niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2018r., poz. 1969),
- 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. z 2023r., poz. 1465),
- 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. z 2022r., poz. 1732).

§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. Z 2022 poz. 530) oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 z późn. zm.).
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 (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969).
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. z 2018 r. poz. 1872).

§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 dla pracowników 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 marca 2025 r.**

Drobin, 18 czerwca 2025 r.

DYREKTOR
Zespołu Szkół Ponadpodstawowych w Drobiniu

Marzena Wasielewska-Łopata

/Marzena Wasielewska-Łopata/
(Pracodawca)

Tabela Wynagrodzeń

TABELA MINIMALNYCH WYSOKOŚCI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w zł.
I	4666
II	4680
III	4700
IV	4720
V	4740
VI	4760
VII	4780
VIII	4800
IX	4820
X	4840
XI	4870
XII	4940
XIII	5040
XIV	5150
XV	5250
XVI	5460
XVII	5670
XVIII	5880
XIX	6200
XX	6510

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 ³⁾	5
2.	Sekretarka	VII	Średnie ³⁾	-
3.	Pomoc nauczyciela	IV	Podstawowe ⁵⁾	-

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. z 2022 r. poz. 530), przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 tej ustawy.

2) Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to ukończenie studiów potwierdzone dyplomem, o którym mowa w art. 77 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742 i 1088), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

3) Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 900), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

4) Wykształcenie zasadnicze – rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.

5) 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.

6) Według Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego Rady Europy.

7) Szkoleń mających na celu pozyskanie wiedzy, umiejętności i kompetencji umożliwiających wykonywanie pracy w środowisku międzynarodowym w ramach programu szkoleń, o którym mowa w art. 8 ust. 1 lit. a (iii) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz. Urz. UE L 107 z 22.04.2016, str. 1, z późn. zm.).

Wysokość dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk

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