Załącznik 1
do Zarządzenia nr 17/2017
Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 5
im. Polskiej Macierzy Szkolne w Czeladzi
z dnia 16.11.2017 r.

Regulamin wynagradzania
pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych
w Szkole Podstawowej nr 5 im. Polskiej Macierzy Szkolnej w Czeladzi

Na podstawie :
Art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U z 2016 r. poz. 902 ze zm.)

I Przepisy wstępne

§ 1

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 5 im. Polskiej Macierzy Szkolnej w Czeladzi.

§ 2

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

1) Ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U z 2016 r. poz. 902 ze zm.)

2) rozporządzeniu płacowym - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50 poz.398 z późn. zm.),

3) pracodawcy – rozumie się przez to Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 5 im. Polskiej Macierzy Szkolnej w Czeladzi,

4) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Szkole Podstawowej nr 5 im. Polskiej Macierzy Szkolnej w Czeladzi na podstawie umowy o pracę,

5) zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to organizacje związkowe działające na terenie placówki.

I Przepisy szczegółowe

§ 3

1. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:
   1) wynagrodzenie zasadnicze,
   2) dodatek za wieloletnią pracę,
   3) nagroda jubileuszowa,

4) 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 (Dz. U. z 2016 r., poz. 902 ze zm.),

5) 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 2016 r., poz. 902 ze zm.) oraz regulaminu wynagradzania,

6) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 1997r., Nr 160, poz. 1080 ze zm.),

7) 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. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 ze zm.)

8) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy - na podstawie i zasadach określonych ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.),

9) 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 zm.),

10) świadczenia 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 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r., Nr 31 poz. 267 ze zm.).

11) inne świadczenia obligatoryjne, przysługujące z mocy prawa za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za czas przestoju itp.

§ 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 niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. z 2002r., Nr 200, poz. 1679 ze zm.).

3. Kwoty miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik Nr 2 do zarządzenia.

4. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.

5. W uzasadnionych przypadkach pracownikowi może zostać skrócony staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej na danym stanowisku określają odrębne przepisy.

6. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

§ 5

Ustala się wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonym w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do zarządzenia.

§ 6

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku 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. Dodatek wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
   - 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;
   - za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

4. Dodatek przysługuje pracownikowi 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.

§ 7

1. Nagroda jubileuszowa zwana dalej „nagrodą” przysługuje w wysokości:
   - po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego
   - po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego
   - po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego
   - po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego
   - po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego
   - po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.

2. Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, zwana dalej „odprawą” przysługuje w wysokości:

   - po 10 latach pracy – w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia
   - po 15 latach pracy – w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia
   - po 20 latach pracy – w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

3. Wynagrodzenie o którym mowa w ust 1 i 2 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Do okresów pracy uprawniających do nagrody i odprawy wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
5. Jeżeli praca w jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
6. Pracownikowi, który wykonuje pracę w jednostce, w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
7. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
8. W razie równoczesnego pozostawienia w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
9. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
10. Nagrodę wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
11. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.

12. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia stanowi wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody.
13. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
14. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
15. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 14 ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
16. Przepisy ust. 14 i 15 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
17. Odprawa wypłacana jest w dniu ustania stosunku pracy.

§ 8

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach
   1) główny księgowy
   2) sekretarz szkoły

przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Wysokość dodatku funkcyjnego określa Załącznik Nr 4 do zarządzenia.

3. Dodatek funkcyjny przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby lub konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny.

§ 9

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości 5 % wynagrodzeń zasadniczych z przeznaczeniem na premie pracowników.

2. Premia ma charakter uznaniowy.

3. Premia przyznawana może być przyznana pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki, a ponadto w szczególności:
   1) wykonują dodatkowe czynności nie wchodzące w zakres obowiązków wynikających z umowy o pracę,
   2) pełnią zastępstwa za nieobecnych pracowników,
   3) oszczędnie gospodarują materiałami i środkami,
   4) przejawiają własną inicjatywę w pracy,
   5) zachowują szczególną dbałość o stan techniczny powierzonych im urządzeń i sprzętu,

4. Wysokość premii nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.

5. Premia wypłacana jest wraz z wypłatą wynagrodzenia nagrodzonego pracownika.

6. Premia uznaniowa jest pomniejszana za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, urlop bezpłatny, wypoczynkowy.

§ 10

1. W ramach przyznanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

2. Fundusz nagród wynosi co najmniej 1% planowanego osobowego funduszu płac.

3. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora szkoły w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.

4. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor szkoły po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej.

5. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub w szczególnych przypadkach;

   1) na zakończenie roku szkolnego,
   2) w związku z przejściem pracownika na emeryturę.

6. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
   a) wzorowe wypełnianie obowiązków
   b) złożoność realizowanych zadań
   c) terminowe wykonywanie zadań, bądź innych prac zleconych przez dyrektora
   d) wykazywanie inicjatywy w pracy
   e) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych

f) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, doskonalenie zgodnie z potrzebami szkoły

g) dbanie o dobro szkoły, aktywny udział w pracach na rzecz szkoły, organizacji szkolnych imprez i uroczystości.

§ 11

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 12

Pracownikowi za pracę wykonaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze.

§ 13

1. W sprawach nieuregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem: kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U Nr 50 poz.398 z 2009 r.)

2. Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w sekretariacie szkoły.

3. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników w Szkole Podstawowej nr 5 im. Polskiej Macierzy Szkolnej w Czeladzi, co potwierdzają własnoręcznym podpisem.

4. Zmiany w regulaminie wynagradzania wprowadza się w trybie przewidzianym dla wprowadzenia regulaminu.

D Y R E K T O R
Szkoły Podstawowej nr 5
im. Polskiej Macierzy Szkolnej w Czeladzi
mgr Dorota Strączek

(podpisy przedstawicieli
zakładowych organizacji związkowych)

Załącznik nr 2 do regulaminu
wynagrodzeń dla pracowników
Szkoły Podstawowej nr 5 im. Polskiej
Macierzy Szkolnej w Czeladzi

Tabela miesięcznych kwot minimalnego wynagrodzenia zasadniczego.

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota z rozporządzenia płacowego w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	1 700,-	2 100,-
II	1 720,-	2 300,-
III	1 740,-	2 500,-
IV	1 760,-	2 700,-
V	1 780,-	2 900,-
VI	1 800,-	3 100,-
VII	1 820,-	3 300,-
VIII	1 840,-	3 500,-
IX	1 860,-	3 700,-
X	1 880,-	3 900,-
XI	1 900,-	4 100,-
XII	1 920,-	4 300,-
XIII	1 940,-	4 500,-
XIV	1 960,-	4 700,-
XV	1 980,-	4 900,-
XVI	2 000,-	5 100,-
XVII	2 100,-	5 300,-
XVIII	2 200,-	5 500,-
XIX	2 400,-	5 700,-
XX	2 600,-	5 900,-
XXI	2 800,-	6 100,-
XXII	3 000,-	6 300,-

Załącznik nr 3 do Regulaminu
wynagradzani
a pracowników
nie będących nauczycielami

TABELA STANOWISK I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW
ADMINISTRACYJNO-OBSŁUGOWYCH SZKOŁY PODSTAWOWEJ NR 5
IM. POLSKIEJ MACIERZY SZKOLNEJ W CZELADZI

L.p.	STANOWISKO	Kategoria zaszeregowania	Grupa dod. funkc. do	Wymagania kwalifika-cyjne	Wymagana liczba lat pracy	Uwagi
1.	Główny księgowy w zakładzie, jednostce	XVI	6	***W/g odrębnych przepisów***		**Stanowisko urzędnicze**
2.	Sekretarz szkoły	XII	4	średnie	5	
4.	Starszy referent d/s. płac	VI		wyższe/ średnie	2	**Stanowisko urzędnicze**
6.	Intendent	V		Zasadnicze zawodowe	2	
7.	Kucharz	V	3	zasadnicze zawodowe		
8.	Konserwator	V		średnie zasadnicze		
9.	Pomoc kuchenna	IV		zasadnicze zawodowe		
12.	Woźny	II		podstawowe		
13.	Szatniarz	II		podstawowe		
14.	Sprzątaczka	III		podstawowe		

Załącznik nr 4 do Regulaminu
wynagrodzeń dla pracowników
nie będących nauczycielami

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego	Kwota
1	do 40	440,-
2	do 60	660,-
3	do 80	880,-
4	do 100	1 100,-
5	do 120	1 320,-
6	do 140	1 540,-
7	do 160	1 760,-
8	do 180	2 200,-
9	do 200	2 750,-