

Zarządzenie Nr 16/2024
Dyrektora Zespołu Placówek Oświatowych w Wielgiem
z dnia 13 grudnia 2024r.
w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych

Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych

Na podstawie art. 68 ust. 5 *Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. r. Prawo oświatowe* (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 737), art. 77² § 1 i § 4 *Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.) oraz 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), po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, ustalam, co następuje:

§ 1

Regulamin wynagradzania, zwany dalej Regulaminem, określa szczegółowe warunki wynagradzania i innych świadczeń związanych z pracą oraz wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych w **Zespole Placówek Oświatowych w Wielgiem**.

§ 2

Ilekroć w Regulaminie mowa jest o:

- 1) pracodawcy – należy przez to rozumieć **Zespół Placówek Oświatowych w Wielgiem**,
- 2) *Kodeksie pracy* – rozumie się przez to *Ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy* (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.),
- 3) *Ustawie* – rozumie się przez to *Ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych* (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1135),
- 4) *Rozporządzeniu* – rozumie się przez to *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych* (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1960 ze zm.),
- 5) dyrektorze szkoły – rozumie się przez to dyrektora **Zespołu Placówek Oświatowych w Wielgiem**,
- 6) pracownikowi – rozumie się przez to pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w **Zespole Placówek Oświatowych w Wielgiem**,
- 7) kategorii zaszeregowania – rozumie się przez to kategorię określoną w umowie o pracę zgodnie z wykazem stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych, stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.

§ 3

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz inne składniki wynagrodzenia przyznaje dyrektor.

2. W wypadkach i na warunkach określonych niniejszym Regulaminem, pracownikowi przysługują następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatki do wynagrodzenia:
 - a) funkcyjny,
 - b) za wieloletnią pracę,
 - c) za pracę w porze nocnej,
 - d) dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań,
 - 3) premia,
 - 4) nagroda dyrektora szkoły.

§ 4

1. Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę określone przepisami powszechnie obowiązującymi.
2. W wypadku, gdy wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, jest niższe od wynagrodzenia minimalnego, pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacane za okres każdego miesiąca łącznie z wynagrodzeniem.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 5

Pracownik, zależnie od zajmowanego stanowiska i wykonywanej pracy, otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze, ustalone według tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowiącej załącznik nr 2 do Regulaminu.

§ 6

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - 1) główny księgowy.
2. Dodatek funkcyjny nie może przekroczyć 40 proc. otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ulega odpowiednio zmniejszeniu za okres pobierania zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za który pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Prawo do dodatku funkcyjnego wygasa z dniem zaprzestania wykonywania obowiązków, z tytułu pełnienia których przyznawany jest dodatek.

§ 7

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5 proc. miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 proc. za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 proc. miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia.
3. Do okresów zatrudnienia uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się także inne okresy, jeżeli na mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. W przypadku, gdy praca w szkole stanowi dodatkowe zatrudnienie, prawo do dodatku za wieloletnią pracę ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje:
 - 1) od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.

§ 8

1. Praca wykonywana poza normą czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym terminie uzgodnionym z dyrektorem.

§ 9

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej, w wysokości 20 proc. stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego zgodnie z odrębnymi przepisami.
2. Pora nocna obejmuje osiem godzin, od godz. 22:00 do godz. 6:00 .

§ 10

1. Dodatek specjalny może być przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub z tytułu powierzenia dodatkowych zadań, w tym powierzenia obowiązków opiekuna w służbie przygotowawczej.
2. Dodatek przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w pkt. 1. Kwota przyznanego dodatku specjalnego nie może być wyższa niż 40 proc. otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia zasadniczego.

3. Dodatek specjalny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ulega odpowiednio zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 11

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz premiowy w wysokości 1 proc. wynagrodzeń zasadniczych, z przeznaczeniem na premie dla pracowników samorządowych.
2. Premia jest przyznawana przez dyrektora szkoły i wypłacana pracownikom.
3. Pracownikowi może być przyznana premia do 30% wysokości przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego, w ramach posiadanych środków funduszu płac.
4. Podstawą naliczenia premii jest stawka wynagrodzenia zasadniczego, wynikająca ze stawki osobistego zaszerzgowania pracownika za czas faktycznie przepracowany,
5. Premia ulega odpowiednio pomniejszeniu za okres pobierania zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, wynagrodzenia za czas choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną.
6. Premia przysługuje za spełnienie co najmniej jednego kryterium:
 - 1) wykonywanie prac dodatkowych poza zakresem obowiązków np.: obsługa imprez, prace remontowe, porządkowanie szkoły po pracach remontowych, awariach i innych uzasadnionych przypadkach,
 - 2) wykonywanie prac z własnej inicjatywy, służących dobru szkoły;
 - 3) wykazywanie się sprawnością organizacyjną i dyspozycyjnością, w tym gotowością do podejmowania prac w zastępstwie za pracowników przebywających na zwolnieniach lekarskich, urlopach itp..
 - 4) szczególne dbanie o mienie zakładu pracy oraz wszelkie urządzenie, maszyny, sprzęt stanowiący wyposażenie stanowiska pracy.
7. W przypadku wypłaty wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków z ubezpieczenia społecznego premię należy uwzględnić w podstawie ich wymiaru za miesiąc, w którym nastąpiła wypłata premii, w faktycznie wypłaconej wysokości, bez uzupełniania.

§ 12

1. W ramach środków na wynagrodzenia pracownicze tworzy się fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, w wysokości 1 proc. planowanego osobowego funduszu płac.
2. Warunkiem przyznania nagrody jest spełnienie przez pracownika, co najmniej jednego z poniższych kryteriów:
 - 1) szczególne osiągnięcia w pracy,
 - 2) wykazywanie inicjatyw ponad przydzielone obowiązki służbowe,
 - 3) podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych zgodnie z potrzebami pracodawcy.
 - 4) wykazywanie szczególnej dbałości o mienie szkoły, powierzony sprzęt i stanowisko pracy

3. Nagrodę można przyznać pracownikowi, który przepracował co najmniej rok w szkole z zachowaniem ciągłości pracy.
4. W przypadku wypłaty wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków z ubezpieczenia społecznego nagrodę należy uwzględnić w podstawie ich wymiaru za miesiąc, w którym nastąpiła wypłata nagrody, w faktycznie wypłaconej wysokości, bez uzupełniania.

§ 13

1. Wypłata wynagrodzenia odbywa się z dołu za dany miesiąc, 25 dnia każdego miesiąca za wyjątkiem grudnia.
2. W miesiącu grudniu pracodawca dokonuje wypłaty wynagrodzenia 20 grudnia.
3. W przypadku, gdy termin wypłaty przypada na dzień wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w dniu poprzedzającym dzień wolny.
4. Wynagrodzenie i inne należności ze stosunku pracy są przekazywane na rachunek bankowy pracownika, chyba że pracownik złożył wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

§ 14

1. Z wynagrodzenia za pracę potrąceniu podlegają należności z tytułu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, składki ZUS oraz inne należności publicznoprawne, jeżeli na pracodawcy spoczywa obowiązek ich pobierania.
2. Pracodawca, na wniosek pracownika, jest zobowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu.

§ 15

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem obowiązują odpowiednie przepisy prawa pracy.

§ 16

Regulamin może być zmieniony w takim trybie, w jakim został ustalony.

§ 17

1. Regulamin podlega podaniu do wiadomości pracowników, przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń.
2. Regulamin do wglądu jest dostępny na żądanie pracownika w pokoju kadr i płac.

§ 18

Pracownikowi, który pracuje w systemie przerywanego czasu pracy przysługuje za ten czas wynagrodzenie, które określają przepisy Kodeksu Pracy tj. art. 139 § 1 KP

§ 19

1. Regulamin wchodzi w życie z dniem 01.01.2025r.
2. Traci moc Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych w Zespole Placówek Oświatowych w Wielgim wprowadzony Zarządzeniem dyrektora szkoły nr 01/2020 z dnia 30 stycznia 2020 r ze zmianami.

K. Markiewicz Prezes Oddziału ZNP
*(podpisy przedstawicieli
organizacji związkowych)*

A. Błaszczuk – Kwaśniewska – Dyrektor ZPO Wielgie
(podpis pracodawcy)

Uzgodniono dnia 13.12.2024r

TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI i ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW

Lp.	Stanowisko	Minimalna grupa wynagrodzeni a zasadniczego	Maksymaln a grupa wynagrodzeni a zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Liczba lat pracy
kierownicze stanowiska urzędnicze					
1.	główny księgowy	XV	XVIII	wg odrębnych przepisów	
stanowiska urzędnicze					
1.	Starszy inspektor ds. bhp	X	XIII	wg odrębnych przepisów	
2.	specjalista	X	XVI	wyższe ²⁾	-
				średnie ³⁾	3
3.	Starszy specjalista	XI	XVII	wyższe ²⁾	3
				średnie ³⁾	5
4.	Kasjer, referent	VIII	X	wyższe ²⁾	1
				średnie ³⁾	4
stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	konserwator	V	VIII	zasadnicze ⁴⁾	-
2.	zaopatrzeniowiec	VIII	X	średnie ³⁾	2
				zasadnicze ⁴⁾	3
3.	magazynier	VII	X	średnie ³⁾	-
				zasadnicze ⁴⁾	2
4.	Sekretarka, kontystka	VII	XI	średnie ³⁾	-
5.	pomoc administracyjna	IV	VI	zasadnicze ⁴⁾	-

6.	starszy kucharz, starszy konserwator	VIII	X	średnie ³⁾	2
				zasadnicze ⁴⁾	3
7.	starszy woźny	III	VI	podstawowe ⁵⁾	3
8.	pomoc kuchenna	I	IV	podstawowe ⁵⁾	-
9.	kucharka	V	IX	zasadnicze ⁴⁾	-
10.	woźny, robotnik, sprzątaczką, opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściu przez jezdnię)	II	VI	Podstawowe ⁵⁾	-
11.	sekretarz szkoły	XII	XV	średnie ³⁾	5
12.	starszy intendent	VIII	XIII	średnie ³⁾	2
				Zasadnicze ⁴⁾	3
13.	pomoc nauczyciela	IV	VI	podstawowe ⁵⁾	-
14.	kierowca samochodu do 3,5 ton kierowca samochodu osobowego	VI	IX	wg. odrębnych przepisów	

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.).

Załącznik nr 2 do Zarządzenia NR 16 /2024.
Dyrektora Zespołu Placówek Oświatowych
w Wielkiem z dn. 12.12.2024

Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	4000	5500
II	4050	5550
III	4100	5600
IV	4150	5650
V	4200	5700
VI	4250	5750
VII	4300	6090
VIII	4350	6430
IX	4400	6770
X	4500	7110
XI	4600	7280
XII	4700	7450
XIII	4800	7620
XIV	4900	7790
XV	5000	7960
XVI	5200	8230
XVII	5400	8465
XVIII	5600	9162
XIX	5900	9959
XX	6200	10755