

**REGULAMIN
WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW
NIEPEDAGOGICZNYCH
zatrudnionych
w ZESPOLE SZKÓŁ
PUBLICZNYCH
w ŁĄDKU – ZDROJU**

§ 1.

Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych, zwany dalej „Regulaminem”, określa:

1. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
2. warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego;
3. warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród dla niepedagogicznych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Zespole Szkół Publicznych w Łądku - Zdroju, zwanej dalej „Placówką”.

§ 2.

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy, a w szczególności:

1. ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj.: Dz. U. z 2022 r., poz. 1510);
2. ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj.: Dz.U. z 2022 r., poz. 530);
3. rozporządzenie Rady Ministrów z 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2021 poz. 1960).

§ 3.

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

1. pracodawcy – należy przez to rozumieć Placówkę jako jednostkę organizacyjną zatrudniającą pracowników, reprezentowaną przez Dyrektora lub w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy przez wyznaczonego wicedyrektora, posiadającego upoważnienie do podejmowania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;
2. pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę niebędącą nauczycielem, zatrudnioną w Placówce w ramach stosunku pracy, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy;
3. minimalnym wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć wynagrodzenie, o którym mowa w ustawie z 13 września 2022 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2022 r. poz. 1952).

§ 4.

1. Ustala się tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. Wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych w Zespole Szkół Publicznych w Łądku – Zdroju określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2021 poz. 1960).

§ 5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, a także na zasadach określonych w regulaminie, dodatek funkcyjny, dodatek specjalny i nagroda.
3. Pracownikowi przysługuje ponadto dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne – na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
4. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę.
5. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
6. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu w ostatnim dniu każdego miesiąca przelewem na konto bankowe wskazane przez pracownika.
7. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy tak stanowią.
8. Dla pracowników zatrudnionych na tożsamyh stanowiskach i wykonujących te same czynności ustala się wynagrodzenie zasadnicze na jednakowym poziomie.

§ 6

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej (22:00-06:00) przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 kodeksu pracy.

§ 7

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom, dla których w tabeli, o której mowa w § 4, przewiduje się dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa lub pełnienia obowiązków na stanowiskach, o których mowa w ust. 1.
3. Dodatek funkcyjny nie przysługuje 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 wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 § 1 kodeksu pracy lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 8

1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 6 miesięcy.
3. Prawo do dodatku specjalnego wygasa pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik zaprzestał wykonywania zadań lub obowiązków, o których mowa w ust. 1.

4. Dodatek specjalny może zostać przyznany w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego.
5. Dodatek specjalny nie przysługuje 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 z tego tytułu wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 § 1 kodeksu pracy lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 9

1. Za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownikowi może zostać przyznana nagroda.
2. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 3% wypłacanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników.
3. Kwota przyznanej pracownikowi nagrody nie może być wyższa niż 150% minimalnego wynagrodzenia za pracę pracownika wyznaczonego do powyższej nagrody.
4. Nagrody przyznaje dyrektor z własnej inicjatywy lub na pisemny uzasadniony wniosek, sporządzony przez bezpośredniego przełożonego.
5. Wypłata nagrody powinna nastąpić niezwłocznie po jej przyznaniu, nie później jednak niż w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.
6. Wysokość nagrody ustala się w oparciu o:
 1. ocenę uzyskanych wyników pracy zawodowej;
 2. wzorowe i staranne wypełnianie obowiązków;
 3. szczególne osiągnięcia zawodowe;
 4. podnoszone kwalifikacje zawodowe, mające wpływ na podniesienie jakości wykonywanej pracy;
 5. stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań;
 6. dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków;
 7. wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków.
7. Pracownik, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatnich 12 miesięcy poprzedzających dzień ustalenia prawa do nagrody nie ma prawa do tej nagrody.
8. Kopię zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych.

§ 10

Zmiany dokonywane w treści niniejszego regulaminu wymagają uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Szkole/Placówce, w trybie przewidzianym w odrębnych przepisach.

§ 11

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia.
2. Regulamin podaje się do wiadomości pracowników, którzy pisemnie potwierdzają zapoznanie się z jego treścią.
3. Regulamin jest dostępny dla pracowników do wglądu w sekretariatach Zespołu Szkół Publicznych w Łądku - Zdroju

§ 12

Z dniem wejścia w życie regulaminu traci moc dotychczasowy regulamin wynagradzania.

Zakładowa organizacja związkowa Pracodawca

1.
2.

Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych w ZSP w Łądku-Zdroju

**STAWKI MAKSYMALNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
dla PRACOWNIKÓW NIEPEDAGOGICZNYCH
TABELA I**

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	2000	3600
II	2020	3700
III	2040	3800
IV	2070	3900
V	2100	4000
VI	2130	4100
VII	2160	4200
VIII	2190	4300
IX	2220	4400
X	2250	4500
XI	2280	4600
XII	2310	4700
XIII	2340	4800
XIV	2370	5000
XV	2400	5250
XVI	2440	5500
XVII	2500	5750
XVIII	2600	6000
XIX	2700	6100

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	3300	5000
II	3350	5200
III	3400	5400
IV	3450	5600
V	3500	5800
VI	3550	6000
VII	3600	6200
VIII	3650	6400
IX	3700	6600
X	3800	6800
XI	3900	7000
XII	4000	7200
XIII	4100	7400
XIV	4200	7600
XV	4300	7800
XVI	4400	8000
XVII	4600	8200
XVIII	4800	8400
XIX	5000	8600

Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych w ZSP w Łądku-Zdroju
WYKAZ STANOWISK, KATEGORIE ZASZEREGOWANIA
oraz wymagania kwalifikacyjne dla danych stanowisk w Zespole Szkół Publicznych w
Łądku - Zdroju
TABELA II

lp.	stanowisko	minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego (kategoria zaszeregowania, kwota w zł.) zgodnie z rozporządzeniem	maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego (kategoria zaszeregowania, kwota w zł.)	wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy w latach
	główna księgowa	XVI	XVI	wg odrębnych przepisów	
	zastępca głównego księgowego	XIV	XIV	wyższe lub podyplomowe ekonomiczne	3
	kierownik gospodarczy	XIII	XIII	wyższe średnie	2 6
	sekretarz szkoły	XII	XII	średnie	5
	specjalista do spraw kadr	XII	XII	średnie	5
	specjalista do spraw bezpieczeństwa higieny pracy	IX	IX	wg odrębnych przepisów	
	konserwator	V	V	zasadnicze zawodowe	
	sprzątaczką	III	VIII	podstawowe	

lp.	stanowisko	minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz	staż pracy

		(kategoria zaszeregowania, kwota w zł.) zgodnie z rozporządzeniem	umiejętności zawodowe	w latach	Załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania w Zespole Szkół Publicznych w Łądku- Zdroju TABELA III Maksymalny poziom dotatku funkcyjnego
1.	główna księgową	XV	wg odrębnych przepisów		
2. s	starszy księgowy	XI	wyższe 3 średnie 5		
3.	kierownik gospodarczy	XIII	wyższe średnie	2 6	
4.	sekretarz szkoły	XII	średnie	5	
5.	inspektor ds. księgowości i kadr	XI	wyższe średnie	3 5	
6.	Inspektor ds. bezpieczeństwa higieny pracy	IX	wg odrębnych przepisów		
7.	konserwator	V	zasadnicze zawodowe	-	
8.	sprzątaczką	II	podstawowe	-	

lp.	stanowisko	maksymalny poziom dodatku funkcyjnego
1.	główna księgową	7
2.	zastępca głównego księgowego	6
3.	kierownik gospodarczy	5

Załącznik nr 4 do Regulaminu wynagradzania w Zespole Szkół Publicznych w Łądku-Zdroju

TABELA IV

Stawki dodatku funkcyjnego

Lp.	Stawka dodatku	Procent najniższego wynagrodzenia z tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych
1.	1	do 20

2.	2	do 40
3.	3	do 50
4.	4	do 60
5.	5	do 80
6.	6	do 100
7.	7	do 120
8.	8	do 140
9.	9	do 160