

REGULAMIN WYNAGRADZANIA **Pracowników nie będących nauczycielami Szkoły Podstawowej w Brzeczowicach**

Regulamin wynagradzani, zwany dalej regulaminem, został ustalony na podstawie: art. 77² ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998, nr 21, poz.94 z późn. zm.) oraz art. 39 ust. 1 i 2 i art. 58 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. nr 223, poz. 1458)

Rozdział I **Postanowienia ogólne**

§ 1.

1. Regulamin określa warunki i zasady wynagradzania za pracę pracowników zatrudnionych w Szkole Podstawowej w Brzeczowicach na umowę o pracę oraz przyznawania innych składników wynagrodzenia, świadczeń i dodatków związanych z pracą.
2. Regulamin określa w szczególności:
 - wymagania kwalifikacyjne pracowników,
 - szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa,

§ 2.

Hełroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) **ustawie** – rozumie się przez to ustawę z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. nr 223, poz. 1458),
- 2) **kodeksie pracy** – rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz. U. nr 21, poz. 94 z 1998 r. z późn. zm)
- 3) **rozporządzeniu** – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. nr 50, poz. 398),
- 4) **szkole** – rozumie się przez to Szkołę Podstawową w Brzeczowicach
- 5) **dyrektor** – rozumie się przez to Dyrektora Szkoły Podstawowej w Brzeczowicach
- 6) **pracodawcy** – rozumie się przez to Szkołę Podstawową w Brzeczowicach
- 7) **pracowniku** – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Szkole Podstawowej w Brzeczowicach na podstawie umowy o pracę.
- 8) **najniższym wynagrodzeniu zasadniczym** – rozumie się stawkę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego określonego w I kategorii zaszeregowania, w załączniku nr 1 do rozporządzenia.
- 9) **minimalnym wynagrodzeniu** – rozumie się wynagrodzenie ustalone zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.)

§ 3.

1. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia takiego pracownika ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu.

Rozdział II **Wymagania kwalifikacyjne**

§ 4.

Wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, określonych w rozporządzeniu.

Rozdział III **Szczegółowe warunki wynagradzania**

§ 5.

Pracownikom przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 3) dodatek za pracę w porze nocnej, zgodnie z kodeksem pracy,
- 4) premia, zgodnie z § 8 regulaminu,
- 5) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z ustawą,
- 6) wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta zgodnie z Kodeksem pracy,
- 7) nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 8) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, zgodnie z § 7 regulaminu,
- 9) dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. nr 160, poz. 1080 z późn. zm.),
- 10) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 11) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracowników, zgodnie z ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm).

§ 6.

Ustala się:

- 1) tabelę maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu,
- 2) tabelę stanowisk pracowniczych wraz z maksymalnym poziomem wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu.

Rozdział IV **Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa**

§ 7.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca tworzy fundusz nagród.
2. Zasady przyznawania i wypłacania nagród określa regulamin nagradzania, stanowiący załącznik nr 3 do regulaminu

§ 8.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca tworzy fundusz premiiowy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.
2. Zasady przyznawania i wypłacania premii określa regulamin premiowania, stanowiący załącznik nr 4 do regulaminu

Rozdział V
Przyznawanie innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą

§ 9.

Pracownikom przysługują również inne świadczenia pieniężne związane z pracą na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

ROZDZIAŁ VI
Forma i sposób wypłaty wynagrodzenia.

§ 10.

Wynagrodzenie wypłacane jest 26 dnia każdego miesiąca, chyba, że jest to dzień wolny od pracy, wówczas wypłaca się wynagrodzenie w dniu poprzedzającym. Wynagrodzenie wypłacane jest w drodze przelewu bankowego na konto pracownika po uprzednim wyrażeniu przez niego zgody na piśmie .

ROZDZIAŁ VII
Przepisy końcowe

§ 11.

Zmiana treści regulaminu może nastąpić w formie aneksu w tym samym trybie, co jego ustanowienie, bądź przez wprowadzenie nowego regulaminu.

§ 12.

W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem stosuje się odpowiednio przepisy: ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy

§ 13.

Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym regulaminem, co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest włączane do jego akt osobowych.

§ 14.

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania do wiadomości poprzez wywieszenie na tablicach ogłoszeniowych w Szkole Podstawowej w Brączowicach.

Tabela maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w zł wynikająca z rozporządzenia	Maksymalna kwota w zł.
I	1100	1300
II	1120	1350
III	1140	1400
IV	1160	1450
V	1180	1650
VI	1200	1700
VII	1220	1850
VIII	1240	2000
IX	1260	2150
X	1280	2300
XI	1300	2450
XII	1350	2650
XIII	1400	2850
XIV	1450	3000
XV	1500	3150

**WYKAZ STANOWISK POMOCNICZYCH I OBSŁUGI ,
MINIMALNE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE NIEZBĘDNE DO
WYKONANIA PRACY NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH
MAKSYMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO.**

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe.	Staż pracy w latach .
1	2	3	4	5
1.	Magazynier, intendent	V - VIII	średnie	1
2.	Sekretarka – maszynistka	IV - VIII	średnie	-
3.	Pomoc administracyjna (biurowa , techniczna)	III-VII	średnie	
4.	Rzemieślnik specjalista	VII - X	średnie-zawodowe	4
5.	Kuchmistrz – szef kuchni	VIII-XI	średnie	4
6.	Starszy rzemieślnik(starszy murarz, malarz, kucharz i inne)starszy konserwator, robotnik wysoko wykwalifikowany	VI - IX	średnie -zawodowe	3
			zasadnicze zawodowe	
7.	Rzemieślnik, murarz , malarz, kucharz i inne) konserwator, robotnik wykwalifikowany	V - VIII	średnie zawodowe	i w
			zasadnicze zawodowe	
8.	Pomoc rzemieślnika, pomoc kuchenna	IV - VII	zasadnicze zawodowe	
			podstawowe	
9.	Robotnik gospodarczy (magazynowy)	II - V	zasadnicze zawodowe	
			podstawowe	
10.	Portier, szatniarz, dozorca, woźny,	II - VII	podstawowe	
11.	Sprzątaczką	I - V	podstawowe	
12.	Pomoc nauczyciela	VI - IX	średnie	
13.	Opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły , przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły)	I - VI	średnie	

REGULAMIN NAGRADZANIA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH

§ 1.

Zasady nagradzania stosuje się do wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w Szkole Podstawowej w Brzączowicach, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy.

§ 2.

1. Nagroda ma charakter uznaniowy i przyznawana jest w szczególności za:
 - a) szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
 - b) wykonywanie dodatkowych zadań, wykraczających poza zakres podstawowych obowiązków wynikających z umowy o pracę za które pracownik nie otrzymuje dodatku specjalnego,
 - c) inicjatywę i samodzielność w stosowaniu rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań,
 - d) systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
 - e) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych,
2. Nagroda może być przyznana w postaci:
 - b) Nagrody pieniężnej,
 - c) Listu gratulacyjnego.

§ 3.

1. Nagrody pieniężne dla pracowników przyznaje Dyrektor Szkoły .
2. Pracownik zajmujący się sprawami kadrowymi przygotowuje dla wszystkich nagrodzonych pracowników informacje o przyznanej nagrodzie, która po podpisaniu przez Dyrektora Szkoły wpięta powinna być do akt osobowych pracownika oraz przekazana do Zakładu Obsługi Budżetowej Jednostek Organizacyjnych, na podstawie której pracownik przygotowuje listę płac.
3. Nagroda wypłacana jest niezależnie od wypłacanego wynagrodzenia za pracę.

§ 4.

Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie ostatniego roku został ukarany karą upomnienia lub nagany wynikającą z Kodeksu Pracy.

§ 5.

Nagrody wypłacane są w miesiącu przyznania.

§ 6.

W sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

**REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA
STANOWISKACH POMOCNICZYCH I OBSŁUGI W SZKOLE PODSTAWOWEJ
W BRZĄCZOWICACH**

§ 1.

Zasady premiowania stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i wymiar czasu pracy.

§ 2.

1. Premia indywidualna przyznawana poszczególnym pracownikom nie powinna przekraczać 50% stawki wynagrodzenia zasadniczego.
2. Przyznając premię bierze się pod uwagę, w szczególności:
 - szczególne zaangażowanie w realizację zadań,
 - jakość, terminowość i rzetelność pracy,
 - wykonanie dodatkowych prac.
3. Premia, o której mowa w ust.1 ma charakter uznaniowy i nieroszczeniowy.

§ 3.

1. Premia przyznawana jest w wysokości określonej przez Dyrektora w miarę posiadanych środków .
2. Podstawą obliczenia premii indywidualnej jest wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania pracowników.
3. Premia wypłacana jest w okresach miesięcznych w dniu wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.

§ 4.

Wysokość przyznanej premii bądź odmowa jej przyznania nie wymagają pisemnego uzasadnienia.

§ 5.

Premia jest wypłacana w terminie wypłaty wynagrodzenia, w miesiącu przyznania.

§ 6.

W sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.