

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA**  
**pracowników samorządowych**  
**w Zespole Szkolno – Przedszkolnym nr 2 w Tomaszowie Mazowieckim**

**Rozdział I**  
**Postanowienia wstępne**

**§ 1**

1. Regulamin wynagradzania zwany dalej „regulaminem” został opracowany na podstawie:
  - 1) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282)
  - 2) art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043, 1495.)
  - 3) rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 15 maja 2018 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 936, 2437 ze zm.)
  - 4) ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177, z 2019 r., poz. 1564 ze zm.)
2. Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.
3. Regulamin obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, bez względu na jej rodzaj i czas trwania oraz wymiar czasu pracy.
4. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
  - a. ustawie – rozumie się przez to ustawę o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282),
  - b. przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie,
  - c. rozporządzeniu – rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936, 2437 ze zm.),
  - d. pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zespole Szkolno – Przedszkolnym nr 2 w Tomaszowie Mazowieckim na podstawie umowy o pracę,
  - e. pracodawcy – rozumie się przez to Zespół /szkołę /placówkę,

- f. organizacji związkowej – rozumie się przez to związki zawodowe działające w placówce,
- g. wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego

## § 2

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

1. *wynagrodzenie zasadnicze* - na zasadach określonych w rozporządzeniu i regulaminie,
2. *dodatek za wieloletnią pracę* - na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu,
3. *dodatek funkcyjny* - na zasadach określonych w regulaminie,
4. *dodatek specjalny* - na zasadach określonych w regulaminie,
5.  *premia* - na zasadach określonych w regulaminie,
6. *wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych* - na zasadach określonych w ustawie,
7. *wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta* - na zasadach określonych w kodeksie pracy,
8. *nagroda jubileuszowa* - na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu,
9. *nagroda z funduszu nagród* za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej - na zasadach określonych w regulaminie,
10. *dotatkowe wynagrodzenie roczne* - na zasadach określonych w ustawie z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872),
11. *jednorazowa odprawa pieniężna* w związku z przejściem na emeryturę lub rentę - na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu,
12. *odprawa pośmiertna* - na zasadach określonych w kodeksie pracy,
13. *odprawa pieniężna* w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika - na zasadach określonych w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t. j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969)

### **§ 3**

Ustala się:

1. Tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych (Załącznik nr 1),
2. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego (Załącznik nr 2),
3. Tabele stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych (Załącznik nr 3).

## **Rozdział II**

### **Wynagrodzenie zasadnicze i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia**

#### **Postanowienia ogólne**

##### **§ 4**

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Podstawą ustalania zaszeregowania pracownika jest "Tabela stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych" stanowiąca Załącznik nr 3 do Regulaminu.
3. Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu, nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych, o których mowa w § 3 ust. 3 i § 4 ust. 1, mogą nadal być zatrudnieni na dotychczasowych stanowiskach z dotychczasowym wynagrodzeniem.
4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

#### **Wynagrodzenie zasadnicze**

##### **§ 5**

1. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje Dyrektor Zespołu w oparciu o „Tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego” stanowiącą Załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. Na wysokość wynagrodzenia zasadniczego wpływa rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, a także ilość i jakość świadczonej pracy.
3. Górną granicę wynagrodzenia zasadniczego w tabeli stanowiącej Załącznik nr 1 ustala Dyrektor Zespołu.

## Dodatek funkcyjny

### § 6

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
  - 1) kierownik gospodarczy,
  - 2) kierownik pływalni szkolnej
2. Dodatki funkcyjne są związane ze stanowiskami kierowniczymi. Dodatki funkcyjne mogą być przyznane także osobom na stanowiskach niekierowniczych, które wykonują funkcje polegające na merytorycznej koordynacji prac wykonywanych przez innych pracowników.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego zależy od:
  - a) poziomu kierowania,
  - b) obciążenia pracą kierowniczą w relacji do innych osób zajmujących stanowiska kierownicze,
  - c) zakresu i skali trudności koordynacji prac.
4. Dodatki funkcyjne są określane w relacji procentowej zgodnie z Załącznikiem nr 2 do miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
5. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - a) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.
  - b) w przypadku powierzenia funkcji kierowniczej lub jej zaprzestania w trakcie miesiąca, dodatek wypłacany jest proporcjonalnie do przepracowanego okresu.
6. Dodatek funkcyjny jest proporcjonalnie zmniejszany za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby i macierzyństwa albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego. W związku z tym dodatek funkcyjny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz **wlicza się** do podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645, 1590).
7. Ponieważ dodatek funkcyjny ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za okresy, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub świadczenie z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, w podstawie wymiaru podlega on uzupełnieniu do kwoty jaką pracownik uzyskałby, gdyby przepracował cały miesiąc, za który wynagrodzenie to zostało wypłacone.
8. Prawo do przyznanego dodatku funkcyjnego wygasa z dniem zaprzestania wykonywania obowiązków na stanowiskach jak w ust. 1.

## Dodatek za wieloletnią pracę

### § 7

1. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt. 7 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę.
2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia.
3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia na zasadach ogólnych.
4. Do okresów zatrudnienia uprawniającego 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, tj.:
  - 1) okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych - zaświadczenie wydane przez powiatowy urząd pracy,
  - 2) okres pracy w gospodarstwie rolnym - zaświadczenie wydane przez urząd gminy,
  - 3) okres czynnej służby wojskowej.
5. W przypadku gdy praca w Zespole stanowi dodatkowe zatrudnienie, prawo do dodatku za wieloletnią pracę ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
6. Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia
7. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - 1) 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,
  - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
8. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w pełnej wysokości za dni, za które pracownik 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 zasiłek z ubezpieczenia społecznego. W związku z tym dodatek za wieloletnią pracę nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz **nie wlicza** się do podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645, 1590).

9. Przy obliczaniu wysokości miesięcznego wynagrodzenia pracownika, nie uwzględnia się dodatku za wieloletnią pracę.

### **Dodatek specjalny**

#### **§ 8**

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
3. Dodatki specjalne mogą być przyznane także osobom, którym wprawdzie nie powierzono dodatkowych zadań, ale ich praca, czasowo, stała się istotnie trudniejsza, z uwagi na większe skomplikowanie procesów pracy oraz istotne poszerzenie jej treści.
4. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż rok.
5. Decyzję o przyznaniu dodatku podejmuje Dyrektor Zespołu określając treść zadań, za które przysługuje dodatek oraz termin, do którego jest wypłacany oraz kwotę dodatku.
6. Maksymalna wysokość dodatku nie może być wyższa niż 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego łącznie.
7. Dodatek specjalny może być cofnięty przed upływem czasu określonego w umowie, jeżeli ustały przyczyny uzasadniające jego stosowanie, lub też realizacja zadań, za które jest on wypłacany, budzi istotne zastrzeżenia.
8. Wysokość dodatku specjalnego jest uzależniona bezpośrednio od indywidualnego wkładu pracy pracownika oraz okresu absencji chorobowej. W związku z tym dodatek w kwocie faktycznie uzyskanej wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz **wlicza się** do podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645, 1590).

### **Premia**

#### **§ 9**

1. W ramach środków tworzy się fundusz premii w wysokości 40% płac zasadniczych z przeznaczeniem na premie dla pracowników samorządowych.
2. Pracownik może otrzymać premię w wysokości do 40% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, nie mniej jednak niż 20% tego wynagrodzenia. W przypadku pracowników

nowo zatrudnionych oraz ze stażem pracy poniżej 5 lat dopuszcza się przyznanie premii poniżej 20% ich wynagrodzenia zasadniczego.

3. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może, w ramach funduszu, o którym mowa w ust. 1, przyznać pracownikowi premię w wysokości do 50% jego wynagrodzenia zasadniczego.
4. Kryteria przyznawania premii :
  - a) terminowe i prawidłowe wykonywanie zadań określonych w zakresie obowiązków pracownika,
  - b) podnoszenie kwalifikacji, zdobywanie nowych umiejętności,
  - c) sumienność i dyspozycyjność w realizowaniu obowiązków,
  - d) wydajność i operatywność w pracy,
  - e) wykonywanie dodatkowych zadań zleconych przez przełożonego,
  - f) przestrzeganie odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie,
  - g) prawidłowe i oszczędne wykorzystanie przedzielonych do pracy urządzeń i materiałów,
  - h) dbałość o stan techniczny przydzielonych urządzeń i sprzętu,
  - i) przestrzeganie dyscypliny i porządku w pracy zgodnie z zakresem obowiązków, Kodeksem Pracy i zasadami bhp i ppoż.,
  - j) utrzymanie należytej czystości pomieszczeń i otoczenia,
  - k) właściwa kultura osobista w stosunku do uczniów, wychowanków i współpracowników, dbałość o dobre imię Zespołu.
5. Dyrektor Zespołu może pozbawić pracownika premii całkowicie lub częściowo w przypadku:
  - a) niewykonywania zadań wynikających z zakresu obowiązków,
  - b) stwierdzenia zaniedbania w wykonywaniu obowiązków służbowych:
    - nieterminowego wykonania zadań,
    - pogorszenia jakości i wydajności pracy,
    - niewłaściwego używania materiałów i urządzeń,
  - c) naruszenia porządku i dyscypliny pracy:
    - nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
    - nieterminowego usprawiedliwienia nieobecności w pracy,
    - przystąpienia do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, bądź spożywanie go w czasie pracy,
    - spóźniania się lub opuszczania stanowiska pracy,
    - nieprzestrzegania regulaminu pracy, przepisów bhp i ppoż.
    - nieumyślnego uszkodzenia mienia Zespołu,
    - braku właściwego zabezpieczenia mienia Zespołu,
    - ujawnienia tajemnicy służbowej,
    - spowodowania zawinionego wypadku przy pracy.

6. Premia jest proporcjonalnie zmniejszana za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby i macierzyństwa albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego. W związku z tym premię wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz **wlicza się** do podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645, 1590).
7. Ponieważ premia ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za okresy, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub świadczenie z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, w podstawie wymiaru podlega ona uzupełnieniu do kwoty jaką pracownik uzyskałby, gdyby przepracował cały miesiąc, za który wynagrodzenie to zostało wypłacone.

### **Wynagrodzenie za czas choroby**

#### **§ 10**

1. Za czas niezdolności do pracy na skutek:
  - a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
  - b) wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym powyżej, pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
  - c) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.
2. Zasiłek chorobowy za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie dłużej niż 33 dni, a w przypadku pracowników, którzy ukończyli 50 rok życia, dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik otrzymuje w wysokości i na zasadach wynikających z przepisów ogólnych.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, gdy pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.



## Nagroda

### § 11

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje Dyrektor Zespołu.
4. Nagrody mogą być przyznawane po przepracowaniu w Zespole co najmniej jednego roku oraz zatrudnionym w Zespole na minimum pół etatu.
5. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej. W szczególnie uzasadnionych przypadkach nagroda może być przyznana także w innym terminie.
6. Nagrodę otrzymuje pracownik za:
  - a) wzorowe wypełnianie obowiązków,
  - b) osiąganie wysokich rezultatów w swojej pracy określone zakresem odpowiedzialności,
  - c) złożoność i trudność realizowanych zadań,
  - d) terminowe wykonywanie zadań,
  - e) wykazywanie dyspozycyjności, inicjatywy i samodzielności w pracy,
  - f) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami placówki,
  - g) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,
  - h) wzorowe przestrzeganie zasad dyscypliny pracy, zasad bhp, przepisów przeciwpożarowych i innych obowiązków określonych w Regulaminie Pracy,
  - i) wykazywanie szczególnej dbałości o mienie zespołu, powierzony sprzęt i stanowisko pracy.
9. Wysokość nagrody jest uzależniona bezpośrednio od oceny pracy pracownika, indywidualnego wkładu pracy pracownika oraz okresu absencji chorobowej. W związku z tym nagrodę w kwocie faktycznie uzyskanej wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645, 1590).

## Nagroda Jubileuszowa

### § 12

1. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37, ust. 1, pkt. 8 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
3. Prawo do nagrody jubileuszowej ustala się na podstawie zsumowanych zakończonych okresów zatrudnienia pracownika oraz trwającego zatrudnienia u pracodawcy, który nagrodę przyznaje i wypłaca. W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
6. Podstawę do obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty.
7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub na 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.
9. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
  - 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
  - 2) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
  - 3) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
  - 4) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
  - 5) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego;
  - 6) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego
10. Przy obliczaniu wysokości miesięcznego wynagrodzenia pracownika, nie uwzględnia się nagrody jubileuszowej.

## Praca w godzinach nadliczbowych

### § 13

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące normy 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 (art. 151 §1 Kodeksu pracy).
2. Jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, w której pracownik samorządowy jest zatrudniony, na polecenie przełożonego wykonuje on pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta.
3. Przepisu ust. 2 nie stosuje się do kobiet w ciąży oraz, bez ich zgody, do pracowników samorządowych sprawujących pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do ośmiu lat.
4. Pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym, że czas wolny, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu (art. 42 ust. 2 i 4 ustawy o pracownikach samorządowych).
5. Czas wolny w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych udzielany na wniosek pracownika może zostać udzielony również w miesiącu czy okresie rozliczeniowym innym niż ten, w którym praca ta wystąpiła. Jednak na termin zawsze musi wyrazić zgodę Dyrektor Zespołu.
6. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
7. Zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy ustawy o pracownikach samorządowych. Wynagrodzenie należne pracownikowi pracodawca wypłaca proporcjonalnie do liczby przepracowanych godzin poza normalnymi godzinami pracy tego pracownika - ustawa nie przewiduje przyznawania dodatków za owe godziny.
8. Przy obliczaniu wysokości miesięcznego wynagrodzenia pracownika, nie uwzględnia się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

## **Wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta**

### **§ 14**

1. Pracownikowi, który wykonywał pracę w niedzielę lub święto, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:
  - a) w zamian za niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli, a w razie braku możliwości wykorzystania dnia wolnego w tym terminie - do końca okresu rozliczeniowego (art. 151<sup>11</sup> §1 pkt 1 kp).
  - b) w zamian za pracę w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego (art. 151<sup>11</sup> §1 pkt 2 k.p.).
2. Jeżeli rozkład czasu pracy obejmuje pracę w niedzielę i święta, pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie (art. 147 kp).
3. W przypadku braku możliwości udzielenia dnia wolnego w terminach wskazanych w punkcie 1 (art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt. 1 i 2 k.p.) pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia powiększonego o dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedzielę lub święto niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Dodatek rekompensuje nieudzielenie innego dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę czy święto.
  - a) dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia nie przysługuje pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną w niedzielę i święta, lecz będącą dla niego dniami pracy ustalonymi zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

## **Dodatkowe wynagrodzenie roczne**

### **§ 15**

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego określonego ustawą z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1872).
2. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do efektywnie przepracowanego okresu w danym roku kalendarzowym, pod warunkiem, że okres przepracowany wynosi co najmniej 6 miesięcy, z zastrzeżeniem pkt. 3.
3. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
  - 1) nawiązania stosunku pracy z nauczycielem w trakcie roku kalendarzowego z godnie z organizacją pracy szkoły;
  - 2) rozwiązania stosunku pracy w związku z:

- a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
  - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
  - c) likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
  - d) likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją;
- 3) podjęcia zatrudnienia:
- a) w wyniku przeniesienia służbowego,
  - b) na podstawie powołania lub wyboru,
  - c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy
  - d) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
- 4) korzystania:
- a) z urlopu dla poratowania zdrowia,
  - b) z urlopu wychowawczego,
  - a) z urlopu macierzyńskiego,
  - b) z urlopu ojcowskiego,
  - c) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
  - d) z urlopu rodzicielskiego;
- 5) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.
4. Gdy pomiędzy poszczególnymi przepracowanymi przez pracownika okresami występują przerwy, pracodawca przy ustalaniu uprawnień pracownika do trzynastki sumuje okresy zatrudnienia pracownika w danym roku kalendarzowym
5. Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:
- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
  - 2) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
  - 3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
  - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
- gdy będą miały miejsce w roku, za który trzynastka pracownikowi przysługuje.
6. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
7. Dodatkowe wynagrodzenie roczne nie jest wypłacane za okresy absencji chorobowej, więc wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy świadczeń

z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645, 1590).

8. Dodatkowe wynagrodzenie roczne dolicza się do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru świadczeń chorobowych w wysokości 1/12 kwoty wypłaconej pracownikowi za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Ponieważ ulega ono proporcjonalnemu zmniejszeniu za okresy, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub świadczenie z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, podlega uzupełnieniu do kwoty jaką pracownik uzyskałby, gdyby przepracował cały rok, za który wynagrodzenie to zostało wypłacone.

## **Rozdział 3**

### **Świadczenia związane z pracą**

#### **Jednorazowa odprawa**

#### **§ 16**

1. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt 9 i art. 38 ust. 3 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy w wysokości:
  - 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia;
  - 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia;
  - 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia
2. Warunkiem otrzymania przez pracownika odprawy emerytalnej jest rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę (art. 38 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych i art. 92<sup>1</sup> Kodeksu pracy). Odprawa jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
3. Przy obliczaniu wysokości miesięcznego wynagrodzenia pracownika, nie uwzględnia się odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.
4. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna (Art. 93 Kodeksu pracy).
5. Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018

r. poz. 1969), należy się odprawa pieniężna uzależniona od stażu pracy u danego pracodawcy w wysokości (art. 8 ustawy):

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
  - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
  - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.
6. Pracownik, który spełnia warunki zarówno do otrzymania odprawy z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn organizacyjnych oraz odprawy emerytalno - rentowej, ma prawo do obu tych odpraw. Świadczenia te są bowiem od siebie niezależne i się wzajemnie nie wykluczają.

## **Rozdział 4**

### **Postanowienia końcowe**

#### **§ 17**

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Termin oraz sposób wypłaty wynagrodzenia określony jest w regulaminie pracy.

#### **§ 18**

W sprawach nie uregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, przepisy ustawy Kodeks Pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

#### **§ 19**

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 regulaminu wynagradzania.

#### **§ 20**

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania do wiadomości pracownikom.

2. Regulamin jest do wglądu w miejscu ogólnie dostępnym dla pracowników /sekretariat, kadry, gabinety wicedyrektorów/.
3. Pracownik składa oświadczenie (Załącznik nr 4) o zapoznaniu się z regulaminem wynagradzania, które włączone jest do jego akt osobowych.

Uzgodniono w dniu 31.12.2019 r.

Za zakładową organizację związków zawodowych:

Za pracodawcę:



## Załącznik nr 1

Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	1700	2200
II	1720	2300
III	1740	2400
IV	1760	2500
V	1780	2600
VI	1800	2700
VII	1820	2800
VIII	1840	2900
IX	1860	3000
X	1880	3100
XI	1900	3400
XII	1920	3500
XIII	1940	3600
XIV	1960	3700
XV	1980	3800
XVI	2000	3900
XVII	2100	4000

## Załącznik nr 2

**Tabela stawek dodatku funkcyjnego**

Stanowisko	Procent wynagrodzenia zasadniczego
kierownik gospodarczy	do 30%
kierownik pływalni szkolnej	do 30%

## Załącznik Nr 3

Tabela stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych

Lp	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy ( w latach)
1	2	3	4	5
<b>Stanowiska urzędnicze</b>				
1.	Główny specjalista ds. kadr	XII	wyższe <sup>2)</sup>	4
2.	Starszy specjalista	X	wyższe <sup>2)</sup>	3
3.	Inspektor ds. bhp	IX	Według odrębnych przepisów	
4.	Specjalista	VIII	wyższe <sup>2)</sup>	4
			średnie <sup>3)</sup>	5
5.	Starszy referent	VI	wyższe <sup>2)</sup>	-
			średnie <sup>3)</sup>	2
6.	Referent	V	średnie <sup>3)</sup>	-
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>				
1.	Kierownik gospodarczy	XIII	wyższe <sup>2)</sup>	2
			średnie <sup>3)</sup>	6
2.	Kierownik pływalni szkolnej	XIII	wyższe <sup>2)</sup>	2
			średnie <sup>3)</sup>	6
3.	Sekretarz zespołu	XII	średnie <sup>3)</sup>	5
4.	Intendent	V	średnie <sup>3)</sup>	1
			zasadnicze zawodowe <sup>5)</sup>	2
5.	Kucharz	V	średnie zawodowe zasadnicze zawodowe <sup>5)</sup> i odpowiednie wykształcenie w zawodzie	-
6.	Pomoc kuchenna	IV	zasadnicze zawodowe <sup>5)</sup>	-
			podstawowe <sup>4)</sup>	
7.	Ratownik	VIII	średnie <sup>3)</sup>	2

8.	Młodszy ratownik	VII	średnie <sup>3)</sup>	-
9.	Konserwator maszyn i urządzeń	VII	średnie <sup>3)</sup>	1
			zasadnicze zawodowe <sup>5)</sup>	2
10.	Pomoc nauczyciela	VI	podstawowe <sup>4)</sup>	-
11.	Konserwator	V	średnie zawodowe	-
			zasadnicze zawodowe <sup>5)</sup> i odpowiednie wyszkolenie w zawodzie	
12.	Starszy woźny	III	podstawowe <sup>4)</sup>	-
13.	Woźny/Woźna	II	podstawowe <sup>4)</sup>	-
14.	Robotnik gospodarczy	II	zasadnicze zawodowe <sup>5)</sup>	-
			podstawowe <sup>4)</sup>	
15.	Sprzątaczką	III	podstawowe <sup>4)</sup>	-
16.	Opiekun dzieci i młodzieży przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły	I	podstawowe <sup>4)</sup>	-
17.	Asystent nauczyciela		kwalifikacje pedagogiczne	-

2) Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych urzędniczych stosownie do opisu stanowiska

3) Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

4) Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

5) Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności.

**Wzór**

**Oświadczenia o zapoznaniu się z Regulaminem Wynagradzania**

Oświadczenie

o zapoznaniu się z Regulaminem Wynagradzania

Niniejszym oświadczam, iż zapoznałam/zapoznałem się z Regulaminem Wynagradzania dla pracowników Zespołu Szkolno – Przedszkolnego nr 2 w Tomaszowie Mazowieckim wprowadzonym Zarządzeniem AF Nr 3/2019/2020 p.o. Dyrektora Zespołu Szkolno – Przedszkolnego nr 2 w Tomaszowie Mazowieckim z dnia 31 grudnia 2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania dla pracowników Zespołu Szkolno – Przedszkolnego nr 2 w Tomaszowie Mazowieckim.

.....  
(data i podpis pracownika)