

REGULAMIN WYNAGRAZANIA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH W SZKOLE PODSTAWOWEJ W STANIEWICACH

Podstawa prawna:

- 1. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz.1458),*
- 2. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z dnia 27 marca 2009 r. Nr 50 , poz. 398),*
- 3. Załącznik Nr 1 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. „Tabele minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę – Część B”.*
- 4. Załącznik Nr 3 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. „Wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi oraz doradców i asystentów, minimalne wymagania kwalifikacyjne”.*

Spis treści

Rozdział I Przepisy ogólne	2
Rozdział II Ochrona wynagrodzenia za pracę	3
Rozdział III Pieniężne świadczenia związane z pracą	3
Rozdział IV Wynagrodzenie zasadnicze	5
Rozdział V Dodatki płacowe obligatoryjne	5
Rozdział VI Fakultatywne pieniężne świadczenia związane z pracą	7
Rozdział VII Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy	10
Rozdział VIII Sposoby i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych	11
Rozdział IX Postanowienia końcowe	11

Rozdział I **Przepisy ogólne**

§1.

1. Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych Szkole Podstawowej w Staniewicach, zwany dalej Regulaminem, określa:
 - 1) wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi w Szkole Podstawowej w Staniewicach;
 - 2) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach;
 - 3) minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionymi w szkole;
 - 4) maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
 - 5) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
 - 6) zasady naliczania nagród jubileuszowych;
 - 7) zasady i sposób przyznawania dodatków funkcyjnych.

§2.

1. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
 - 1) **dyrektorze** – należy przez to rozumieć Dyrektora Szkoły Podstawowej w Staniewicach;
 - 2) **pracownika samorządowym** – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w szkole na stanowiskach innych niż pedagogiczne;
 - 3) **szkole** – należy przez to rozumieć Szkoła Podstawowa w Staniewicach.
 - 4) **rozporządzeniu płacowym** – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 marca 2009 r. (Dz.U. Nr 50, poz. 398);
 - 5) **wynagrodzeniu** – rozumie się przez to wypłaty na rzecz pracowników z tytułu wykonywanej pracy, z wyłączeniem świadczeń z ubezpieczenia społecznego, świadczeń z tytułu diet, odszkodowań i innych tytułów nie zaliczanych do wynagrodzeń;
 - 6) **najniższym wynagrodzeniu zasadniczym** – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeręgowania określone w załączniku nr 1, część B do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. (Dz.U. Nr 50, poz. 398), tj. kwotę 1100 zł (słownie: jeden tysiąc sto złotych);
 - 7) **ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008 r., Nr 223, poz. 1458);
 - 8) **ustawa o ochronie danych osobowych** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U.z 2002 Nr 101, poz.926 ze. zm).

Rozdział II

Ochrona wynagrodzenia za pracę

§3.

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Sposób wypłaty wynagrodzenia musi być zorganizowany w sposób zabezpieczający przestrzeganie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych.
3. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, podlegają potrąceniu tylko następujące należności:
 - 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
 - 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczeń alimentacyjnych;
 - 3) zaliczki pieniężne udzielane pracownikowi;
 - 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 ustawy – Kodeks pracy.
4. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:
 - 1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości 3/5 wynagrodzenia;
 - 2) w razie egzekucji innych należności lub potrącenia zaliczek pieniężnych – do 1/2 wynagrodzenia.
5. Nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.
6. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za którą pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Rozdział III

Pieniężne świadczenia związane z pracą

§4.

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszerogowania podejmuje pracodawca.
2. Pracownikowi, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości pracy przysługują – w wypadkach i na warunkach określonych regulaminem – następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) dodatki do wynagrodzenia:
 - (a) za wieloletnią pracę,
 - (b) funkcyjny,

- 3) dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia wykonywania obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
3. Fakultatywnymi świadczeniami pieniężnymi związanymi z pracą poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionym w ust. 2 i ust. 3 dodatkami są:
 - 1) świadczenie przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu pracy oraz przepisów regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 ze zm.);
 - 2) świadczenie przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 2371 Kodeksu pracy oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń;
 - 3) ekwiwalent za używanie odzieży i obuwia roboczego w oparciu o art. 2377 Kodeksu pracy w wysokości określonej w Zarządzeniu Nr 9/2010/2011 z dnia 31.01.2011 Dyrektora Szkoły Podstawowej w Staniewicach w sprawie norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego dla pracowników Szkoły Podstawowej w Staniewicach.
 - 4) zwrot kosztów podróży służbowej na obszarze kraju i poza granicami kraju według - Zarządzenia nr 2/2007/2008 z dnia 14 listopada 2007 roku, w sprawie ustalenia sposobu rozliczania delegacji krajowych i zagranicznych przez pracowników Szkoły Podstawowej w Staniewicach
 - 5) dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 1997 r. Nr 160, poz. 1080 ze zm.);
 - 6) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę w wysokości określonej w § 12 Regulaminu;
 - 7) nagroda jubileuszowa, wg zasad określonych w § 11 Regulaminu;
 - 8) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r. Nr 90. poz. 844 ze zm.).
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 od pracodawcy odprawa pośmiertna na podstawie art. 93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym przepisie.

Rozdział IV

Wynagrodzenie zasadnicze

§5.

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Najniższe wynagrodzenie zasadnicze 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 2002 r. Nr 200, poz. 1679 ze zm.).
3. Stawki minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca **załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania**.

4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w części B tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do Rozporządzenia z 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2009 r. Nr 50, poz. 398), tj. 1100 zł.
5. Wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w ust. 4 podlega corocznemu podwyższeniu o wskaźnik inflacji ustalony w ustawie budżetowej,
6. Podwyższenie wynagrodzeń, o którym mowa w ust. 5 następuje po ogłoszeniu ustawy budżetowej w ramach posiadanych i zaplanowanych środków na wynagrodzenia.
7. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie tabeli stanowisk, kwalifikacji i zaszerogowania pracowników stanowiącej *załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania*.
8. Ustala się maksymalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach kwalifikacyjnych na poziomie minimalnych wymagań na tych stanowiskach, określonych w tabeli stanowiącej *załącznik nr 3 do Rozporządzenia Rady Ministrów z 18 marca 2009 (Dz.U. z 2009 r. Nr 50, poz. 398)*.

Rozdział V

Dodatki płacowe obligatoryjne

§6.

1. ***Dodatek za wieloletnią pracę*** przysługuje pracownikowi po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. 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 wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby oraz konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Jeżeli praca w szkole stanowi dodatkowe zatrudnienie do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
6. Pracownikowi, który wykonuje pracę w szkole w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania 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. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§7.

1. **Dodatek funkcyjny** przysługuje pracownikom zatrudnionym na następujących stanowiskach:
 - 1) główny księgowy;
2. Dodatek funkcyjny przyznaje dyrektor Szkoły Podstawowej w Staniewicach w wysokości określonej w załączniku nr 3 do niniejszego regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.
4. Dodatek funkcyjny 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 na dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§8.

1. **Dodatek specjalny** przyznaje pracownikowi Dyrektor z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań .
2. Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony, nie dłuższy niż jeden rok.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§9.

1. W ramach środków na wynagrodzenie tworzy się fundusz premii w wysokości 20% wynagrodzeń zasadniczych z przeznaczeniem na premie pracowników.
2. Pracownik ma prawo do premii w wysokości maksymalnie do 20% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Premią objęci są wszyscy pracownicy niepedagogiczni zatrudnieni w Szkole Podstawowej w Staniewicach.
4. Podstawą naliczenia premii jest wynagrodzenie zasadnicze wynikające z zajmowanego stanowiska pracy i czasu pracy.
5. Wysokość premii ustala indywidualnie dyrektor szkoły.
6. Premię wypłaca się z dołu w okresie wypłaty wynagrodzenia.
7. Premia przysługuje też za okres usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.
8. Premia – przeznaczona jest pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki, a w szczególności:
 - 1) terminowo i przy zachowaniu należytej jakości, wykonują przydzielone im zadania;
 - 2) zachowują dbałość o stan techniczny powierzonych im urządzeń i sprzętów;
 - 3) przestrzegają przepisów regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy;

- 4) przestrzegają zasad współżycia społecznego;
 - 5) wykonywanie prac na polecenie przełożonego lub z własnej inicjatywy, wykraczających z zajmowanego stanowiska.
 - 6) Podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
 - 7) Podniesienie wydajności pracy,
 - 8) Wykonywanie dodatkowych zadań zleconych, wynikających z zajmowanego stanowiska,
 - 9) Wprowadzenie usprawnień i innowacji mających na celu istotną poprawę warunków pracy i funkcjonowania szkoły,
 - 10) Wydajną, kreatywną i operatywną pracę.
9. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii lub jej części w przypadku:
- 1) nieprzestrzegania dyscypliny pracy a także przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa przeciwpożarowego a w szczególności tworzenie sytuacji zagrażających życiu i bezpieczeństwu otoczenia oraz narażenie własnego zdrowia i życia,
 - 2) zaniedbania w wykonywaniu obowiązków służbowych, a w szczególności rażący brak dbałości o powierzone mienie, wykorzystywanie maszyn i urządzeń do celów prywatnych,
 - 3) nieprzestrzegania regulaminu pracy
 - 4) spowodowanie szkody w mieniu pracodawcy;
 - 5) naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych;
 - 6) ukaranie pracownika jedną z kar porządkowych przewidzianych w Kodeksie Pracy.
 - 7) niestaranego i nieterminowego wykonywania zadań powierzonych,
 - 8) stawienia się w pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub innych środków odurzających,
 - 9) dopuszczenia się rażącego nadużycia wobec pracodawcy , a w szczególności w zakresie obowiązków ochrony jego interesów i mienia – spowodowania szkody w imieniu pracodawcy.

§10.

1. Pracownik wykonujący pracę w niedzielę i święta , pracodawca udziela inny dzień wolny od pracy w w najbliższym możliwym terminie.

Rozdział VI

Fakultatywne pieniężne świadczenia związane z pracą

§11.

1. 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.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
3. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w szkole w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę naliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
9. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów, wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9 ma okres zatrudnienia wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływa okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej 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.
11. Przepisy ust. 9 i 10 mają odpowiednie zastosowanie w razie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie, gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
12. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje „z urzędu” tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
13. Nagroda jubileuszowa podlega opodatkowaniu jako przychód ze stosunku pracy (art.12, ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych). Nagroda jubileuszowa nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

§12.

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) po 10 latach – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po 15 latach – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po 20 latach – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2. Pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na rentę lub emeryturę nie może ponownie nabyć do niej prawa, zgodnie z art. 921 §2 Kodeksu pracy.
3. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.
4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

§13.

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników ze szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora szkoły w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.
3. Decyzję o przyznaniu i wysokości nagrody podejmuje dyrektor .
4. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub innej ważnej okazji (np. dnia samorządowca)
5. Nagroda ma charakter uznaniowy,
6. Nagrodę przyznaje się pracownikowi który faktycznie przepracował co najmniej jeden rok w szkole.
7. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
 - 1) sumiennie i starannie wykonuje powierzone zadania określone zakresem obowiązków;
 - 2) wyróżnia się wysoką kulturą osobistą,
 - 3) wzorowo przestrzega zasady dyscypliny, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwpożarowymi a także innych obowiązków określonych w regulaminie,
 - 4) współpracuje z innymi pracownikami, dyrekcją szkoły, nauczycielami oraz pracownikami administracji i obsługi .
 - 5) wykonuje pracę na polecenie pracodawcy lub z własnej inicjatywy , wykraczającej poza zakres czynności pracownika;
 - 6) wykazywanie aktywność i inicjatywę w pracy;
 - 7) wykazuje dbałość o własny rozwój poprzez podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych, zgodnie z potrzebami szkoły;
 - 8) wykazuje dbałość o mienie szkoły , powierzony sprzęt i stanowisko pracy,
 - 9) dba o dobro szkoły.
8. Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w ostatniego roku:
 - Został ukarany karą upomnienia lub nagany,
 - Opuścił jakikolwiek dzień pracy bez usprawiedliwienia.
9. Nagroda nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

§14.

1. Zasady przyznawania, naliczania i wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego"13" określa „Regulamin przyznawania dodatkowego wynagrodzenia rocznego”.

Rozdział VII
Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy

§15.

1. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przysługuje w okresie:
 - 1) niezdolności do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego,
 - 2) gotowości pracownika do świadczenia pracy, której świadczyć nie mógł z przyczyn pracodawcy,
 - 3) usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
2. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) Choroby związanej z pobytem 70% wynagrodzenia
 - 2) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni lub odpowiednio 14 (dla pracowników którzy ukończyli 50 rok życia) w ciągu roku kalendarzowego pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
 - 3) wypadku w pracy, w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby przypadającej w czasie ciąży, 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 ust. 1, pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia
3. Za czas niezdolności do pracy trwającej powyżej do 33 lub odpowiednio do 14 dni w ciągu roku kalendarzowym, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy , na podstawie odrębnych przepisów.

Rozdział VIII

Sposoby i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych

§16.

1. Wypłata wynagrodzenia dla pracowników niebędących nauczycielami odbywa się z dołu do 30 dnia każdego miesiąca.
2. W przypadku, gdy termin wypłaty przypada na dzień wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w dniu poprzedzającym dzień wolny.
3. Pracodawca, na wniosek pracownika jest zobowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.
4. Premie i inne świadczenia wypłacane są w ciągu jednego miesiąca od dnia ich przyznania.
5. Na pisemny wniosek pracownika wynagrodzenie i inne należności ze stosunku pracy mogą być przekazywane na wskazane przez niego konto bankowe.
6. Wynagrodzenie może być wypłacane gotówką lub przelewem na konto bankowe wskazane przez pracownika po uzyskaniu jego pisemnej zgody.

Rozdział IX

Postanowienia końcowe

§17.

1. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
2. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.
3. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

§ 18.

1. W sprawach nieuregulowanych regulaminem stosuje się przepis ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, ustawy Kodeks Pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

§ 19.

1. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie z dniem **01.09.2011 r.**, po zapoznaniu się pracowników z w/w regulaminem.

§ 20.

1. Traci moc regulamin wynagradzania z dnia 30.06.2009 roku

.....
Podpis dyrektora

Załącznik Nr 1 do Regulaminu

Wynagradzania Pracowników

Samorządowych

Tabela minimalnego i maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego (w złotych)	Maksymalna kwota w % od minimalnego wynagrodzenia z roku 2009*	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego (w złotych)
I	1100	110%	1 404
II	1120	120%	1 531
III	1140	130%	1 659
IV	1160	140%	1 786
V	1180	150%	1 914
VI	1200	160%	2 042
VII	1220	170%	2 169
VIII	1240	180%	2 297
IX	1260	190%	2 424
X	1280	200%	2 552
XI	1300	210%	2 680
XII	1350	220%	2 807
XIII	1400	230%	2 935
XIV	1450	240%	3 062
XV	1500	250%	3 190
XVI	1550	260%	3 318
XVII	1600	270%	3 445
XVIII	1650	280%	3 573
XIX	1700	290%	3 700

* Kwotę maksymalnego wynagrodzenia oblicza się na podstawie Minimalnego wynagrodzenia z 2009, która wynosi **1 276,00**

Załącznik Nr 2 do Regulaminu

Wynagradzania Pracowników Samorządowych

**WYKAZ STANOWISK, KATEGORIE ZASZEREGOWANIA
oraz wymagania kwalifikacyjne dla danych stanowisk
w Szkole Podstawowej w Staniewicach.**

LP.	Stanowisko	Rodzaj stanowiska	Grupa zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1.	Główny księgowy	urzędnicze	XVI	Według odrębnych przepisów	
2.	Zastępca głównego księgowego	urzędnicze	XIV	Wyższe ekonomiczne lub	3
3.	Samodzielny referent	urzędnicze	VII	Wyższe – staż 2 lata Średnie – staż 4 lata	2-4
4.	Starszy referent Starszy intendent	urzędnicze	VI	wyższe	-
5.	Księgowy , kasjer	urzędnicze	VI	średnie	2
6.	Referent	urzędnicze	V	średnie	-
7.	sekretarka	Pracownicze i obsługi	IV	średnie	-
8.	Pomoc kuchenna	Pracownicze i obsługi	IV	Zasadnicze zawodowe	-
9.	Szef kuchni	Pracownicze i obsługi	VII	Średnie zawodowe lub zasadnicze zawodowe i tytuł mistrza	4
10.	Palacz c.o.	Pracownicze i obsługi	IV	Podstawowe i kurs palacza c.o.	-
11.	Konserwator, robotnik wykwalifikowany	Pracownicze i obsługi	V	Zasadnicze zawodowe i średnie zawodowe	-
12.	Woźny, dozorca, pomoc palacza c.o	Pracownicze i obsługi	II	Podstawowe	-
13.	sprzątaczką	Pracownicze i obsługi	I	podstawowe	-
14.	Robotnik gospodarczy	Pracownicze i obsługi	II	Zasadnicze zawodowe	-
15.	Robotnik do prac ciężkich	Pracownicze i obsługi	IV	podstawowe	-

Załącznik Nr 3 do Regulaminu

Wynagradzania Pracowników Samorządowych

**Tabela dodatku funkcyjnego
w Szkole Podstawowej w Staniewicach**

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego do minimalnego wynagrodzenia w %	Kwota dodatku funkcyjnego w złotych
1	30%	330,00
2	40%	440,00
3	50%	550,00
4	60%	660,00
5	70%	770,00
6	80%	880,00
7	90%	990,00
8	100%	1 100,00
9	110%	1 210,00

* Kwotę dodatku funkcyjnego oblicza się na podstawie Minimalnego wynagrodzenia zasadniczego, które wynosi **1 100,00**