ZARZĄDZENIE NR18/2019
Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 27
w Częstochowie
z dnia 27.11.2019 r.

w sprawie: wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników nie będących nauczycielami obowiązującym w Szkole Podstawowej nr 27 w Częstochowie

Na podstawie: Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.
Ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu.
Rozporządzenia Rady Ministrów z 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

§ 1

1. Wprowadza się Regulamin wynagradzania pracowników nie będących nauczycielami obowiązującym w Szkole Podstawowej nr 27 w Częstochowie, który stanowi załącznik 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia

Dyrektor
Szkoły Podstawowej nr 27 w Częstochowie
(-) Sylwia Szczygłowska

Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 18/2019/2020
Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 27
w Częstochowie z dnia 27.11.2019

Regulamin wynagradzania
pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych
w Szkole Podstawowej nr 27
w Częstochowie

Podstawa prawna:
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.
Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu.
Rozporządzenia Rady Ministrów z 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

§ 1

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracownikom samorządowym w rozumieniu ustawy o pracownikach samorządowych zatrudnionym w Szkole Podstawowej nr 27 w Częstochowie.

§ 2

Postanowienia regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników samorządowych pozostających w stosunku pracy z pracodawcą -dyrektorem Szkoły Podstawowej nr 27 w Częstochowie .

§ 3

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:
1. wynagrodzenie zasadnicze,
2. dodatek za wieloletnią pracę,
3. nagroda jubileuszowa
4. jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
5. dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych działań
6. premia
7. nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
8. dodatkowe wynagrodzenie roczne – na zasadach określonych w odrębnych przepisach,

9. dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta
10. odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy
11. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy
12. świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy
13. ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego.

§ 4

1.Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2.Wynagrodzenie 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.

§ 5

Stawkę godzinową:
- wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną,
-wynikającą z najniższego wynagrodzenia zasadniczego
ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 6

1. Podstawą zaszeregowania pracownika jest tabela stanowisk, zaszeregowań i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych, stanowiąca załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. Podstawą ustalenia dla pracownika stawki wynagrodzenia zasadniczego jest tabela wysokości miesięcznych stawek wynagrodzenia, stanowiąca załącznik nr 2 do Regulaminu.

§ 7

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.
2. Nagrody mogą być przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej.

§ 8

1.W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20% wynagrodzeń zasadniczych z przeznaczeniem na premie pracowników.
2.Warunki przyznania oraz warunki i sposób wypłacania premii regulaminowej określa regulamin premiowania.

§ 9

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych – oprócz normalnego wynagradzania przysługuje dodatek w wysokości:
    1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
        a) w nocy
        b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym do rozkładem pracy,
        c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
    2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu nie wymienionym powyżej

2.Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje już prawo do dodatku w wysokości 100%.
3.Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, określonych w ust. 1 i 2 obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania.
4. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi za każdą godzinę dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej ze stawki osobistego zaszeregowania za pracę.

§ 10

1. Pracownikowi, któremu pracodawca zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, może być przyznawany dodatek specjalny w wysokości 10 % przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości niż wysokość określona w ust. 1.

§ 11

1.Dodatek za wieloletnią pracę zwany dalej dodatkiem, przysługuje w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5-ciu latach pracy. Dodatek wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.
2.Do okresów pracy uprawniających do dodatku 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.
3.Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku wlicza się jeden z tych okresów.
4.Pracownikowi, który wykonuje pracę w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u pracodawcy poprzedzający dzień urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do dodatku.
5. Dodatek 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 rodzin , za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia :
- począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku stażowego lub wyższej stawki dochodu, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku stażowego lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§12

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa, zwana dalej nagrodą
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. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody 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.
3.Pracownikowi, który wykonuje pracę w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonania tej pracy, okres zatrudnienia u pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do nagrody.
4.W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
5.Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

6. Wypłata nagrody następuje z urzędu tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
7. Podstawą do obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, 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 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. Jeżeli w dniu wejścia przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów, od których uzależnia się uprawnienia pracownicze, okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu 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 danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody 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 odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie, gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§13

1.Wynagrodzenie zasadnicze z przysługującymi dodatkami wypłacane jest co miesiąc, z dołu do 30 dnia każdego miesiąca. Jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w ostatnim dniu roboczym tego miesiąca.
2.Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana jest w terminie do 30 następnego miesiąca.
3. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.
4.Wypłata wynagrodzenia przekazywana jest na jego rachunek bankowy.
6. Indywidualne wynagrodzenie pracownika jest objęte tajemnicą.

§14

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia;
2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia;
3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę

z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
3.Pracownik, który otrzymał odprawę rentową lub emerytalną, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 15

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu, zasiłku z tytułu niezdolności do pracy w skutek choroby, członkom rodziny pracownika: małżonkowi lub innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej, przysługuje odprawa pośmiertna, w wysokości,
   a) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 5 lat,
   b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 5 lat,
   c) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat.

§16

1. Do okresów pracy uprawnionych do dodatku stażowego, nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w §12 i 14, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§17

1.Pracownikowi samorządowemu wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedzibie pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na zasadach określonych w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikom samorządowej sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, wydanych na podstawie Kodeksu Pracy.
2.Do należności pracowników z tytułu podróży służbowej stosuje się:

rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

§ 18

W sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych oraz przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem: kodeksu pracy.