

# **REGULAMIN**

## **wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Gimnazjum Publicznym im. gen. Stanisława Maczka w Łądku – Zdroju**

### **Podstawa prawna:**

1. Ustawa z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458).
2. Ustawa z 26 czerwca 1974r. – Kodeks Pracy (jednolity tekst Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zm.)
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398).
4. Załącznik Nr 1 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. „Tabele minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę – Część B”.
5. Załącznik Nr 3 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. „Wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi oraz doradców i asystentów, minimalne wymagania kwalifikacyjne”.
6. Ustawa z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych – art. 27 ust. 4 i 5 (jednolity tekst. Dz. U. z 2001r. Nr 79, poz. 854).

## **ROZDZIAŁ I** **Przepisy ogólne**

### **§ 1**

1. Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Gimnazjum Publicznym im. gen. Stanisława Maczka w Łądku - Zdroju, zwany dalej Regulaminem, określa:

- 1) wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych urzędniczych, pomocniczych i obsługi;
- 2) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach;
- 3) minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
- 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:
  - a) funkcyjnego,
  - b) za wieloletnią pracę,
  - c) za pracę w godzinach nadliczbowych,
  - d) za pracę w porze nocnej,
  - e) za pracę w niedziele, dni ustawowo wolne od pracy i dodatkowo dni wolne od pracy;
  - f) specjalnego.

### **§ 2**

1. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora Gimnazjum Publicznego im. gen. Stanisława Maczka w Łądku - Zdroju;
- 2) pracownikowi – należy przez to rozumieć pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w szkole na stanowiskach innych niż pedagogiczne;
- 3) szkole – należy przez to rozumieć Gimnazjum Publiczne im. gen. Stanisława Maczka w Łądku – Zdroju;
- 4) rozporządzeniu płacowym – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. (Dz. U. Nr 50, poz. 398);
- 5) zakładowej organizacji zawodowej – należy przez to rozumieć związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działającą w szkole, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej;
- 6) 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;
- 7) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania określone w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. (Dz. U. Nr 50, poz. 398),
- 8) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458);
- 9) ustawie o ochronie danych osobowych – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 sierpnia 1997r. o ochronie danych osobowych (jednolity tekst Dz. U. Nr 101, poz. 926 ze zm.).

### § 3

1. Przed dopuszczeniem do pracy pracownik zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania przez bezpośredniego przełożonego. Oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem włącza się do akt osobowych.

## ROZDZIAŁ II Ochrona wynagrodzenia za pracę

### § 4

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 świadczenia alimentacyjne;
  - 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  $\frac{3}{5}$  wynagrodzenia;
  - 2) w razie egzekucji innych należności lub potrącenia zaliczek pieniężnych – do  $\frac{1}{2}$  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

### § 5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania 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) funkcyjny,
    - b) za wieloletnią pracę,
    - c) za pracę w godzinach nadliczbowych,
    - d) za pracę w porze nocnej,
    - e) za pracę w niedziele, dni ustawowo wolne od pracy i dodatkowo dni wolne od pracy;

- 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 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 237<sup>1</sup> Kodeksu pracy oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń;
  - 3) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony narodowej;
  - 4) ekwiwalent za używanie odzieży i obuwia roboczego w oparciu o art. 237<sup>7</sup> Kodeksu pracy w wysokości określonej w Zarządzeniu Dyrektora w sprawie zasad gospodarowania środkami ochrony indywidualnej, odzieżą i obuwaniem roboczym oraz dostarczaniem pracownikom środków czystości;
  - 5) zwrot kosztów podróży służbowej na obszarze kraju i poza granicami kraju wg zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej;
  - 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 1997r. Nr 160, poz. 1080 ze zm.);
  - 7) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę w wysokości określonej w § 15 Regulaminu;
  - 8) nagroda jubileuszowa, wg zasad określonych w § 14 Regulaminu;
  - 9) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. 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**

#### **§ 6**

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 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz.U. z 2002r. 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 nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w Rozporządzeniu z 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2009r. Nr 50, poz. 398).
5. Wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w ust. 4 podlega corocznemu podwyższeniu o wskaźnik ustalony w Uchwale budżetowej Rady Miejskiej w Łądku - Zdroju.
6. Podwyższenie wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 5 następuje w ciągu 3 miesięcy po podjęciu Uchwały budżetowej Rady Miejskiej w Łądku – Zdroju z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku.
7. Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenie zasadniczego oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do pracy na poszczególnych stanowiskach, określonych w tabeli stanowiącej zał. nr 3 do Rozporządzenia Rady Ministrów z 18 marca 2009r. (Dz. U. z 2009r. Nr 50, poz. 398), zawiera **załącznik nr 2** do Regulaminu wynagradzania.
8. 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.

## **ROZDZIAŁ V**

### **Dodatki płacowe obligatoryjne**

#### **§ 7**

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
  - 1) główny księgowy;
  - 2) kierownik gospodarczy;przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Stawki dodatku funkcyjnego określa **załącznik nr 3** do Regulaminu wynagradzania
3. Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego określa **załącznik nr 4** do Regulaminu wynagradzania.

#### **§ 8**

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
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 nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego.

#### **§ 9**

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 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.

## **§ 10**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych:
  - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nocnych, niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym rozkładem pracy;
  - 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. 1.

## **§ 11**

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

## **§ 12**

1. W ramach środków na wynagrodzenie dla pracowników tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20% ich wynagrodzeń zasadniczych z przeznaczeniem na premie uznaniowe.
2. W zależności od osiągnięć i uznania Dyrektora pracownikom może być przyznana premia w wysokości od 1% do 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
3. W przypadkach szczególnie uzasadnionych (ust. 5) wysokość premii może ulec podwyższeniu, lecz nie może naruszyć dyscypliny finansowej.
4. Premia uznaniowa przeznaczona jest dla pracowników, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki, a w szczególności:
  - 1) wykonują prace wykraczające poza zakres ich obowiązków;
  - 2) zachowują dbałość o stan techniczny powierzonych im urządzeń i sprzętów;

- 3) wprowadzają usprawnienia i innowacje mające na celu istotną poprawę warunków pracy i funkcjonowania szkoły;
  - 4) przestrzegają zasad współżycia społecznego;
  - 5) dbają o organizację czasu pracy tak, aby był on w pełni wykorzystany dla realizacji zadań.
5. Premia niewykorzystana w danym miesiącu, z powodu jej obniżenia lub nie przyznania, może być przydzielona innym pracownikom w danym lub następnych miesiącach roku kalendarzowego.
  6. Premia przyznawana jest raz w miesiącu i wypłacana z dołu w terminie do ostatniego dnia danego miesiąca.

### **§ 13**

1. Pracownikowi wykonującym pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszerogowania.
2. Pora nocna obejmuje 8 godzin, między godzinami 21<sup>00</sup> – 7<sup>00</sup>.

## **ROZDZIAŁ VI**

### **Fakultatywne pieniężne świadczenia związane z pracą**

### **§ 14**

1. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
  - 1) za 20 lat pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego
  - 2) za 25 lat pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego
  - 3) za 30 lat pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego
  - 4) za 35 lat pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego
  - 5) za 40 lat pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego
  - 6) za 45 lat 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. Podstawę naliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
7. W razie ustania stosunku pracy, w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, z pracownikiem, 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.
8. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów, wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

9. 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 upłyne 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.
10. 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.
11. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje „z urzędu” tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.

### **§ 15**

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. 92<sup>1</sup> §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.

### **§ 16**

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. Fundusz nagród może być podwyższony przez Dyrektora szkoły w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.
3. Wysokość nagród ustala się corocznie w porozumieniu z zakładową organizacją związkową.
4. Decyzja o przyznaniu nagrody jest uznaniowa i nie przysługuje od niej odwołanie.
5. Nagrody otrzymują pracownicy wyróżniający się w pracy zawodowej; w szczególności za:
  - 1) wzorowe wypełnianie obowiązków;
  - 2) złożoność realizowanych zadań;
  - 3) terminowe wykonywanie zadań;
  - 4) wykazywanie inicjatywy w pracy;
  - 5) przestrzeganie przepisów i zasad bhp i ppoż.;
  - 6) podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych, zgodnie z potrzebami szkoły;
  - 7) dbanie o dobro szkoły;
  - 8) aktywny udział w pracy na rzecz szkoły;
6. Kopia decyzji umieszcza się w aktach osobowych pracownika.



## **§ 17**

1. Zasady przyznawania, naliczania i wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego określa **załącznik nr 5** do Regulaminu wynagradzania.

## **ROZDZIAŁ VII**

### **Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy**

## **§ 18**

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) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
  - 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237<sup>1</sup> Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń.

## **ROZDZIAŁ VIII**

### **Sposoby i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych**

## **§ 19**

1. Wypłata wynagrodzenia dla pracowników odbywa się z dołu w ostatnim dniu każdego miesiąca.
2. W przypadku, gdy termin wypłaty przypada na dzień wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w dniu poprzedzającym dzień wolny.
3. Wypłata wynagrodzenia lub zasiłków za dni niezdolności do pracy w razie choroby i macierzyństwa dokonywana jest 29 dnia następnego miesiąca.
4. Pracodawca, na wniosek pracownika jest zobowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.
5. Premie i inne świadczenia wypłacane są w ciągu jednego miesiąca od dnia ich przyznania.
6. Na pisemny wniosek pracownika wynagrodzenie i inne należności ze stosunku pracy mogą być przekazywane na wskazane przez niego konto bankowe.
7. Należne wynagrodzenie może być podjęte przez inną osobę tylko po przedłożeniu przez nią pisemnego upoważnienia, podpisanego przez pracownika oraz dowodu osobistego osoby upoważnionej.
8. Podpis osoby upoważnionej w miejscu pokwitowania odbioru wynagrodzenia jest dla szkoły dowodem wypłaty.

## **ROZDZIAŁ IX**

### **Postanowienia końcowe**

## **§ 20**

1. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

2. Regulamin może być zmieniony w formie aneksów uzgodnionych z zakładowymi organizacjami związkowymi.
3. Postanowienia regulaminu wchodzi w życie w dniu 1 lipca 2009r.
4. Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.
5. W sprawach nie uregulowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.
6. Tracą moc:
  - 1) Regulamin wynagradzania pracowników Gimnazjum Publicznego im. gen. Stanisława Maczka w Łądku – Zdroju z dnia 1 września 2005r.
  - 2) Regulamin premiowania pracowników administracji i obsługi w Gimnazjum Publicznym im. gen. Stanisława Maczka w Łądku – Zdroju z dnia 1 listopada 2008r.
  - 3) Regulamin nagród dla pracowników administracji i obsługi Gimnazjum Publicznego im. gen. Stanisława Maczka w Łądku – Zdroju z dnia 1 czerwca 2007r.

**Uzgodniono ze Związkami Zawodowymi:**

.....  
(data, funkcja i podpis)

Pieczętka  
Dyrektor Gimnazjum Publicznego  
im. gen. Stanisława Maczka  
w Łądku – Zdroju  
mgr Dariusz Sebastian Wędziński  
(podpis czytelny)

**STAWKI MINIMALNEGO I MAKSYMALNEGO  
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w zł</b>	<b>Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych</b>
I	1100	1200
II	1120	1400
III	1140	1600
IV	1160	1800
V	1180	2000
VI	1200	2200
VII	1220	2400
VIII	1240	2600
IX	1260	2800
X	1280	3000
XI	1300	3200
XII	1350	3400
XIII	1400	3600
XIV	1450	3800
XV	1500	4000
XVI	1550	4200
XVII	1600	4500
XVIII	1650	4800
XIX	1700	5000

### WYKAZ STANOWISK

L.p.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1.	Główny księgowy	XVI	XVI	wg odrębnych przepisów	
2.	Kierownik gospodarczy	XIII	XVII	wyższe <sup>2)</sup>	2
				średnie <sup>3)</sup>	6
3.	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	IX	IX	wg odrębnych przepisów	
4.	Pomoc nauczyciela	VI	VI	podstawowe <sup>4)</sup>	-
5.	Konserwator	V	V	zasadnicze zawodowe <sup>5)</sup> i odpowiednie wykształcenie w zawodzie	-
6.	Robotnik do pracy lekkiej	IV	V	podstawowe <sup>4)</sup>	-
7.	Opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły)	I	III	podstawowe <sup>4)</sup>	-

<sup>2)</sup> Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, a także wymagania określone w ustawie stosownie do opisu stanowiska

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

<sup>4)</sup> Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności

<sup>5)</sup> Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku

**TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO**

<b>L.p.</b>	<b>Stawka dodatku funkcyjnego</b>	<b>Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego</b>
1.	<b>1</b>	<b>do 20</b>
2.	<b>2</b>	<b>do 40</b>
3.	<b>3</b>	<b>do 50</b>
4.	<b>4</b>	<b>do 60</b>
5.	<b>5</b>	<b>do 80</b>
6.	<b>6</b>	<b>do 100</b>
7.	<b>7</b>	<b>do 120</b>
8.	<b>8</b>	<b>do 140</b>
9.	<b>9</b>	<b>do 160</b>

**MAKSYMALNY POZIOM DODATKU FUNKCYJNEGO**

<b>L.p.</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego</b>
1.	<b>Główny księgowy</b>	<b>7</b>
2.	<b>Kierownik gospodarczy</b>	<b>5</b>

## **REGULAMIN DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA ROCZNEGO**

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej (Dz. U. z 1998r. Nr 160, poz. 1080 ze zm.).
2. Art. 48 Ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006r. Nr 97, poz. 674 ze zm.).

### **ROZDZIAŁ 1 Postanowienia wstępne**

#### **§ 1**

1. Ilekroć w Regulaminie używa się określenia pracownik rozumie się przez to pracowników samorządowych zatrudnionych w Gimnazjum Publicznym im. gen. Stanisława Maczka w Łądku - Zdroju.

#### **§ 2**

1. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5 % sumy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje wynagrodzenie, uwzględniając składniki wynagrodzenia przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

### **ROZDZIAŁ 2 Prawo do dodatkowego wynagrodzenia**

#### **§ 3**

1. Pracownik nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu w Gimnazjum Publicznym im. gen. Stanisława Maczka w Łądku - Zdroju całego roku kalendarzowego.
2. Pracownik, który nie przepracował całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
3. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy nie jest wymagane w przypadkach:
  - a. nawiązania stosunku pracy z nauczycielem w trakcie roku kalendarzowego zgodnie z organizacją pracy szkoły;
  - b. zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące;

- c. powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo do spełnienia obowiązku zastępczej służby poborowych;
  - d. rozwiązania stosunku pracy w związku z:
    - przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne;
    - przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem;
    - likwidacją pracodawcy lub zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy;
    - likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją;
  - e. podjęcia zatrudnienia:
    - w wyniku przeniesienia służbowego;
    - na podstawie powołania lub wyboru;
    - w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy;
  - f. korzystania:
    - z urlopu wychowawczego;
    - z urlopu dla poratowania zdrowia;
    - przez nauczyciela z urlopu do celów naukowych lub kształcenia zawodowego.
4. Wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

### **ROZDZIAŁ 3**

#### **Brak prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego**

##### § 4

1. Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:
  - a. nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 2 dni;
  - b. stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
  - c. wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
  - d. rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.

### **ROZDZIAŁ 4**

#### **Zasady naliczania dodatkowego wynagrodzenia rocznego**

##### § 5

1. W przypadkach wyszczególnionych w § 3, pkt 2 – 4 wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego w Gimnazjum Publicznym im. gen. Stanisława Maczka w Łądku - Zdroju.

##### § 6

1. Podstawą naliczania dodatkowego wynagrodzenia rocznego jest wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia pieniężne wynikające ze stosunku pracy.
2. Do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie wlicza się:
  - a) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania,
  - b) gratyfikacji jubileuszowych,
  - c) nagród z zakładowego funduszu nagród,



- d) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
  - e) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
  - f) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy na skutek choroby,
  - g) wynagrodzenia za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy (urlop dla poratowania zdrowia, przebywanie w stanie nieczynnym, urlop szkoleniowy).
3. W podstawie naliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie uwzględnia się również zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa:
- a) zasiłku macierzyńskiego,
  - b) zasiłku chorobowego za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą zawodową, wypadkiem przy pracy, wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy, chorobą w okresie ciąży,
  - c) zasiłku chorobowego wypłaconego za okres leczenia w szpitalu lub sanatorium oraz za okres przypadający bezpośrednio po tym zasiłku,
  - d) zasiłku chorobowego wypłaconego w związku z chorobą zakończoną rentą inwalidzką lub świadczeniem rehabilitacyjnym.

## § 7

1. Przy naliczaniu dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla nauczycieli uwzględnia się następujące składniki:
- a) wynagrodzenie zasadnicze otrzymywane przez nauczyciela w ciągu roku kalendarzowego;
  - b) dodatki za wysługę lat, motywacyjny, funkcyjny oraz za warunki pracy;
  - c) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw;
  - d) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy (ale nie świadczenie urlopowe wypłacane z ZFŚS),
  - e) wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
2. Przy naliczaniu dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników uwzględnia się następujące składniki:
- a) wynagrodzenie zasadnicze otrzymywane w ciągu roku kalendarzowego,
  - b) dodatki za wysługę lat, funkcyjny, premia, specjalny;
  - c) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy,
  - d) wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

## § 8

1. Wynagrodzenie roczne jest wypłacane z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie roczne wypłaca się, z zastrzeżeniem pkt 3, nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.
3. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją placówki, wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.