

**Regulamin wynagradzania  
pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych  
w Zespole Szkół Przemysłu Mody i Reklamy im. W.S. Reymonta  
w Częstochowie**

Podstawę prawną ustalania Regulaminu wynagradzania stanowią przepisy:

1. Ustawa z dnia 26.06.1974r. Kodeks Pracy,
2. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Tekst jednolity: Dz. U. 2001 r. Nr 79 poz. 854).
3. Ustawa z 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych
4. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018r. poz. 936).

**§ 1.**

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników zatrudnionych w Zespole Szkół Przemysłu Mody i Reklamy im. W. S. Reymonta w Częstochowie.

**§ 2.**

Ilekcroć w regulaminie jest mowa o:

1. rozporządzeniu płacowym -rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018r. poz. 936).
2. pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zespole Szkół Przemysłu Mody i Reklamy im. W. S. Reymonta w Częstochowie na podstawie umowy o pracę,
3. zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w szkole, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

### **§ 3.**

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

1. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
2. dodatek funkcyjny,
3. dodatek specjalny, premia oraz nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
4. dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ,
5. dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta ,
6. odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
7. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy,
8. świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy .

### **§ 4.**

1. 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 (Dz. U. z 2002r., Nr 200, poz. 1679 ze zm.).

### **§ 5.**

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji. Ustala się maksymalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonym w tabeli stanowiącej załącznik do regulaminu wynagradzania.
2. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w załączniku nr 1 do regulaminu.

3. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika, podlega corocznemu podwyższeniu o wskaźnik inflacji określony w ustawie budżetowej, powiększony o liczbę punktów procentowych ustalonych w porozumieniu pomiędzy pracodawcą i zakładową organizacją związkową.
4. W toku rokowań dotyczących zawarcia porozumienia strony będą brać pod uwagę:
  - a. sytuację ekonomiczną pracodawcy i wynikające z niej możliwości finansowe,
  - b. prognozowany średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych na dany rok kalendarzowy, określony w ustawie budżetowej.
5. Porozumienie, o którym mowa w ust. 4 pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają po otrzymaniu środków z organu prowadzącego (Urząd Miasta Częstochowy).
6. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
7. 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.
8. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku głównego księgowego przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości od 15 % do 40 % wynagrodzenia zasadniczego.

## § 6.

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi za każdą godzinę dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej ze stawki osobistego zaszeregowania.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych - oprócz normalnego wynagrodzenia - przysługuje dodatek w wysokości:
  - 1) 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
    - a) w nocy,
    - b) w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
  - 2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.
3. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 pkt. 1 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 określonej w ust. 1.

4. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, określonych w ust. 1 i 2, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania.
5. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust.1 pkt 7 i art. 38 Ustawy o pracownikach samorządowych oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę.
6. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust.1 pkt 8 i art. 38 Ustawy o pracownikach samorządowych oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa.
7. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust.1 pkt 9 i art. 38 Ustawy o pracownikach samorządowych oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

## **§ 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. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor szkoły, po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej.
3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej .
4. Wysokość nagród ustalana jest corocznie po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji związkowych.
5. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
  - 1) wzorowe wypełnianie obowiązków
  - 2) złożoność realizowanych zadań
  - 3) terminowe wykonywanie zadań

- 4) wykazywanie inicjatywy w pracy
- 5) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych
- 6) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami szkoły (placówki)
- 7) dbanie o dobro szkoły (placówki)

#### **§ 8.**

1. W każdym roku kalendarzowym tworzy się fundusz premiowy naliczany w odniesieniu do wysokości planowanych wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników.
2. Podstawę naliczenia funduszu premiowego na dany rok kalendarzowy stanowi stan zatrudnienia na 31 grudnia poprzedniego roku kalendarzowego.
3. Wysokość funduszu premiowego wynosi 20 % planowanych rocznych wynagrodzeń dla pracowników.
4. Fundusz w całości przeznaczony jest na wypłatę premii dla pracowników w oparciu o postanowienia niniejszego regulaminu.
5. Wysokość premii wynosi od 10 % do 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
6. Premia naliczana i wypłacana jest przez pracodawcę. Pracownicy nie mają obowiązku indywidualnego składania wniosku o przyznanie premii.
7. Premia jest wypłacana z dołu, w okresach miesięcznych, w terminie wypłat wynagrodzenia za pracę.
8. Wysokość premii określona w ust. 5 może zostać obniżona lub potrącona w całości w razie zaistnienia okoliczności przewidzianych w regulaminie wynagradzania.
9. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii lub jej części w przypadkach:
  - 1) zawnionego niewykonania lub przyczynienia się do niewykonania w terminie przez innych pracowników obowiązków wynikających z zakresu czynności,
  - 2) zakłócenia porządku i spokoju w miejscu pracy,
  - 3) nieprzestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy,
  - 4) opuszczania pracy bez usprawiedliwienia,
  - 5) nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp i ppoż.,
  - 6) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.
10. Pracownicy są automatycznie pozbawiani prawa do premii w przypadku:
  - 1) stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w miejscu pracy,
  - 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż 1 dzień,

- 3) 20 dni roboczych usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą (z wyjątkiem wypadku przy pracy) lub innymi przyczynami.
11. Obniżenie lub pozbawienie premii nie stanowi kary i może mieć miejsce niezależnie od udzielenia pracownikowi kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.
  12. Bezpośredni przełożony występuje z wnioskiem do pracodawcy o obniżenie lub pozbawienie premii.
  13. Ostateczną decyzję w sprawie obniżenia lub pozbawienia premii podejmuje pracodawca w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi z wyjątkiem sytuacji, gdy pozbawienie premii następuje automatycznie.
  14. W odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych decyzję w sprawie pozbawienia lub obniżenia premii podejmuje pracodawca.
  15. Stopień zmniejszenia lub pozbawienie premii zależy od rodzaju i zakresu niedopełnienia obowiązków pracowniczych.
  16. Niezgłoszenie przez bezpośredniego przełożonego wniosku o pozbawienie lub obniżenie premii powoduje powstanie po stronie pracownika prawa do premii w wysokości określonej w pkt. 5.
  17. Pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika o wysokości premii. W przypadku decyzji powodującej pozbawienie lub zmniejszenie premii pracodawca ma obowiązek uzasadnić decyzję pisemnie.
  18. Od decyzji pracodawcy w sprawie pozbawienia premii lub obniżenia jej wysokości zainteresowany może odwołać się w terminie 5 dni roboczych.
  19. Niewykorzystana w danym roku kalendarzowym część funduszu premiowego przeznaczana jest na premie uznaniowe dla pracowników.
  20. Decyzje w sprawie wysokości tej premii oraz pracowników, którzy je otrzymają podejmuje samodzielnie pracodawca.

## **§ 9.**

1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 6 miesięcy.
3. Prawo do dodatku specjalnego wygasa pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik zaprzestał wykonywania zadań lub obowiązków, o których mowa w ust. 1.
4. Dodatek specjalny może zostać przyznany w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego.
5. Dodatek specjalny nie przysługuje za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 § 1 Kodeksu pracy lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek specjalny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby, konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, urlopu macierzyńskiego.

#### **§ 10.**

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia otrzymywanego w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje uwzględniając składniki wynagrodzenia przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
2. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u pracodawcy całego roku kalendarzowego.
3. Pracownik, który nie przepracował całego roku nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego pod warunkiem ,że okres ten wynosi co najmniej 6 m-cy.
4. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
  - 1) zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące,
  - 2) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo do spełnienia obowiązku zastępczej służby poborowych,
  - 3) 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,
- 4) 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,
  - e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po spełnieniu obowiązku zastępczej służby poborowych,
- 5) korzystania:
- a) z urlopu wychowawczego,
- 6) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

### **§ 11.**

1. 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, w wysokości:
  - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 5 lat,
  - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 5 lat,
  - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat.
2. W sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio art. 93 Kodeksu Pracy.

#### **§ 12.**

Wynagrodzenia pracowników wypłaca się raz w miesiącu, w ostatnim dniu roboczym miesiąca w formie przelewu na rachunek bankowy wskazany przez pracownika w postaci jego pisemnej zgody lub na jego pisemny wniosek.

#### **§ 13.**

W sprawach nieuregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem: Kodeksu Pracy, Ustawy o pracownikach samorządowych i rozporządzenia płacowego.

#### **§ 14.**

Wynagrodzenie pracowników po wprowadzeniu niniejszego regulaminu wynagradzania nie może być niższe od dotychczas otrzymywanego.

#### **§ 15.**

Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

#### **§ 16.**

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania jego treści do wiadomości pracowników.

#### **§ 17.**

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w gabinecie księgowości w Zespole Szkół Przemysłu Mody i Reklamy im. W. S. Reymonta w Częstochowie.

#### **§ 18.**

Regulamin wynagradzania obowiązuje na czas nieokreślony.

#### **§ 19.**

Zmiany w regulaminie wynagradzania wprowadza się protokołem dodatkowym.

05 grudnia 2018 r.

Dyrektor szkoły

Dariusz Zając

(podpis przedstawiciela pracodawcy)

Podpisy przedstawicieli

zakładowych organizacji związkowych

ZAŁĄCZNIK DO REGULAMINU WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW  
SAMORZĄDOWYCH  
ZATRUDNIONYCH W ZESPOLE SZKÓŁ PRZEMYSŁU MODY I REKLAMY  
IM.W.S.REYMONTA W CZĘSTOCHOWIE

I. TABELA

KWOTY MINIMALNEGO MIESIĘCZNEGO POZIOMU WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO  
USTALONEGO W KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA

KATEGORIA ZASZEREGOWANIA	STANOWISKO	MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH
I		1700
II		1720
III	portier, szatniarz, sprzątaczką	1740
IV		1760
V		1780
VI		1800
VII	konserwator, samodzielny referent	1820
VIII		1840
IX		1860
X		1880
XI		1900
XII		1920
XIII		1940
XIV		1960
XV		1980
XVI	główny księgowy	2000
XVII		2100
XVIII		2200
XIX		2400
XX		2600
XXI		2800
XXII		3000