***REGULAMIN WYNAGRADZANIA***

***PRACOWNIKÓW NIEPEDAGOGICZNYCH***

***SZKOŁY PODSTAWOWEJ NR 1***

***IM. BOLESŁAWA CHROBREGO***

***W KAMIENIU POMORSKIM***

**Na podstawie:**

1. *art. 772 Kodeksu pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz.1320),*
2. *ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz. U. z 2019 r. poz. 1282),*
3. *rozporządzenia Rady Ministrów z 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 936),*
4. [*ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz. 1781)*](https://www.poradyodo.pl/oswiata/krajowe/ustawa-z-dnia-10-maja-2018-r.-o-ochronie-danych-osobowych-dz.u.-z-2018-r.-poz.-1000-8593.html#c_0_k_0_t_0_d_0_r_12_o_0_a_154_u_0_p_0_l_0_i_0)*;*
5. *rozporządzenia Parlamentu Europejskiego Rady UE 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L119/1 z 4 maja 2016 r.).*

**ustala się regulamin wynagradzania o treści:**

**I.**

**Postanowienia ogólne**

**§ 1.**

1. Regulamin wynagradzania w Szkole Podstawowej nr 1 im. Bolesława Chrobrego w Kamieniu Pomorskim, zwanej dalej „Szkołą” określa warunki wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą na rzecz pracowników.
2. Postanowienia regulaminu wynagradzania, zwanego dalej „regulaminem” obowiązują wszystkich pracowników niepedagogicznych Szkoły, bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę, wymiar czasu pracy, także bez względu na rodzaj wykonywanej pracy oraz zajmowane stanowisko.
3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
4. pracodawcy – należy przez to rozumieć Szkołę Podstawową nr 1 im. Bolesława Chrobrego w Kamieniu Pomorskim,
5. pracowniku – należy przez to rozumieć niebędącą nauczycielem osobę pozostającą z pracodawcą w stosunku pracy,
6. dyrektorze – należy przez to rozumieć dyrektora Szkoły Podstawowej nr 1 im. Bolesława Chrobrego w Kamieniu Pomorskim uprawnionego do reprezentowania Szkoły, wykonywania bezpośredniego nadzoru i kierownictwa nad wykonywaniem obowiązków przez pracownika, a w szczególności do wydawania mu poleceń dotyczących pracy,
7. związkach zawodowych - należy przez to rozumieć zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawcy,
8. minimalnym wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie przysługujące pracownikowi za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy ustalane corocznie w drodze przewidzianej w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2018 r. poz. 2177, z 2019 r. poz.1564), (proszę sprawdzić podstawę prawną)
9. przepisach prawa pracy – należy przez to rozumieć ustawę Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 t.j.), a także przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.
10. Pracodawca zapoznaje z treścią regulaminu każdego przyjmowanego do pracy pracownika przed rozpoczęciem przez niego pracy, co pracownik potwierdza oświadczeniem dołączanym do jego akt osobowych.
11. Regulamin znajduje się do wglądu w sekretariacie Szkoły Podstawowej nr 1 im. Bolesława Chrobrego w Kamieniu Pomorskim.
12. Pracodawca na wniosek pracownika jest zobowiązany udostępnić do wglądu dokumenty stanowiące podstawę obliczenia wynagrodzenia pracownika.

**§ 2.**

1. Dane przekazywane przez pracownika służbom kadrowym, płacowym i księgowym pracodawcy, będącym administratorem danych osobowych pracowników, w celu udokumentowania prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia, świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz ustalenia ich wysokości i wypłaty podlegają ochronie, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016) i ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 1781).
2. Dane przekazywane przez pracownika będą wykorzystywane wyłącznie w celach ustalenia prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, ustalenia ich wysokości i wypłaty.
3. Pracownikowi przysługuje prawo dostępu do przekazanych danych, żądania ich sprostowania, usunięcia albo ograniczenia przetwarzania, przenoszenia do innego administratora, sprzeciwu wobec przetwarzania danych oraz wycofania zgody w dowolnym momencie.
4. Dane przekazane przez pracownika będą przechowywane przez okres trwania stosunku pracy oraz obowiązkowy okres ich archiwizacji.

**II.**

**Wynagrodzenie za pracę**

**§ 3.**

1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub   
   za pracę o jednakowej wartości, przy czym pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej przez niego pracy, jego kwalifikacji i czasu pracy, określone w umowie o pracę.
3. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych przepisami prawa pracy.
4. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
5. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się z uwzględnieniem proporcjonalności do wymiaru czasu pracy pracownika.
6. Stawki wynagrodzenia zasadniczego podlegają corocznej waloryzacji o roczny wskaźnik inflacji, ustalony i ogłoszony przez Prezesa GUS, za rok poprzedzający.

**§ 4.**

1. Składniki wynagrodzenia za pracę stanowią:
   1. wynagrodzenie zasadnicze,
   2. wynagrodzenie za czas przestoju niezawinionego przez pracownika,
   3. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
   4. dodatek za pracę w porze nocnej, niedziele i święta,
   5. dodatek za wieloletnią pracę,
   6. dodatek specjalny.
2. Świadczenia związane z pracą stanowią:
   1. świadczenie przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy,
   2. jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
   3. odprawa pośmiertna,
   4. należności z tytułu podróży służbowej,
   5. nagroda jubileuszowa,
   6. nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej
   7. dodatek funkcyjny.

**§ 5.**

1. Indywidualne wynagrodzenie pracownika ustala pracodawca w oparciu o stawkę godzinową.
2. Wysokość wynagrodzenia objęta jest tajemnicą służbową.

**§ 6.**

1. Pracownik, niezależnie od zajmowanego stanowiska i wykonywanej pracy, otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze według stawek miesięcznych.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się:
3. na podstawie:
   1. wykazu stanowisk, z uwzględnieniem podziału na stanowiska kierownicze urzędnicze, urzędnicze oraz pomocnicze i obsługi,
   2. tabeli minimalnych i maksymalnych stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego,
   3. stawek dodatku funkcyjnego,
4. w zależności od:
   1. warunków i zakresu pracy,
   2. kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku z uwzględnieniem uprawnień specjalistycznych,
   3. doświadczenia zawodowego,
   4. odpowiedzialności i zakresu kompetencji związanych z zajmowanym stanowiskiem.
5. Tabela stanowisk i zaszeregowań stanowi załącznik nr 1 do regulaminu.
6. Stawki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania określa załącznik nr 2 do regulaminu.

**§ 7.**

* 1. Za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, podczas którego był on gotów   
     do świadczenia pracy, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze wynikające z jego osobistego zaszeregowania.

1. Za przestój z winy pracownika wynagrodzenie nie przysługuje.
2. W przypadku powierzenia pracownikowi na czas przestoju innej odpowiedniej pracy przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane dla powierzonej pracy, jednak nie niższe od wynagrodzenia ustalanego na podstawie ust.1.

**§ 8.**

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych – oprócz normalnego wynagrodzenia – pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości:

1. 100% stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającej z osobistego zaszeregowania nie niżej niż wynikająca z wynagrodzenia minimalnego – za pracę w godzinach nadliczbowych w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem pracy, 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% stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającej z osobistego zaszeregowania nie niżej niż wynikająca z wynagrodzenia minimalnego - za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w każdym innym dniu niż określony w ustępie poprzednim.
3. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy Szkołą i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy   
   w godzinach nadliczbowych.
4. W zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę, pracodawca na wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.   
   W tym przypadku pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
5. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę może nastąpić także bez wniosku pracownika; w takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy najpóźniej do zakończenia 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. W tej sytuacji pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

**§ 9.**

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę tej pracy w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej   
z wynagrodzenia minimalnego.

**§ 10.**

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięci 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego:
3. 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,
4. za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
5. Dodatek wskazany w ust. 1 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 nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego lub wynagrodzenie chorobowe.

**§ 11.**

1. Dodatek specjalny jest fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia i może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek przyznawany jest na czas określony odpowiadający czasowi trwania okoliczności wskazanych w ust. 1, jednak nie dłuższy niż 12 miesięcy.
3. Minimalna wysokość dodatku wynosi 10%, zaś maksymalna 40% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek przyznawany jest na podstawie decyzji dyrektora Szkoły, w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w szkole, w której wskazuje on podstawy przyznania dodatku, okres za jaki jest przyznawany oraz jego wysokość.

## III.

## Świadczenia związane z pracą

**§ 12.**

Za czas niezdolności do pracy wskutek:

* 1. 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,
  2. wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w lit. a - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
  3. 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 lit. a - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

**§ 13.**

* 1. Świadczenie, o którym mowa w § 12 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.
  2. Świadczenie nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa   
     do zasiłku chorobowego lub wynagrodzenia chorobowego.

**§ 14.**

1. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy w wysokości:
2. dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy,
3. trzymiesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy,
4. sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy.
5. Pracownik, który otrzymał odprawę 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 wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Odprawa jest naliczana i wypłacana zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa pracy.

**§ 16.**

1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.
2. Rozliczanie należności przysługujących pracownikowi z tytułu podróży służbowej – krajowej i zagranicznej odbywa się na podstawie rozporządzenia 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.

**§ 17.**

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa, której wysokość ustalana jest zgodnie z poniższymi zasadami:
2. 75% wynagrodzenia miesięcznego po 20 latach pracy,
3. 100 % wynagrodzenia miesięcznego po 25 latach pracy,
4. 150 % wynagrodzenia miesięcznego po 30 latach pracy,
5. 200% wynagrodzenia miesięcznego po 35 latach pracy,
6. 300% wynagrodzenia miesięcznego po 40 latach pracy,
7. 400% wynagrodzenia miesięcznego p 45 latach pracy.
8. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody określonej w ust. 1 wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, udokumentowane przez pracownika.
9. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli jest to korzystniejsze – w dniu jej wypłaty.
10. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia do niej prawa.

**§ 18.**

* 1. Pracownikowi, który:

1. ma szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
2. wzorowo wypełnia powierzone zadania,
3. wykazuje się inicjatywą i szczególną dbałością o dobro Szkoły,
4. sumiennie i sprawnie wykonuje polecenia dodatkowe związane z pracą,
5. wyróżnia się dbałością o powierzony sprzęt,
6. cechuje się szczególnie życzliwym i otwartym stosunkiem do współpracowników, uczniów i rodziców,
7. podnosi kwalifikacje zawodowe zgodnie z kierunkiem rozwoju Szkoły,

może być przyznana nagroda.

1. Nagrodę przyznaje dyrektor Szkoły na podstawie pisemnej decyzji, w której określa podstawy przyznania nagrody oraz jej wysokość.
2. Nagroda wypłacana jest z funduszu nagród tworzonego w Szkole na dany rok kalendarzowy w ramach środków na wynagrodzenia pracowników niepedagogicznych, stanowiącego 1% planowanego rocznego funduszu wynagrodzeń.
3. Nagroda nie przysługuje pracownikowi, na którego w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających dzień ustalenia prawa do nagrody nałożono karę porządkową.

# IV.

# Wypłata wynagrodzenia i innych świadczeń

**§ 19.**

1. Wynagrodzenia zasadnicze wypłacane są wszystkim pracownikom z dołu do ostatniego dnia każdego miesiąca, a gdy jest on dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.
2. Pracownik otrzymuje pisemną informację o wysokości należnego wynagrodzenia w danym miesiącu i o wszystkich składnikach wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie wypłacane jest na rachunek płatniczy pracownika, chyba że uprzednio wnioskował on w postaci papierowej lub elektronicznej o dokonanie wypłaty do rąk własnych. Po dostarczeniu zgody na otrzymywanie.
4. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków w razie choroby   
   i macierzyństwa dokonywana jest łącznie z wypłatą wynagrodzenia zasadniczego.
5. Wraz z wypłatą wynagrodzenia pracownik otrzymuje dodatek za wieloletnią pracę.
6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do niej.
7. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

**§ 20.**

Pracodawca na żądanie pracownika jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty,   
na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy. Dokumenty te udostępnia specjalista do spraw kadr i płac.

### V.

### Potrącenia z wynagrodzenia

**§ 21.**

* 1. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 2215), jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania - podlegają potrąceniu tylko następujące należności:
  2. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
  3. sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
  4. zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
  5. kary pieniężne przewidziane w art.108 kodeksu pracy,
  6. inne należności – za pisemną zgodą pracownika.

1. Potrąceń dokonuje się w kolejności wskazanej w ust.1, w następujących granicach:
   1. w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości trzech piątych wynagrodzenia,
   2. w razie egzekucji innych należności lub potrąceń zaliczek pieniężnych – do wysokości połowy wynagrodzenia.
2. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się w pełnej wysokości kwoty wypłacone   
   w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

**§ 22.**

1. Przy zachowaniu zasad wskazanych w paragrafie poprzedzającym, pracodawca może również potrącać świadczenia alimentacyjne bez postępowania egzekucyjnego, prócz przypadków, gdy:
   1. świadczenia alimentacyjne mają być potrącone na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona, nie wystarczy na pełne pokrycie wszystkich należności alimentacyjnych,
   2. wynagrodzenie za pracę zostało zajęte w trybie egzekucji sądowej   
      lub administracyjnej.
2. Potrąceń, o których mowa w ust. 1 pracodawca dokonuje na wniosek wierzyciela   
   na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego.

**§ 23.**

* 1. Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:
  2. minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania - przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
  3. 75 % wynagrodzenia określonego w lit. a - przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
  4. 90 % wynagrodzenia określonego w lit. a - przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 kodeksu pracy.
  5. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty określone w ust. 1 ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

**VI.**

# Postanowienia końcowe

**§ 24.**

1. Regulamin podlega uzgodnieniu z działającą w Szkole zakładową organizacją związkową i może być zmieniony lub uzupełniony w takim samym trybie, w jakim został ustanowiony lub przez wprowadzenie nowego regulaminu.
2. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do publicznej wiadomości pracowników, poprzez zamieszczenie w bip na stronie internetowej Szkoły.
3. Regulamin jest dostępny do wglądu pracowników w sekretariacie Szkoły, na tablicy ogłoszeniowej w godzinach otwarcia Szkoły oraz na stronie Szkoły /www.sp1kamienpomorski.edupage.org/.
4. W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem zastosowanie mają przepisy kodeksu pracy oraz aktów wykonawczych dotyczących wynagradzania pracowników.

Beata Grankin

…......................................... .........................................................

**za pracodawcę za zakładową organizację związkową**

Załączniki:

1. tabela stanowisk i zaszeregowań,

2. stawki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania – załącznik zmienny.

Załączniki 1 do Regulaminu wynagradzania SP nr 1 w Kamieniu Pom.

**Tabela stanowisk i zaszeregowań.**

**Stanowiska urzędnicze**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Lp | Stanowisko | Grupa zaszeregowania | Wykształcenie | Staż pracy dla stanowiska |
| 1 | Starszy specjalista | X | wyższe2) | 3 |
| 2 | Specjalista | VIII | wyższe2)  średnie3) | 2  3 |
| 3 | Samodzielny referent | VII | wyższe2)  średnie3) | 2  4 |
| 4 | Starszy referent | VI | wyższe2)  średnie3) | –  2 |
| 5 | Referent | V | średnie3) | - |

**Stanowiska pomocnicze i obsługi.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Kierownik gospodarczy | XIII | wyższe2) | 2 |
| średnie3) | 6 |
| 2 | Sekretarz szkoły | XII | średnie3) | 5 |
| 5 | Pomoc nauczyciela | VI | podstawowe5) | – |
| 7 | Starszy konserwator | VI | zasadnicze4) | 3 |
| 8 | Konserwator | V | średnie3)  zasadnicze4) | -  - |
| 9 | Intendent | V | średnie3)  zasadnicze4) | 1  2 |
| 11 | Sekretarka | IV | średnie3) | - |
| 13 | Palacz kotłowy | IV | podstawowe5) | - |
| 14 | Palacz c.o. | IV | zasadnicze4) | - |
| 15 | Starszy: portier, woźny, szatniarz, dozorca, sprzątaczka | III | podstawowe5) | - |
| 16 | Sprzątaczka | III | podstawowe5) | - |
| 17 | Pomoc administracyjna | III | średnie3) | - |
| 18 | Robotnik gospodarczy | II | podstawowe5) | – |
| 19 | Portier, szatniarz, woźny | II | podstawowe5) | - |

**Stanowiska, na których nawiązanie stosunek pracy następuje w ramach robót publicznych.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych | X | wyższe2) | 5 |
| VIII | wyższe2) | 4 |
| VIII | średnie3) | 5 |
| VII | wyższe2) | 2 |
| VII | średnie3) | 4 |
| 2 | Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych | VI | wyższe2) | – |
| V | średnie3) | 2 |

1) Minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia, uwzględniają wymagania określone w ustawie, przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 oraz z 2017 r. poz. 60 i 1930).

2) Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2183 i 2201 oraz z 2018 r. poz. 138, 398, 650, 730 i 912), o odpowiednim kierunku umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

3) Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59, 949 i 2203 oraz z 2018 r. poz. 650), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

4) Wykształcenie zasadnicze – rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.

5) Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.

6) Według Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego Rady Europy.

7) Szkoleń mających na celu pozyskanie wiedzy, umiejętności i kompetencji umożliwiających wykonywanie pracy w środowisku międzynarodowym w ramach programu szkoleń, o którym mowa w art. 8 ust. 1 lit. a (iii) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz. Urz. UE L 107 z 22.04.2016, str. 1).

Załączniki 2 do Regulaminu wynagradzania SP nr 1 w Kamieniu Pom.

(załącznik zmienny)

**Stawki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania.**

**od 01.01.2021 r.**

|  |  |
| --- | --- |
| **KATEGORIA ZASZEREGOWANIA** | **MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH** |
| I | 2350 |
| II | 2370 |
| III | 2390 |
| IV | 2410 |
| V | 2430 |
| VI | 2450 |
| VII | 2470 |
| VIII | 2490 |
| IX | 2510 |
| X | 2530 |
| XI | 2550 |
| XII | 2570 |
| XIII | 2590 |
| XIV | 2610 |
| XV | 2630 |
| XVI | 2650 |
| XVII | 2750 |
| XVIII | 2950 |
| XIX | 3150 |
| XX | 3350 |
| XXI | 3550 |
| XXII | 3750 |