SZKOŁA PODSTAWOWA
z Oddziałami Integracyjnymi nr 2
im. Gustawa Morcinka w Lędzinach
43-143 Lędziny, ul. Hołdunowska 72
tel. 32 326-74-16 tel./fax 32 216-70-93

Załącznik nr 1 do Zarządzenia Nr 8/2021/2022
Dyrektora Szkoły Podstawowej z O. I nr 2
im. G. Morcinka w Lędzinach
z dnia 5.01.2022r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ W SZKOLE PODSTAWOWEJ Z O. I NR 2 IM. G. MORCINKA W LĘDZINACH (dalej: Regulamin)

Na podstawie;

1) art. 77^2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz 2021 r. poz. 1162) zwanej dalej Kodeksem pracy;
2) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282, z 2021 r poz. 1834) zwanej dalej Ustawą;
3) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960) zwanego dalej rozporządzeniem;
4) ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jednolity: Dz. U. z 2020 r. poz. 2207) zarządza się poniższy Regulamin:

ROZDZIAŁ I.
PRZEPISY OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin określa:
   1) wymagania kwalifikacyjne pracowników;
   2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
   3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
   4) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego;
   5) warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego.

§ 2.

Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników samorządowych zatrudnionych w Szkole Podstawowej z O. I. nr 2 im. G. Morcinka w Lędzinach na podstawie umowy o pracę.

§3

1. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o
   1) Pracowniku – rozumie się przez to pracownika samorządowego zatrudnionego w Szkole Podstawowej z o. I. nr 2 im. G. Morcinka w Lędzinach na podstawie umowy o pracę;
   2) Pracodawcy – rozumie się przez to Szkołę Podstawową z O.I. nr 2 im. G. Morcinka w Lędzinach reprezentowaną przez dyrektora lub osobę upoważnioną na podstawie przepisów prawa do działania w jego imieniu;
   3) Najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej załącznik nr 1 do Regulaminu;
   4) Kodeksie pracy – rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz 2021 r. poz. 1162);
   5) Ustawie - rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2019 r. poz. 1282);
   6) Przepisach dotyczących minimalnego wynagrodzenia – rozumie się przez to ustawę z dnia 10

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO ZNP ODDZIAŁ TYCHY

października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207) wraz z obowiązującymi aktami wykonawczymi;

7) Rozporządzeniu – rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 936 z późn. zm);

8) Ustawie o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym – rozumie się przez to ustawę z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. z 2018 r. poz. 1872).

§ 4

1. Pracodawca lub osoba wyznaczona przez Pracodawcę zapoznaje Pracownika z treścią Regulaminu przed rozpoczęciem przez niego pracy.
2. Oświadczenie Pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

ROZDZIAŁ II.
WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 5

1. Tabela określająca wymagania kwalifikacyjne oraz kategorie zaszeregowania pracowników, stanowi załącznik nr 1do Regulaminu (dalej: Załącznik nr 1).
2. W zakresie nieuregulowanym w Załączniku nr 1 obowiązują wymagania kwalifikacyjne określone przepisami prawa.

ROZDZIAŁ III.
SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA

§ 6
Sposób i terminy wypłaty wynagrodzenia

1. Obowiązuje czasowy system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych Pracowników kategorii zaszeregowania, stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz innych dodatków.
2. 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.
3. Wysokość wynagrodzenia za pracę (brutto) w danym miesiącu nie może być niższa od wynagrodzenia minimalnego, określonego w Przepisach dotyczących minimalnego wynagrodzenia. Jeżeli w danym miesiącu wynagrodzenie za pracę przysługiwało pracownikowi w kwocie niższej niż minimalna, przysługuje mu wyrównanie na zasadach określonych w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
4. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego na konto bankowe wskazane przez pracownika.
5. Na pisemny wniosek pracownika wynagrodzenie może być wypłacone do rąk pracownika lub osoby pisemnie przez niego upoważnionej w Szkole Podstawowej z O. I. nr 2 im. G. Morcinka w Lędzinach.
6. Jeżeli dzień wypłaty wypada w dniu wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzającym go dniu roboczym.

§ 7
Wynagrodzenie zasadnicze

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze stosowne do zajmowanego stanowiska

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO ODDZIAŁ TYCHY

i posiadanych kwalifikacji zawodowych, określone w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu .

2. Decyzję o zastosowaniu dla danego Pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje Pracodawca.

§8
Dodatek funkcyjny

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierowniczym głównego księgowego przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala pracodawca zgodnie z tabelą stanowiącą załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu, biorąc pod uwagę złożoność powierzonych pracownikowi zadań oraz zakres jego odpowiedzialności.
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.
4. Dodatek funkcyjny dla poszczególnych stanowisk ustalany jest kwotowo proporcjonalnie do wymiaru zatrudniania.
5. Wysokość dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk określa załącznik nr 2 do Regulaminu.

§ 9
Dodatek specjalny

1. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może być przyznany dodatek specjalny, w kwocie nie przekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
2. Wysokość dodatku jest ustalana przez pracodawcę z uwzględnieniem ilości powierzonych dodatkowych obowiązków oraz potrzebnych do ich wykonywania kwalifikacji.
3. Dodatek specjalny przyznaje się na czas wykonywania przez Pracownika zwiększonych obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

§10.
Dodatek za wieloletnią pracę

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku 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. Dodatek wypłacany jest 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 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.

§ 11

Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują świadczenia zgodnie z przepisami zawartymi w Kodeksie pracy.

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO ODDZIAŁ TYCHY

§ 12
Wynagrodzenie za pracę w porze nocnej

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art.151^8§1 Kodeksu pracy.

§ 13
Dodatkowe wynagrodzenie roczne

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w Ustawie o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym.

ROZDZIAŁ IV.
WARUNKI PRZYZNAWANIA ORAZ SPOSÓB WYPŁACANIA PREMII, NAGRÓD I ODPRAW

§ 14
Premia

1. Dla wszystkich Pracowników tworzy się fundusz premiowy, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
2. Wysokość premii regulaminowej wynosi co najmniej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Premia regulaminowa jest pomniejszana proporcjonalnie za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy z tytułu choroby, urlopu macierzyńskiego, świadczenia rehabilitacyjnego i konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, z tytułu których pracownik otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego .
4. Decyzję o przyznaniu pracownikowi w danym miesiącu premii w określonej wysokości, jej pozbawieniu lub zmniejszeniu podejmuje pracodawca zgodnie z zasadami określonymi w ust 5-7 :
5. Premia jest przyznawana tym pracownikom, którzy właściwie wywiązują się z powierzonych zadań, w szczególności:
   1) starannie i terminowo wykonują obowiązki wynikające z ich przydziałów czynności bądź inne prace zlecone przez przełożonych,
   2) przestrzegają obowiązujących przepisów bhp, ppoż, Regulaminu pracy, a także zarządzeń wewnętrznych dyrektora,
   3) dbają o mienie zakładu pracy i posługują się przydzielonym sprzętem i materiałami w sposób oszczędny i racjonalny,
   4) dbają o organizację swojego rozkładu pracy w taki sposób, aby był on w pełni wykorzystany dla realizacji jego zadań,
   5) wykazują inicjatywę i aktywny stosunek do wykonywanej pracy.
6. Pracownik traci prawo do premii za dany miesiąc w przypadku:
   1) niewłaściwego wywiązywania się z powierzonych zadań
   2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
   3) powtarzających się nieusprawiedliwionych spóźnień do pracy;
   4) samowolnego opuszczania stanowiska pracy;
   5) stawienia się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie pracy;
   6) wymierzenia pracownikowi kary nagany w związku z rażącym zaniedbaniem w wykonywaniu swoich obowiązków służbowych;
   7) rażącego naruszenia przepisów bhp lub p.poż.;
   8) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy Pracownika;
   9) zawinionego narażenia placówki (działaniem lub zaniechaniem działania) na straty majątku lub dopuszczenia do strat finansowych;

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO ZNP OKRĘG ŚLĄSKI ODDZIAŁ TYCHY

10) stwierdzenia przez właściwe organy kontroli i nadzoru istotnych nieprawidłowości i zaniedbań z bezpośredniej winy odpowiedzialnego Pracownika, które wystąpiły podczas realizacji jego zakresu czynności;

7. Premia może być obniżona w danym miesiącu na wniosek bezpośredniego przełożonego lub dyrektora w przypadku:
   1) nienależytego wykonywania zadań wymienionych w zakresie czynności pracownika,
   2) niestosowania się do poleceń bezpośredniego przełożonego lub dyrektora,
   3) nieusprawiedliwionego spóźnienia do pracy;
   4) wymierzenia pracownikowi kary upomnienia,
   5) naruszenia przepisów bhp lub p.poż
8. Jeżeli okoliczności wymienione w ust. 4 nastąpiły po naliczeniu premii lub po jej wypłacie za dany miesiąc - obniżenie premii ma miejsce w następnym miesiącu.
9. Pracownikowi, któremu obniżono premię należy podać przyczynę tej decyzji na piśmie.
10. Od decyzji tej Pracownikowi przysługuje odwołanie do Pracodawcy w terminie 7 dni od daty otrzymania decyzji.
11. Pracownik dodatkowo może otrzymać do 20% premii uznaniowej za:
    1) wykonywanie dodatkowych czynności, w związku z zastępstwem za nieobecnego współpracownika;
    2) podejmowanie zadań, za zgodą Pracodawcy, wykraczających poza zakres obowiązków Pracownika,
    3) umiejętność współpracy i bezkonfliktowość w relacjach z innymi z Pracownikami;
    4) wzorowe wypełnianie obowiązków, zaangażowanie i kreatywność w pracy;
    5) sumienne i terminowe wykonywanie powierzonych obowiązków;
    6) przejawianie troski o tworzenie właściwej atmosfery w pracy;
12. Premia, o której mowa w § 14 ust. **11** i jej wysokość ma charakter uznaniowy i służy preferowaniu dobrej, zaangażowanej i efektywnej pracy.
13. Premię wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia.
14. Decyzję w sprawie przyznania premii uznaniowej podejmuje Pracodawca.

§ 15
Nagroda

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia Pracownikom mogą być przyznane nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Nagrody są wypłacane w cyklach półrocznych lub rocznych.
3. Pracodawca przyznając nagrodę oraz ustalając jej wysokość bierze pod uwagę w szczególności:
   1) okresową ocenę Pracownika;
   2) charakter pracy, jej złożoność i osiągane wyniki;
   3) wiedzę zawodową, podnoszenie kwalifikacji;
   4) przejawianie inicjatywy w pracy;
   5) umiejętność samodzielnego rozwiązywania spraw;
   6) przestrzeganie porządku i dyscypliny pracy;
   7) wzorowe wypełnianie swoich obowiązków;
   8) wypełnienie zadań zleconych przez przełożonego przekraczających zakres czynności na danym stanowisku;
   9) przejawianie troski o tworzenie właściwej atmosfery w pracy oraz dobrej opinii o Placówce.
4. Nagroda nie może zostać przyznana Pracownikowi, u którego w okresie 6 miesięcy poprzedzających przyznanie nagrody stwierdzono:
   1) przewlekłość prowadzonych spraw;
   2) naruszenie dyscypliny pracy;
   3) kary dyscyplinarne lub porządkowe;
   4) zasadność skargi na jego działalność.
5. Wysokość indywidualnej nagrody ustala się do wysokości miesięcznego wynagrodzenia brutto.

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO ODDZIAŁ TYCHY

6. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w miesiącu poprzedzającym miesiąc wypłaty nagrody (bez zmniejszeń o zasiłki z ubezpieczenia społecznego (świadczenia) w razie choroby i macierzyństwa, wynagrodzenia za czas choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną).
7. Przyznanie nagrody oraz jej wysokość mają charakter uznaniowy i z tego tytułu nie przysługują pracownikowi żadne roszczenia.

§ 18

Nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy

1. Nagroda jubileuszowa, (dalej: Nagroda), przysługuje w wysokości zależnej od stażu pracy:
   - po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
   - po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
   - po 30-latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
   - po 35-latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
   - po 40-latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego;
   - po 45-latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, (dalej: Odprawa), przysługuje w wysokości:
   - po 10 latach pracy - w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia;
   - po 15 latach pracy - w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia;
   - po 20 latach pracy - w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
3. Nagrodę oraz Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Do okresów pracy uprawniających do Nagrody i Odprawy 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.
5. Jeżeli praca u Pracodawcy stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia zaliczeniu nie podlegają okresy zatrudnienia podstawowego.
6. Pracownik nabywa prawo do Nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do Nagrody.
7. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
8. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do Nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
9. Nagrodę wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do Nagrody.
10. Podstawę obliczenia Nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla Pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
11. Jeżeli Pracownik nabył prawo do Nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia Nagroda stanowi wynagrodzenie przysługujące Pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
12. 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 wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
13. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
14. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 13, 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.
15. Przepisy ust. 13 i 14 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.
16. Odprawa wypłacana jest w dniu ustania stosunku pracy.

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO ODDZIAŁ TYCHY

ROZDZIAŁ V.
PRZEPISY KOŃCOWE

§ 17.

1. W sprawach nieuregulowanych Regulaminem zastosowanie znajdują przepisy Ustawy, Rozporządzenia, Kodeksu pracy oraz innych przepisów wykonawczych.
2. Zmiana treści Regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie.
3. Regulamin jest dostępny dla Pracowników do wglądu w sekretariacie Szkoły Podstawowej z O. I. nr 2 im. G. Morcinka w Lędzinach.
4. Regulamin wchodzi w życie po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, po upływie 14 dni od dnia jego ogłoszenia Pracownikom w sposób przyjęty u pracodawcy – zarządzenie dyrektora szkoły.
5. Regulamin może być zmieniany w formie aneksów uzgodnionych ze związkami zawodowymi.
6. Aneksy zaczynają obowiązywać po podaniu ich do wiadomości Pracownikom w sposób przyjęty dla Regulaminów wynagradzania.

Zarząd Oddziału ZNP
w Tychach

Związek Nauczycielstwa Polskiego
Oddział w Tychach
ul. Begonii 5, 43-100 Tychy
tel. 32 227 27 39
tychy@znp.edu.pl

Wiceprezes
Zarządu Oddziału ZNP w Tychach
Ewa Szczypiór
mgr Ewa Szczypiór

Dyrektor Szkoły

DYREKTOR SZKOŁY
K. Żołna
mgr Karolina Żołna

Załącznik Nr 1 do Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Szkole Podstawowej z O. I. nr 2 im. G. Morcinka w Lędzinach

T AB E L A określająca wymagania kwalifikacyjne oraz kategorie zaszeregowania pracowników

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)	Miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego (w złotych)
1.	2.	3.	4.	5.	6.
Stanowiska kierownicze urzędnicze					
1.	Główny księgowy	XVI	według odrębnych przepisów		2 900 – 5 200
Stanowiska urzędnicze					
1.	Starszy specjalista	X	wyższe[1]	3	2 600 – 4 500
2.	Specjalista (ds. płac)	VIII	wyższe[1]	4	2 500 – 4 500
			średnie[2]	5	
3.	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	IX	według odrębnych przepisów		2 550 – 4 000
4.	Samodzielny referent	VII	wyższe[1]	2	2 450 – 3 500
			średnie[2]	4	
5.	Referent	V	średnie[2]	-	2 350– 3 200
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Sekretarz szkoły	XII	średnie[2]	5	2 700– 4 500
2.	Pomoc nauczyciela	VI	podstawowe[4]	-	2 400 – 3 500
3.	Intendent	V	średnie[2]	1	2 350 – 3 500
			zasadnicze zawodowe[3]	2	
4.	Sekretarka	IV	średnie[2]	-	2 300– 3 500
5.	Szef kuchni	VII	średnie zawodowe zasadnicze zawodowe[3] i tytuł mistrza	4	2 450– 3 500
6.	Starszy konserwator	VI	średnie zawodowe zasadnicze zawodowe[3]	3	2 400 – 3 30[illegible]
7.	Konserwator, kucharz	V	średnie zawodowe	-	2 350 – 3 200
8.			zasadnicze zawodowe[3]	-	
9.	Pomoc kuchenna	IV	zasadnicze zawodowe[3]	-	2 300 – 3 200
			podstawowe[45]	-	
10.	Palacz c.o.	IV	podstawowe i kurs dla palaczy c.o.	-	2 300– 3 200

[1] 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

[2] 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.

[3] Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku

[4] Podstawowe i umiejętności wykonywania czynności

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO ODDZIAŁ TYCHY

11.	Portier, woźny	II	podstawowe[4]	-	2 200 – 3 200
12.	Sprzątaczka	III	podstawowe[4]	-	2 250 – 3 200
13.	Opiekun dzieci i młodzieży w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściu dla pieszych oraz dojściu do i ze szkoły	I	podstawowe[4]	-	2 150 – 3 200

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO ODDZIAŁ TYCHY

Załącznik Nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Szkole Podstawowej z O. I. nr 2 im. G. Morcinka w Lędzinach

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stanowisko	Kwota
Główny księgowy	**1400zł/etat**

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO ZNP ODDZIAŁ TYCHY

SZKOŁA PODSTAWOWA
z Oddziałami Integracyjnymi nr 2
im. Gustawa Morcinka w Lędzinach
43-143 Lędziny, ul. Hołdunowska 72
tel. 32 326-74-16 tel./fax 32 216-70-93

Aneks nr 1
do Regulaminu Wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Szkole Podstawowej z Oddziałami Integracyjnymi nr 2 im. G. Morcinka w Lędzinach z dnia 5.01.2022 r.

Podstawa prawna: ustawa z dnia 21 listopad 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2020 poz. 268)

§ 1

W Regulaminie Pracy obowiązującym wprowadza się następujące zmiany:

1. Zmianie ulega tabela stawek dodatku funkcyjnego w Załączniku Nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Szkole Podstawowej z O.I. nr 2 im. G. Morcinka w Lędzinach

   Dotychczasowa tabela:

   TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stanowisko	Kwota
Główny księgowy	**1400 zł/etat**

   Obecnie obowiązująca tabela:

   TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stanowisko	Kwota
Główny księgowy	**1600 zł/etat**

§ 2

Zmiany wprowadza się zarządzeniem dyrektora Szkoły Podstawowej z Oddziałami Integracyjnymi Nr 2 im. G. Morcinka w Lędzinach z mocą obowiązywania od 1.01.2023 r.

§ 3

Aneks przekazano do uzgodnienia z Międzyzakładowymi Związkami Zawodowymi .

DYREKTOR SZKOŁY
K. Żołna
mgr Karolina Żołna

SZKOŁA PODSTAWOWA
z Oddziałami Integracyjnymi nr 2
im. Gustawa Morcinka w Lędzinach
43-143 Lędziny, ul. Hołdu Pruskiego 22
tel. 32 326-74-16 tel./fax 32 216-70-93

Aneks nr 2/2023
do Regulaminu Wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Szkole Podstawowej z Oddziałami Integracyjnymi nr 2 im. G. Morcinka w Lędzinach
z dnia 5.01.2022 r.

Na podstawie;

1) art. 77^2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2022 r. poz. 1510) zwanej dalej Kodeksem pracy;
2) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530) zwanej dalej Ustawą;
3) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1102) zwanego dalej rozporządzeniem;
4) ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jednolity: Dz. U. z 2020 r. poz. 2207)

§ 1

W obowiązującym Regulaminie Wynagradzania Pracowników Samorządowych wprowadza się następujące zmiany:

1. Zmianie ulega **TABELA określająca wymagania kwalifikacyjne oraz kategorie zaszeregowania pracowników** w Załączniku Nr 1 do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Szkole Podstawowej z O.I. nr 2 im. G. Morcinka w Lędzinach oraz dodaje się załącznik nr 1a.

Dotychczasowa tabela - Załącznik Nr 1 do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Samorządowych:

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)	Miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego (w złotych)
1.	2.	3.	4.	5.	6.
Stanowiska kierownicze urzędnicze					
1.	Główny księgowy	XVI	według odrębnych przepisów		2 900 – 5 200
Stanowiska urzędnicze					
1.	Starszy specjalista	X	wyższe	3	2 600 – 4 500
2.	Specjalista (ds. płac)	VIII	wyższe	4	2 500 – 4 500
			średnie	5	
3.	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	IX	według odrębnych przepisów		2 550 – 4 000
4.	Samodzielny referent	VII	wyższe	2	2 450 – 3 500
			średnie	4	
5.	Referent	V	średnie	-	2 350 – 3 200
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Sekretarz szkoły	XII	średnie	5	2 700 – 4 500
2.	Pomoc nauczyciela	VI	podstawowe	-	2 400 – 3 500

3.	**Intendent**	**V**	**średnie**	**1**	**2 350 – 3 500**
			zasadnicze zawodowe	**2**	
4.	**Sekretarka**	**IV**	**średnie**	**-**	**2 300 – 3 500**
5.	**Szef kuchni**	**VII**	**średnie zawodowe**	**4**	**2 450 – 3 500**
			zasadnicze zawodowe i tytuł mistrza		
6.	**Starszy konserwator**	**VI**	**średnie zawodowe**	**3**	**2 400 – 3 300**
			zasadnicze zawodowe		
7.	**Konserwator, kucharz**	**V**	**średnie zawodowe**	**-**	**2 350 – 3 200**
8.			**zasadnicze zawodowe**	**-**	
9.	**Pomoc kuchenna**	**IV**	**zasadnicze zawodowe**	**-**	**2 300 – 3 200**
			podstawowe	**-**	
10.	**Palacz c.o.**	**IV**	**podstawowe i kurs dla palaczy c.o.**	**-**	**2 300 – 3 200**
11.	**Portier, woźny**	**II**	**podstawowe**	**-**	**2 200 – 3 200**
12.	**Sprzątaczka**	**III**	**podstawowe**	**-**	**2 250 – 3 200**
13.	**Opiekun dzieci i młodzieży** (w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściu dla pieszych oraz dojściu do i ze szkoły)	**I**	**podstawowe**	**-**	**2 150 – 3 200**

Związek Nauczycielstwa Polskiego ZARZĄD ODDZIAŁU w TYCHACH ZNP

Wprowadzana tabela - Załącznik Nr 1 do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Samorządowych:

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1.	2.	3.	4.	5.
1.	Główny księgowy	XV-XVIII	według odrębnych przepisów	
2.	Starszy specjalista ds. płac	XI-XIV	wyższe[1]	3
			średnie[2]	5
3.	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	IX-XII	według odrębnych przepisów	
4.	Samodzielny referent	X-XII	wyższe[1]	1
			średnie[2]	4
5.	Sekretarz szkoły	XII-XIV	średnie[2]	5
6.	Pomoc nauczyciela	IV-VI	podstawowe[4]	-
7.	Intendent	VII-IX	średnie[2]	-
			zasadnicze zawodowe[3]	2
8.	Sekretarka	VII-X	średnie[2]	-
9.	Szef kuchni	VIII-X	średnie zawodowe i tytuł mistrza	4
			zasadnicze zawodowe[3] i tytuł mistrza	
10.	Starszy konserwator	VIII-X	średnie zawodowe	2
			zasadnicze zawodowe[3]	3
11. 12.	Konserwator, kucharz	V-VII	zasadnicze zawodowe[3]	-
13.	Pomoc kuchenna	I-IV	zasadnicze zawodowe[3]	-
			podstawowe[45]	-
14.	Sprzątaczka	II-IV	podstawowe[4]	-

[1] 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

[2] 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.

[3] Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku

[4] Podstawowe i umiejętności wykonywania czynności

Wprowadzana tabela - Załącznik Nr 1a do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Samorządowych - Kwoty miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Szkole Podstawowej z O.I. nr 2 im. G. Morcinka w Lędzinach

KATEGORIA ZASZEREGOWANIA	PRZEDZIAŁ WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH
I	3300 – 5300
II	3350 – 5350
III	3400 – 5400
IV	3450 – 5450
V	3500 – 5500
VI	3550 – 5550
VII	3600 – 5600
VIII	3650 – 5650
IX	3700 – 5700
X	3800 – 5800
XI	3900 – 5900
XII	4000 – 6000
XIII	4100 – 6100
XIV	4200 – 6200
XV	4300 – 6300
XVI	4400 – 6400
XVII	4600 – 6600
XVIII	4800 – 6800
XIX	5000 – 7000
XX	5200 – 7200

Związek Nauczycielstwa Polskiego ZARZĄD ODDZIAŁU w TYCHACH ZNP

§ 2

Zmiany wprowadza się Zarządzeniem dyrektora Szkoły Podstawowej z O.I. Nr 2 im. G. Morcinka w Lędzinach z mocą obowiązywania od 01 lipca 2023 r.

§ 3

Aneks przekazano do uzgodnienia z Międzyzakładowymi Związkami Zawodowymi.

Związek Nauczycielstwa Polskiego
Oddział w Tychach
ul. Begonii 5, 43-100 Tychy
tel. 32 227 27 39
tychy@znp.edu.pl

10. 07. 2023r.

PREZES
ODDZIAŁU ZNP W TYCHACH
mgr Gabriela Stańczyk

DYREKTOR SZKOŁY
mgr Karolina Żołna