

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIEPEDAGOGICZNYCH ZATRUDNIONYCH W ZESPOLE SZKOLNO-PRZEDSZKOLNYM W KOLECZKOWIE**

Na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2018r. poz. 108 z późn.- zm.); ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016r. poz. 902 z późn. zm.);
- 2) ustawy z dnia 21 listopada 2008r o pracownikach samorządowych( Dz.U. z 2016r poz. 902 z późn. zm.)
- 3) ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (tekst jednolity: Dz. U. z 2020 r. poz. 2207);
- 4) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. z 2014r. poz. 1786 z późn. zm.)  
ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Koleczkowie zwany dalej Regulaminem.

### **Rozdział I Postanowienia wstępne**

#### **§1.**

Ileć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) przepisach prawa pracy — rozumie przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz aktów wykonawczych do ustawy,
- 2) ustawie — rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
- 3) rozporządzeniu rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
- 4) placówce — rozumie przez to Zespół Szkolno-Przedszkolny w Koleczkowie,

- 5) pracodawcy — rozumie się przez to placówkę, o której mowa w pkt. 4, w imieniu której czynności z zakresu prawa pracy wykonuje dyrektor placówki,
- 6) pracownikach — rozumie się przez to osoby zatrudnione w placówce na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych urzędniczych oraz pomocniczych i obsługi na podstawie umowy o pracę,
- 7) organizacji związkowej — rozumie się przez to zakładowe organizacje związkowe obejmujące swoim zasięgiem jednostki organizacyjne działające w zakresie oświaty,
- 8) minimalnym wynagrodzeniu — rozumie się przez to wynagrodzenie określone ustawą o minimalnym wynagrodzeniu;
- 9) najniższym wynagrodzeniu rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia.

## § 2

Regulamin określa warunki wynagradzania pracowników, zasady przyznawania dodatkowych składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą.

## § 3

1. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, w tym:
  - 1) dodatek funkcyjny,
  - 2) dodatek specjalny,
  - 3) dodatek za wieloletnią pracę,
  - 4) premia regulaminowa,
  - 5) nagroda,
  - 6) nagroda jubileuszowa,
  - 7) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
  - 8) dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej,
  - 9) dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta
  - 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Pracownikowi przysługują również inne świadczenia związane z pracą, w tym:
  - 1) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
  - 2) świadczenia za okres czasowej niezdolności do pracy,
  - 3) ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop w przypadku rozwiązania stosunku pracy,
  - 4) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
  - 5) odprawa pośmiertna.

## **Rozdział II**

### **Wynagrodzenie i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia**

#### **Postanowienia ogólne**

#### **§ 4**

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Podstawą do ustalenia wysokości wynagrodzenia pracownika jest kategoria zaszeregowania zgodnie z „Wykazem stanowisk, kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach” stanowiącym Załącznik Nr 1 do Regulaminu.
3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.
4. Jeżeli wynagrodzenie jest niższe od minimalnego wynagrodzenia pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca łącznie z wynagrodzeniem.

#### **Wynagrodzenie zasadnicze**

#### **§ 5**

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w oparciu o „Tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego” stanowiącą załącznik Nr 2 do Regulaminu.
2. Pracownik nowo zatrudniony o otrzymuje minimalne wynagrodzenie zasadnicze określone dla danego stanowiska w Załączniku Nr 2 z zastrzeżeniem pkt. 3.
3. Pracodawca może, po uwzględnieniu dotychczasowego doświadczenia zawodowego nowo zatrudnianego pracownika, ustalić dla niego wyższą od minimalnej stawkę wynagrodzenia zasadniczego w ramach limitu określonego w Załączniku Nr 2.
4. Podwyższenie indywidualnej stawki wynagrodzenia zasadniczego dla pracownika może nastąpić, w ramach posiadanych środków finansowych według uznania dyrektora, z jednoczesnym uwzględnieniem dotychczasowych efektów pracy i zaangażowania pracownika.
5. Zwiększenia kwoty wynagrodzenia zasadniczego dokonuje się w ramach limitu określonego w Załączniku Nr 2.

## **Miejsce i termin wypłaty wynagrodzenia**

### **§ 6**

1. Wypłata wynagrodzenia za pracę następuje w formie i na zasadach określonych w regulaminie pracy obowiązującym w placówce.
2. Wynagrodzenie pracowników niepedagogicznych za przepracowany miesiąc jest wypłacone do 30 dnia danego miesiąca.

## **Dodatek funkcyjny**

### **§ 7**

1. Dodatek funkcyjny ustala się w oparciu o „Tabelę stawek dodatku funkcyjnego” stanowiącą Załącznik Nr 3 do Regulaminu.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, dla których w Wykazie, o którym owa w §4 ust. 2 Regulaminu, przewidziano dodatek funkcyjny.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa lub pełnienia obowiązków na stanowiskach, o których mowa w ust. 2.
4. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
5. Dodatek wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1368).

## **Dodatek za wieloletnią pracę**

### **§ 8**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek wieloletnią pracę na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.
2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy a do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

3. Dodatek za wieloletnią pracę 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 za wieloletnią pracę przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym dodatku nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ( t. j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1368).

## **Premia regulaminowa**

### **§ 9**

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20 % planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników.
2. Pracownik ma prawo do premii w wysokości 20 % jego wynagrodzenia zasadniczego z zastrzeżeniem ust. 3 i ust. 4.
3. Pracownik traci prawo do premii następujących przypadkach:
  - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
  - 2) samowolnego opuszczenia stanowiska pracy bez usprawiedliwienia,
  - 3) spożywania alkoholu w miejscu pracy, stawienia się w pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
  - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
  - 5) narażenia placówki na straty materialne/finansowe.
4. Pracodawca może obniżyć wysokość premii w następujących przypadkach:
  - 1) nieprzestrzegania przepisów regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
  - 2) ukarania pracownika jedną z kar porządkowych przewidzianych w przepisach prawa pracy (upomnienia lub nagany).
5. Jeżeli przewinienie, o którym mowa w ust. 3 lub 4, nastąpiło po naliczeniu premii lub po jej wypłaceniu za dany miesiąc pozbawia się pracownika premii lub części premii w kolejnym miesiącu.
6. Pracodawca obowiązany jest bezzwłocznie poinformować pracownika o przyczynie obniżenia lub pozbawienia premii.

7. Na wniosek pracownika lub związków zawodowych pracodawca przedkłada pisemne uzasadnienie obniżenia lub odebrania premii.
8. Premia jest pomniejszana o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
9. Premię wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j. Dz. U. z 2017 . poz. 1368).

### **Dodatek specjalny**

#### **§ 10**

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu:
  - 1) okresowego zwiększenia obowiązków służbowych, w tym spowodowanego nieobecnością innego pracownika,
  - 2) konieczności wykonywania zadań, które nie wchodziły w zakres obowiązków pracownika, a spowodowały znaczne obciążenie jego pracy,
  - 3) powierzenia pracownikowi dodatkowych zadań o wysokim stopniu odpowiedzialności lub złożoności.
3. Dodatek specjalny przysługuje w kwocie nie przekraczającej 50 % wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego łącznie.
4. Dodatek specjalny przyznawany jest na czas określony, nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 1 rok.
5. Dodatek specjalny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
6. Dodatek specjalny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz. U. z 2017 r. poz. 1368).

## Nagroda

### § 11

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników.
2. Kwota przyznanej pracownikowi nagrody nie może być wyższa niż 100% najniższego wynagrodzenia.
3. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje pracodawca.
4. Nagrodę przyznaje się za:
  - 1) indywidualne wyniki pracy pracownika, jego zaangażowanie w pracy, rzetelność, dyspozycyjność, samodzielność.
  - 2) inicjatywę w podejmowaniu działań polepszających organizację pracy placówki,
  - 3) złożoność realizowanych zadań,
  - 4) wykonywanie zadań nie leżących w stałym zakresie obowiązków.
5. Wysokość nagrody przyznanej pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku urzędniczym powinna uwzględniać wyniki okresowej oceny pracy pracownika, o której mowa w ustawie.
6. Nagroda przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym nagrody nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1368).

## Nagroda Jubileuszowa

### § 12

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.
2. Pracownikowi nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości.
  - 1) 75 % wynagrodzenia miesięcznego — po 20 latach pracy,
  - 2) 100 % wynagrodzenia miesięcznego — po 25 latach pracy,
  - 3) 150 % wynagrodzenia miesięcznego — po 30 latach pracy,
  - 4) 200 % wynagrodzenia miesięcznego — po 35 latach pracy,
  - 5) 300 % wynagrodzenia miesięcznego — po 40 latach pracy,
  - 6) 400 % wynagrodzenia miesięcznego — po 45 latach pracy.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej 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.
5. Pracownik nabywa prawo do grody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
6. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Nagroda jubileuszowa przysługuje w dniu nabycia przez pracownika prawa do tej nagrody, a wypłata następuje w terminie najbliższej wypłaty wynagrodzenia za pracę.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
9. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.

## **Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta**

### **§ 13**

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta w przypadkach, o których mowa w art. 151 Kodeksu pracy, pracodawca zapewnia dzień wolny od pracy.
2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie we wskazanym terminie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w święto.
3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku, o którym mowa w ust. 2, regulują przepisy prawa pracy.
4. Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do stawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r, o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j. Dz.U. z 2017r. poz. 1368).



## **Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej**

### **§ 14**

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych ustawą dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ( t.j , Dz. U. z 2016r. poz. 2217).
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1 999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j. Dz. U. z 201 7 r. poz. 1368)

### **Rozdział 3**

## **Świadczenia związane z pracą**

### **Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy**

### **§ 15**

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości ustalonej i wypłacanej na zasadach określonych w ustawie o pracownikach samorządowych oraz w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r, w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
2. Jednorazowa odprawa, o której mowa w ust. 1 przysługuje w wysokości:
  - 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia — po 10 latach pracy,
  - 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia — po 15 latach pracy,
  - 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia — po 20 latach pracy.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego o urlop wypoczynkowy.
4. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
5. Jednorazowa odprawa, o której mowa w ust. 1 wypłacana jest w dniu ustania stosunku pracy.
6. Pracownik niepedagogiczny, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

## **Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy**

### **§ 16**

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. Dz. U. z 2016r. poz. 1474 z późn. zm.) przysługuje odprawa pieniężna.

## **Odprawa pośmiertna**

### **§ 17**

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Zasady ustalania i wypłaty odprawy pośmiertnej określają przepisy prawa pracy.

## **Rozdział 4**

### **Postanowienia końcowe**

### **§ 18**

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia za pracę następuje w formie i na zasadach określonych w regulaminie pracy obowiązującym w placówce.

### **§ 19**

1. Pracownicy zatrudnieni w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Koleczkowie w dniu wejścia w życie regulaminu zachowują dotychczasowe wynagrodzenie, z zastrzeżeniem pkt 2.
2. Pracownicy, których dotychczasowe wynagrodzenie zasadnicze jest niższe od najniższego wynagrodzenia otrzymują wynagrodzenie zasadnicze podwyższone do najniższej stawki określonej w Załączniku Nr 2.

## § 20

1. Waloryzacja wynagrodzeń może następować co roku w ramach środków na wynagrodzenia przyznanych przez Organ prowadzący placówkę.
2. Kwota waloryzacji wynagrodzenia zasadniczego jest ustalana jako procent indywidualnego wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
3. Wysokość środków, o których mowa w pkt. 1 jest ustalana w porozumieniu z organem prowadzącym placówkę.

## § 21

1. Regulamin wchodzi w życie po pływie 14 dni od dnia podania jego treści do wiadomości pracownikom z mocą obowiązującą od .
2. Regulamin podaje się do wiadomości pracowników poprzez dołączenie go na okres 7 dni do list obecności.
3. Każdy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią niniejszego regulaminu i potwierdzić ten fakt własnoręcznym podpisem na dołączonym do regulaminu wykazie.
4. Regulamin jest dostępny do wglądu dla pracowników w każdym czasie w sekretariacie szkoły.

## § 22

Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

## § 23

1. Propozycja zmian w regulaminie przysługuje pracodawcy i organizacjom związkowym.
2. Każdorazowa zmiana postanowień niniejszego regulaminu wymaga dla swej ważności zachowania formy pisemnej i uzgodnienia z organizacjami związkowymi

## § 24

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy, rozporządzenia oraz przepisy prawa pracy.

## § 25

Regulamin został uzgodniony z organizacjami związkowymi.

Koleczkowo, dnia 18.10.2021r.

Organizacje związkowe:

- 1) NSZZ Solidarność Pracowników Osłabionych i Wychowanka w Wejherowie
- 2) Związek Nauczycielstwa Polskiego Oddział w Sierpcu

Pracodawca:

DYREKTOR  
Zespołu Szkolno-Przedszkolnego  
w Koleczkowie  
*H. Garbowska*  
mgr Hanna Garbowska

Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania  
 pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w  
 ZSP w Koleczkowie  
 z dnia 18.10.2021 r.

**Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania i minimalnych wymagań  
 kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych  
 stanowiskach**

**Stanowiska pomocnicze i obsługi**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat
1.	Kierownik gospodarczy	XIII	4	Wyższe	2
				Średnie	6
2.	Sekretarz szkoły	XII	3	Średnie	5
3.	Intendent	V	-	Średnie	1
4.	Sekretarka	IV	-	Średnie	-
5.	Pomoc nauczyciela	VI	-	Średnie	-
6.	Kucharz	V	-	średnie zawodowe	-
				zasadnicze zawodowe	-
7.	Pomoc kuchenna	IV	-	zasadnicze zawodowe	-
				Podstawowe	-
8.	Starszy konserwator	VI	-	średnie zawodowe	3
				zasadnicze zawodowe	
9.	Konserwator	V	-	średnie zawodowe	-
				zasadnicze zawodowe	
10.	Palacz c.o.	IV	-	Podstawowe i kurs dla palacza c.o.	-
11.	Starszy woźny	III	-	Podstawowe	-
12.	Woźna	III	-	Podstawowe	-

13.	Dozorca	II	-	Podstawowe	-
14.	Szatniarz	II	-	Podstawowe	-
15.	Sprzątaczk	III	-	Podstawowe	-

**Stanowiska urzędnicze:**

Lp.	Stanowisko	Kategoria uszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagane kwalifikacje	
				wykształcenie	liczba lat
	Samodzielny referent	VII	-	Wyższe Średnie	2 4

Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania  
pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w  
ZSP w Koleczkowie  
z dnia ..18. 10. 2021 r. ....

**Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia  
zasadniczego.**

<b>Kategorie zaszeregowania</b>	<b>Minimalna kwota w złotych</b>	<b>Maksymalna kwota w złotych</b>
<b>I</b>	<b>2230</b>	<b>2500</b>
<b>II</b>	<b>2250</b>	<b>2600</b>
<b>III</b>	<b>2270</b>	<b>2700</b>
<b>IV</b>	<b>2290</b>	<b>2800</b>
<b>V</b>	<b>2310</b>	<b>2900</b>
<b>VI</b>	<b>2330</b>	<b>3000</b>
<b>VII</b>	<b>2350</b>	<b>3100</b>
<b>VIII</b>	<b>2370</b>	<b>3200</b>
<b>IX</b>	<b>2390</b>	<b>3300</b>
<b>X</b>	<b>2410</b>	<b>3400</b>
<b>XI</b>	<b>2430</b>	<b>3500</b>
<b>XII</b>	<b>2450</b>	<b>3600</b>
<b>XIII</b>	<b>2470</b>	<b>3700</b>
<b>XIV</b>	<b>2490</b>	<b>3800</b>
<b>XV</b>	<b>2510</b>	<b>3900</b>
<b>XVI</b>	<b>2530</b>	<b>4000</b>

Załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania  
pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w ZSP w  
Koleczkowie  
z dnia ..... *18. 10. 2021 r.* .....

### Tabela maksymalnych stawek dodatku funkcyjnego

Najniższe wynagrodzenie — 2230 zł

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia	Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego o w złotych
1	5 - 20	446
2	6 - 30	669
3	8 - 40	892
4	10 - 60	1338
5	12 - 70	1561
6	15 - 100	2230

DYREKTOR  
Zespołu Szkolno-Przedszkolnego  
w Koleczkowie

*H. Garbowska*  
mgr Hanna Garbowska