

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
pracowników niepedagogicznych zatrudnionych
w Publicznej Szkole Podstawowej
im. Stefana Żeromskiego w Wierzbicy

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. - o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458) zarządza się, co następuje:

[PRZEPISY OGÓLNE- ZAKRES NORMOWANIA]

§1.

Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „regulaminem”, ustala:

1. wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych w Publicznej Szkole Podstawowej im. St. Żeromskiego w Wierzbicy na podstawie umowy o pracę;
2. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagradzania zasadniczego pracowników Publicznej Szkole Podstawowej im. St. Żeromskiego w Wierzbicy zatrudnionych na podstawie umowy o pracę;
3. szczegółowe warunki i sposób przyznawania dotatku funkcyjnego pracownikom Publicznej Szkole Podstawowej im. St. Żeromskiego w Wierzbicy zatrudnionym na podstawie umowy o pracę;
4. szczegółowe warunki i sposób przyznawania dotatku specjalnego pracownikom Publicznej Szkole Podstawowej im. St. Żeromskiego w Wierzbicy zatrudnionym na podstawie umowy o pracę;
5. szczegółowe warunki i sposób przyznawania dotatku stażowego;
6. szczegółowe warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premi pracownikom Publicznej Szkole Podstawowej im. St. Żeromskiego w Wierzbicy zatrudnionym na podstawie umowy o pracę;
7. szczegółowe warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród jubileuszowych i innych z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownikom Publicznej Szkole Podstawowej im. St. Żeromskiego w Wierzbicy zatrudnionym na podstawie umowy o pracę;
8. szczegółowe warunki i sposób przyznawania innych dodatków (za znajomość języka,

- za pracę w porze nocnej, za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w niedziele i święta, za opiekę nad osobą w służbie przygotowawczej) pracownikom Publicznej Szkoły Podstawowej im. St. Żeromskiego w Wierzbicy zatrudnionym na podstawie umowy o pracę;
9. szczegółowe warunki obliczania wynagrodzenia i dodatków za prace poza rozkładem czasu pracy przyjętym dla danego pracownika;
 10. szczegółowe warunki wypłacania dotatkowego wynagrodzenia rocznego;
 11. szczegółowe warunki dotyczące jednorazowych odpraw pieniężnych w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, odpraw pośmiertnych oraz odpraw pieniężnych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy;
 12. szczegółowe warunki obliczania wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, w sytuacji gdy pracownik był gotów do jej wykonywania, lecz doznał przeszkód z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

§2.

1. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
 - a) pracownikach - należy przez to rozumieć pracowników niepedagogicznych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Publicznej Szkole Podstawowej im. Stefana Żeromskiego w Wierzbicy.
 - b) szkole - należy przez to rozumieć Publiczną Szkołę Podstawową im. Stefana Żeromskiego w Wierzbicy.
 - c) rozporządzeniu - należy przez to rozumieć rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398);
 - d) ustawie - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458);
 - e) kodeksie pracy - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.);
 - f) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego;
 - g) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone

w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z dnia 10 października 2002 r. (Dz.U. Nr 200 poz. 1679 z późn. zm.).

[WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE]

§3.

1. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie oraz umiejętności zawodowe, staż pracy w latach) dotyczące pracowników samorządowych zatrudnianych w Publicznej Szkole Podstawowej im. St. Żeromskiego w Wierzbicy na podstawie umowy o pracę określa wykaz stanowisk (administracji i obsługi) stanowiący **Załącznik nr 1** do Regulaminu.
2. Dopuszcza się zatrudnienie na stanowisku, o którym mowa w ust.1, osoby nie spełniającej wymagań kwalifikacyjnych na to stanowisko, określonych niniejszym Regulaminem, pod warunkiem spełnienia co najmniej minimalnych wymagań kwalifikacyjnych określonych rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku.
3. Zatrudnianie na poszczególne stanowiska osób nie spełniających minimalnych wymagań kwalifikacyjnych może nastąpić tylko w wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych przypadkach, w szczególności jeśli w procesie otwartego i konkurencyjnego naboru nie zgłosił się żaden zainteresowany, albo zgłaszający się zainteresowany nie dawał rękojmi należytego wykonywania obowiązków.
4. W zakresie wymagań kwalifikacyjnych dla stanowisk nieokreślonych w regulaminie zastosowanie mają przepisy rozporządzenia.

[WYNAGRODZENIA ZASADNICZE]

§4.

1. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku IV Tabela lit. H oraz przedmiotowy Regulamin wynagradzania w **Załączniku nr 2**. W razie niezgodności rozstrzyga brzmienie IV Tabeli lit. H.
2. Maksymalny poziom wynagradzania zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa **Załącznik nr 2** do Regulaminu.

3. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji zawodowych
4. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenia kwoty należnej pracownikowi.
5. Zmiana kwot właściwych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania nie wymaga zmiany umowy o pracę.
6. W przypadku zmiany, o której mowa w ust. 4, w razie konieczności, dział płac dokonuje stosownych korekt w urządzeniach informatycznych, płacowych i innych niezbędnych do prawidłowej wypłaty wynagrodzeń pracownikom oraz informuje Pracownika o aktualnej wysokości wynagrodzenia.
7. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie.
8. Wynagrodzenie zasadnicze podlega corocznemu wzrostowi o średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług.

[DODATEK FUNKCYJNY]

§5.

1. Dodatek funkcyjny jest fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia za pracę i jest przyznawany pracownikom zatrudnionym na następujących stanowiskach:
 - a. główny księgowy;
 - b. kierownik stołówki;
 - c. kierownik gospodarczy;
 - d. sekretarz szkoły.
1. Dodatek funkcyjny i jego wartość kwotową w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę przyznaje Dyrektor szkoły
2. Wartość kwotową stawek dodatku funkcyjnego określa tabela stanowiąca **Załącznik nr 2** do rozporządzenia Rady Ministrów /załącznik nr 3 do tegoż Regulaminu/.

[DODATEK SPECJALNY]

§6.

1. Dodatek specjalny przyznaje pracownikowi dyrektor szkoły z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Podstawę przyznania dodatku, o którym mowa stanowi decyzja Dyrektora, w której dyrektor określa maksymalny czas, do którego dodatek się przyznaje.
3. Dodatek przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w ust. 3, w kwocie wynoszącej co najmniej 5% i nie więcej niż 30% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego osoby, której dodatek przyznano.
4. Dodatek specjalny przyznawany jest na czas określony, nie dłuższy niż 3 miesiące.
5. Prawo do dodatku specjalnego gaśnie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik zaprzestał wykonywania zadań lub obowiązków, o których mowa w ust. 1.

[DODATEK STAŻOWY]

§7.

1. 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 aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany pracownikowi samorządowemu w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a. 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.
 - b. za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni za które otrzymuje

wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Jeżeli praca w szkole stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
6. Pracownikowi, który wykonuje pracę w jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okresy zatrudniania u pracodawcy, który udzielił urlop – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

[PREMIE]

§8.

1. Pracownikom Publicznej Szkoły Podstawowej im. St. Żeromskiego w Wierzbicy mogą być przyznawane premie (w ramach posiadanych środków).
2. Premie, o których mowa w ust. 1 przyznaje Dyrektor za okresy miesięczne, przy czym przyznana premia nie może przekraczać dwukrotnej wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Premia jest przyznawana pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki, polegające na:
 - a) wykonywaniu prac na polecenie przełożonych lub z własnej inicjatywy, wykraczających poza zakres obowiązkowych czynności pracownika;
 - b) utrudnioną pracę własną;
 - c) podnoszenie wydajności pracy;
 - d) wykonywanie prac z własnej inicjatywy, służących dobru szkoły;
 - e) wydajną, kreatywną i operatywną pracę;
 - f) wprowadzenie usprawnień i innowacji mających na celu istotną poprawę warunków pracy i funkcjonowania szkoły.
4. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii lub jej części w przypadku:
 - a) nieprzestrzegania regulaminu pracy;
 - b) rażącego naruszenia przepisów przeciwpożarowych oraz bezpieczeństwa i higieny

- pracy;
- c) zaniedbania w wykonywaniu powierzonych obowiązków;
 - d) nieterminowego i niestarannego wykonywania obowiązków służbowych;
 - e) popełnienia przestępstwa lub wykroczenia w związku z wykonywaniem powierzonych zadań;
 - f) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;
 - g) naruszania zasad współżycia społecznego.

[NAGRODY]

§9.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony na dany rok kalendarzowy, fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Fundusz nagród obejmuje 1% planowanej wielkości środków na wynagrodzenia dla pracowników niepedagogicznych Publicznej Szkoły Podstawowej im. St. Żeromskiego w Wierzbicy.
3. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje Dyrektor Publicznej Szkoły Podstawowej im. St. Żeromskiego w Wierzbicy po zaopiniowaniu przez związki zawodowe działające w placówce.
4. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora szkoły w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe pracowników.
5. Nagroda może być przyznana pracownikowi, który faktycznie przepracował co najmniej jeden rok w szkole.
6. Nagrodę przyznaje się pracownikowi za szczególne osiągnięcia zawodowe, w tym w szczególności za:
 - a) wzorowe i staranne wykonywanie powierzonych obowiązków;
 - b) wykazywanie szczególnego zaangażowania i inicjatywy w wykonywaniu obowiązków służbowych;
 - c) podnoszenie kwalifikacji zawodowych skutkujących podniesieniem jakości wykonywanej pracy;
 - d) wykazywanie szczególnej dbałości o mienie szkoły, powierzony sprzęt i stanowisko pracy.

7. Nagrodę wręcza się pracownikowi w Dniu Edukacji Narodowej lub na zakończenie roku szkolnego.
8. Nagroda wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

[NAGRODA JUBILEUSZOWA]

§10.

1. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
 - a) - po 20 latach pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - b) - po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - c) - po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - d) - po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - e) - po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - f) - po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
3. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik dokumentuje swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Nagrodę wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. 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.
7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku

pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

[DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ]

§11.

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Tryb i zasady wypłat dodatku za pracę w porze nocnej określa ustawa Kodeks Pracy.

[DODATEK ZA OPIEKĘ W SŁUŻBIE PRZYGOTOWAWCZEJ]

§12.

Opiekunowi w służbie przygotowawczej przysługuje dodatek za opiekę nad pracownikiem w służbie przygotowawczej w kwocie 100 zł, nie więcej jednak łącznie niż 300zł.

[ODPRAWA EMERYTALNA/RENTOWA]

§13.

W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

- po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia;
- po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia;
- po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

[WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH I PONAD WYMIAR ORAZ W NIEDZIELĘ I ŚWIĘTA]

§ 14.

1. W przypadku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w razie wyboru przez pracownika wypłaty wynagrodzenia w trybie art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych, wypłaca się je w sposób następujący:
 - 1) za każdą godzinę pracy przysługuje 100% stawki godzinowej normalnego

wynagrodzenia,

- 2) za każdą godzinę pracy przysługuje dodatek w wysokości:
 - a) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - b) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. a).
2. Dodatek w wysokości 100% przysługuje za każdą godzinę pracy ponad wymiar czasu pracy ustalony dla pracownika na okres rozliczeniowy zgodnie z art. 130 Kodeksu pracy, chyba że przekroczenie ustalonego wymiaru czasu pracy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje już prawo do dodatku, o którym mowa w ust. 1 pkt. 2 albo w wyniku pracy w święto lub w niedzielę, za którą pracownikowi nie udzielono dnia wolnego.
3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania składników wynagrodzenia określonych w ust. 1 i 2, obejmuje wynagrodzenia pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, z tym że do podstawy obliczania składnika, o którym mowa w ust. 1 pkt. 2 i ust. 2 nie wlicza się dodatku funkcyjnego.
4. Zasady wynagradzania za pracę w niedziele i święta określają przepisy ustawy – Kodeks Pracy.

[WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEWYKONYWANIA PRACY]

§ 15.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, a także za czas niezawinionego przez niego postoj.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w wysokości wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w §3.
4. Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby

i macierzyństwa wypłaca się na podstawie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r., Nr 31 poz. 267 z późn. zm.)

[DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE]

§ 16.

Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego określonego ustawą z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160 poz. 1080 z późn. zm.).

[ODPRAWY]

§ 17.

1. Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników należy się odprawa pieniężna (Dz. U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).
2. 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.
3. Tryb i zasady odpraw reguluje Kodeks Pracy.

[ROZLICZENIE PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ]

§ 18.

Do należności pracowników z tytułu podróży służbowej stosuje się:

- 1) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki społecznej z dnia 30 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1990) oraz
- 2) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących

pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz. U. Nr 236, poz 1991), z tym ustaleniem, z wymogu określonego w §8a, w zakresie dokumentowania kosztów podróży służbowej nie stosuje się i nie uznaje za warunek prawny rozliczenia się z pracownikiem.

[INNE]

§19.

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu w ostatnim dniu każdego miesiąca w sekretariacie szkoły, w godzinach pracy sekretariatu, a jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy - wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
3. Wynagrodzenie może być wypłacane przelewem na konto bankowe wskazane przez pracownika, po uzyskaniu jego pisemnej zgody.
4. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.
5. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy tak stanowią.

[POSTANOWIENIA KOŃCOWE]

§20.

W sprawach nieuregulowanych regulaminem stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, przepisy ustawy Kodeks pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

§ 21.

1. Regulamin jest dostępny pracownikom do wglądu w sekretariacie szkoły.
2. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść

§ 22.

Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi

§23.

Regulamin wchodzi w życie z upływem 14 dni od daty ogłoszenia, a obowiązuje od chwili wejścia w życie rozporządzenia Rady Ministrów wydanego na podstawie art. 37 ustawy

o pracownikach samorządowych tj. od dnia 01 kwietnia 2009 roku.

§24.

Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.



**STANOWISKA, NA KTÓRYCH STOSUNEK PRACY
NAWIĄZANO NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ
W PUBLICZNEJ SZKOLE PODSTAWOWEJ IM. ST. ŻEROMSKIEGO
W WIERZBICY**

STANOWISKA URZĘDNICZE

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Wymagane kwalifikacje	Staż pracy
1.	Samodzielny referent	VII	IX	wyższe	----
				średnie	4

STANOWISKA POMOCNICZE I OBSŁUGI

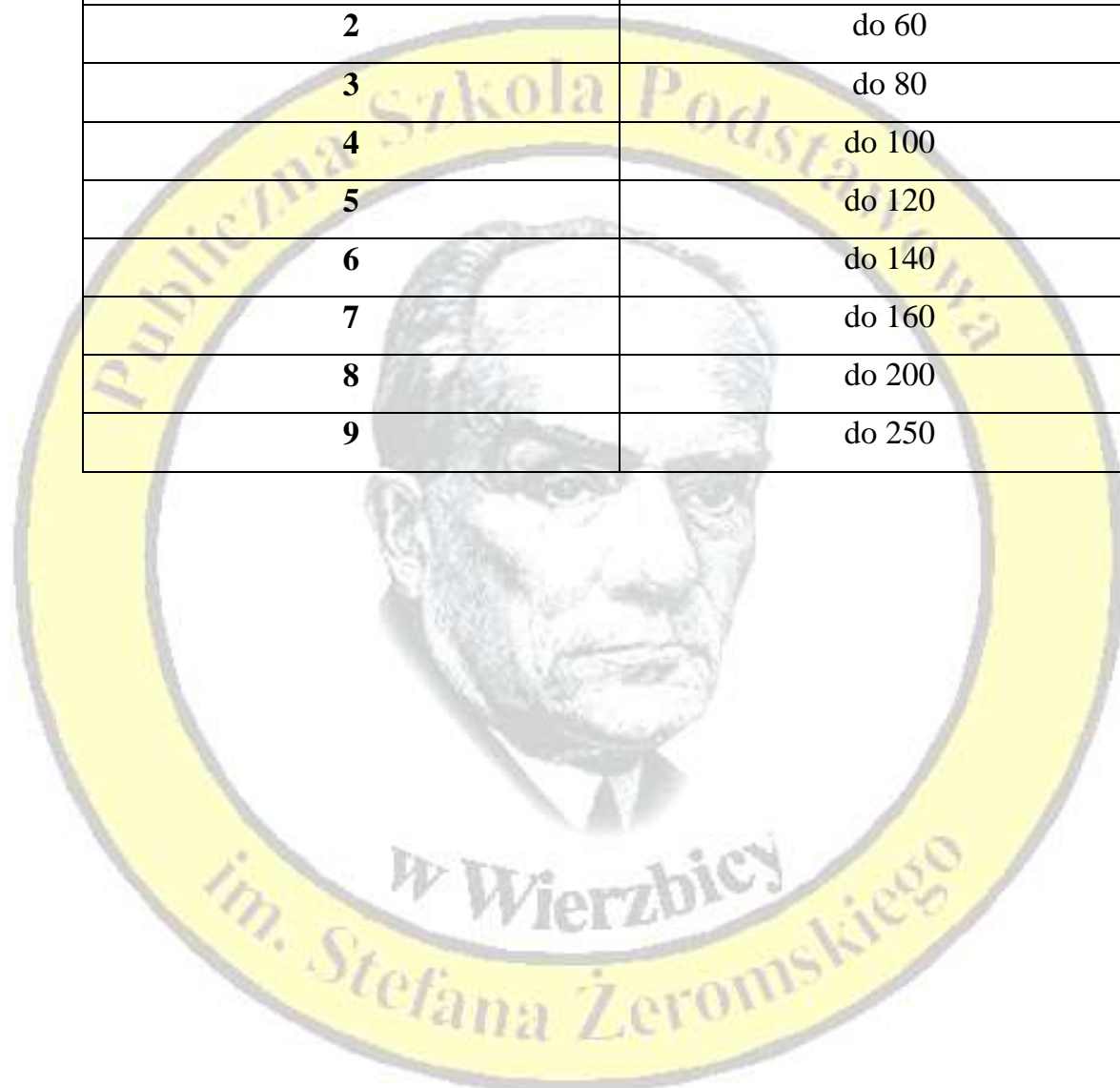
Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Wymagane kwalifikacje	Staż pracy
1.	sekretarka	IV	VI	średnie	-----
2.	intendent	V	VII	średnie	1
				zasadnicze zawodowe	2
3.	kucharz	V	VII	zasadnicze zawodowe i odpowiednie wyszkolenie w zawodzie	-----
4.	konserwator	V	VII	zasadnicze zawodowe i odpowiednie wyszkolenie w zawodzie	-----
5.	pomoc kuchenna	IV	VI	zasadnicze zawodowe	-----
6.	starszy woźny	III	V	podstawowe	-----
7.	woźny, sprzątaczką	II	IV	podstawowe	-----
8.	pomoc woźnej	I	III	podstawowe	-----
9.	pomoc nauczyciela	VI	VIII	Zawodowe/średnie	-----

**TABELA MINIMALNEGO I MAKSYMALNEGO POZIOMU
WYNAGRADZANIA ZASADNICZEGO
DLA PRACOWNIKÓW
PUBLICZNEJ SZKOŁY PODSTAWOWEJ
IM. ST.ŻEROMSKIEGO W WIERZBICY
zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**

Kategorie zaszeregowania	Wynagrodzenie minimalne w złotych	Wynagrodzenie maksymalne w złotych	
I	1100	1400	
II	1120	1460	
III	1140	1530	
IV	1160	1580	
V	1180	1700	
VI	1200	1800	
VII	1250	1850	
VIII	1300	2000	
IX	1350	2150	
X	1400	2300	
XI	1450	2450	
XII	1500	2650	
XIII	1600	2850	
XIV	1700	3050	
XV	1800	3350	
XVI	1900	3650	
XVII	2000	4050	
XVIII	2200	4450	
XIX	2400	4850	

TABELA MAKSYMALNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1	do 40
2	do 60
3	do 80
4	do 100
5	do 120
6	do 140
7	do 160
8	do 200
9	do 250



Wierzbica, 2009 r.

OŚWIADCZENIE O ZAPOZNANIU SIĘ Z REGULAMINEM PRACY

Oświadczam, że zapoznałem się z treścią Regulaminu Pracy obowiązującego w Publicznej Szkole Podstawowej im. Stefana Żeromskiego w Wierzbicy.

Oświadczam, że znane jest mi miejsce publikacji Regulaminu Pracy i że zostałem pouczony o uprawnieniu do systematycznego zapoznawania się z jego treścią.

Wierzbica, 2009 r.

OŚWIADCZENIE O ZAPOZNANIU SIĘ Z REGULAMINEM WYNAGRADZANIA

Oświadczam, że zapoznałem się z treścią Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w Publicznej Szkole Podstawowej im. Stefana Żeromskiego w Wierzbicy.

Oświadczam, że znane jest mi miejsce publikacji Regulaminu Wynagradzania i że zostałem pouczony o uprawnieniu do systematycznego zapoznawania się z jego treścią.

OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA/OPIEKUNA DZIECKA*

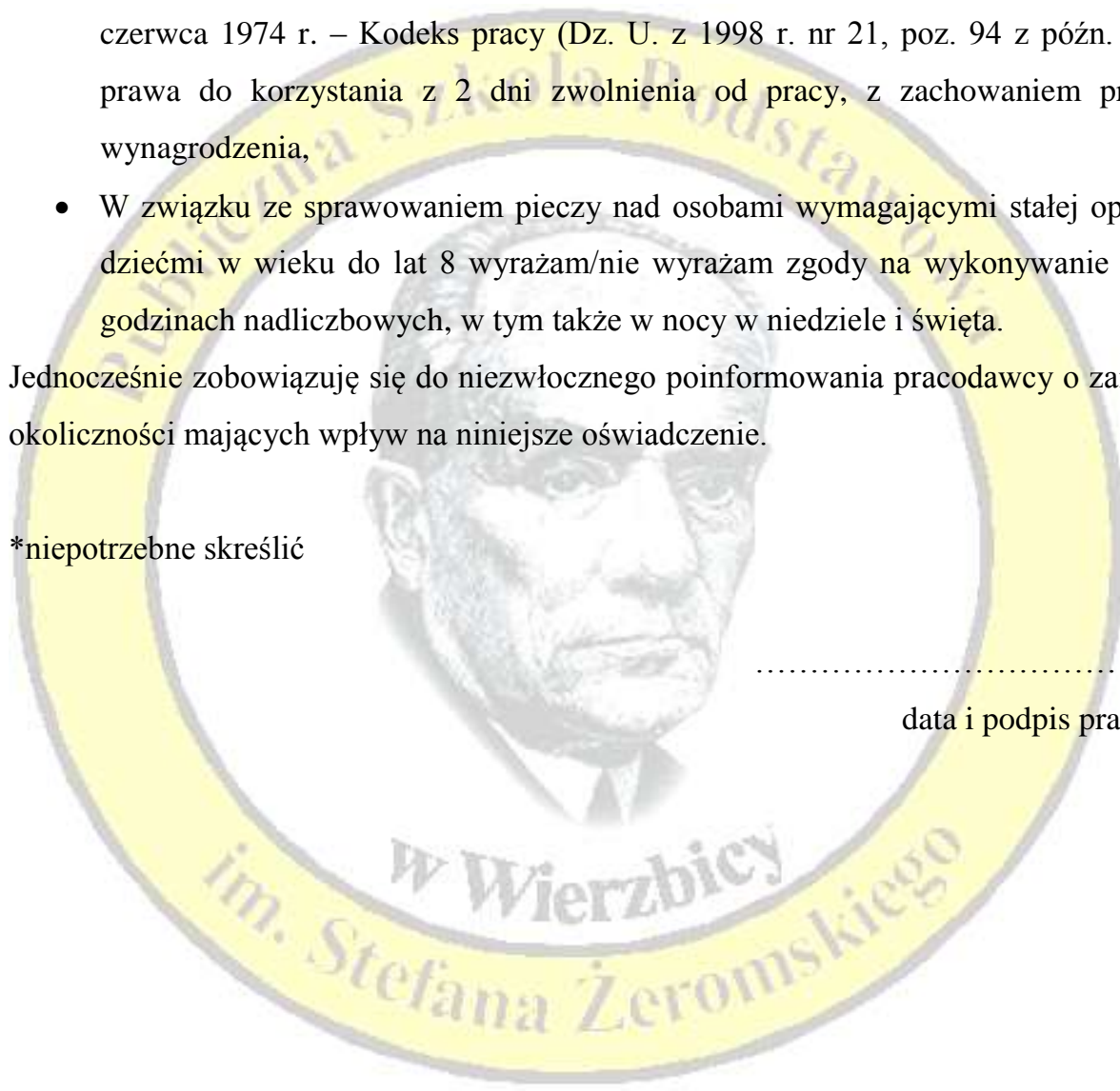
Oświadczam, że:

- W związku z wychowywaniem dziecka/dzieci w wieku do lat 14 zamierzam/nie zamierzam* korzystać z uprawnienia określonego w art. 188 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.), tj. prawa do korzystania z 2 dni zwolnienia od pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia,
- W związku ze sprawowaniem pieczy nad osobami wymagającymi stałej opieki nad dziećmi w wieku do lat 8 wyrażam/nie wyrażam zgody na wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, w tym także w nocy w niedziele i święta.

Jednocześnie zobowiązuję się do niezwłocznego poinformowania pracodawcy o zaistnieniu okoliczności mających wpływ na niniejsze oświadczenie.

*niepotrzebne skreślić

.....
data i podpis pracownika



Kategorie zaszeregowania	Wynagrodzenie minimalne w złotych	Wynagrodzenie maksymalne w złotych	
I	900	1300	
II	910	1350	
III	920	1410	
IV	930	1480	
V	940	1550	
VI	960	1700	
VII	980	1800	1850
VIII	1000	1950	2000
IX	1020	2100	2150
X	1040	2250	2300
XI	1060	2400	2450
XII	1100	2600	2650
XIII	1140	2800	2850
XIV	1180	3000	3050
XV	1800	3300	3350
XVI	1220	3600	3650
XVII	1260	4000	4050
XVIII	1300	4400	4450
XIX	1400	4800	4850