

Załącznik

do Zarządzenia nr 12/201/2024 z dnia 27 sierpnia 2024 r.

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA  
PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH  
W ZESPOLE SZKÓŁ  
IM. JULIANA TUWIMA W BIELSKU-BIAŁEJ**

**PODSTAWA PRAWNA:**

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW z dnia 22 maja 2023r. Poz. 1102, zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW z dnia 25 października 2021r. Poz.1960 w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

USTAWA z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. z 2023r. Poz.1690)

**Rozdział I**  
**Przepisy ogólne**

**§ 1**

Regulamin wynagradzania pracowników Zespole Szkół im. Juliana Tuwima w Bielsku-Białej zwany dalej Regulaminem określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

**§ 2**

Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Zespole Szkół im. Juliana Tuwima w Bielsku-Białej:

- a) wymagań kwalifikacyjnych pracowników,
- b) szczegółowych warunków wynagradzania, w tym minimalnego poziomu wynagradzania zasadniczego,
- c) warunków przyznawania nagród w tym nagrody jubileuszowej,

**§ 3**

Przed dopuszczeniem do pracy pracownik powinien zostać zapoznany z niniejszym Regulaminem. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.

**§ 4**

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

1. Pracodawcy - rozumie się przez to Zespół Szkół im. Juliana Tuwima w Bielsku-Białej
2. Dyrektorze szkoły - rozumie się przez to Dyrektora Zespołu Szkół im. Juliana Tuwima w Bielsku-Białej.
3. Pracownikowi - rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Zespole Szkół im. Juliana Tuwima w Bielsku-Białej na podstawie umowy o pracę, bez względu na jej rodzaj i wymiar czasu pracy.
4. Rozporządzeniu w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 poz. 1960) oraz

- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2023 poz. 1102 );
5. Ustawie o pracownikach samorządowych - rozumie się przez to ustawę z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530 );
  6. Kodeksie pracy - rozumie się przez to ustawę z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.).

## **Rozdział II**

### **Wymagania kwalifikacyjne**

#### **§5**

1. Wprowadza się wymagania kwalifikacyjne pracowników określone w załączniku nr 3 do Regulaminu.

## **Rozdział III**

### **Wynagrodzenie za pracę**

#### **§6**

##### **Zasady ogólne**

1. Kwoty minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania określa rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
2. Kwoty minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników w odniesieniu do poszczególnych stanowisk określa załącznik nr 2 do Regulaminu.
3. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę, przez wskazanie kwoty należnej pracownikowi.
4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
5. Pracownikowi poza wynagrodzeniem zasadniczym przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz:
  - dodatek specjalny,
  - nagroda.

#### **§7**

##### **Wynagrodzenie zasadnicze**

1. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika wynika z przyznanej mu przez Pracodawcę kategorii zaszeregowania i kwoty wynagrodzenia zasadniczego.

2. Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego określa załącznik nr 2 do Regulaminu.
3. Wykaz stanowisk pracowniczych, szczegółowe wymagania kwalifikacyjne i kategorie zaszerogowania określa załącznik nr 3 do Regulaminu.

## §8

### Dodatek stażowy

Dodatek za wysługę lat 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 proc. miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

## §9

### Dodatek specjalny

1. Dodatek specjalny może zostać przyznany pracownikom z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, w szczególności:
  - za realizację dodatkowych zadań.
2. Dodatek przyznaje się na czas określony nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w ust. 1, w kwocie nieprzekraczającej od 10% do 50% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek specjalny nie przysługuje pracownikowi za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą lub koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopem macierzyńskim.

## §10

### Nagrody jubileuszowe

1. Pracownikowi za wieloletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
  - po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia zasadniczego,
  - po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia zasadniczego,
  - po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia zasadniczego,
  - po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia zasadniczego,
  - po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia zasadniczego,
  - po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji.

3. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest korzystniejsze-wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jego wypłaty.
4. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
5. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty podstawą obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
6. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi któremu do nabycia nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

## §11

### Nagrody z funduszu nagród

1. Pracownikowi może być przyznana nagroda z funduszu nagród. O wysokości funduszu nagród, formie nagrody i przyznaniu jej pracownikowi decyduje Dyrektor zespołu.
2. Przyznając nagrodę pracownikowi oraz określając jej wysokość, należy brać pod uwagę zaangażowanie, samodzielność oraz inicjatywę w zakresie samodoskonalenia się pracownika w pracy, wprowadzenie zmian organizacyjnych skutkujących polepszeniem działalności szkoły, podnoszenie jakości i wydajności pracy, wykonywanie zadań wykraczających poza obowiązki wynikające z zakresu czynności, np. podczas pełnienia zastępstwa za osobę przebywającą na urlopie, urlopie bezpłatnym, zwolnieniu lekarskim. Nagroda może zostać przyznana z okazji:
  - Dnia Komisji Edukacji Narodowej,
  - na koniec roku kalendarzowego,
  - na koniec roku szkolnego.
3. Pracownik, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających dzień ustalania prawa do nagrody uznaniowej, traci prawo do tej nagrody.
4. Nagroda ma charakter uznaniowy, a pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.
5. Nagrody wypłaca się w terminie przyznania bądź terminie okoliczności powodującej jej przyznanie.
6. Nagrody nie wlicza się do naliczenia podstawy wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego i macierzyńskiego.

## §12

### Dodatkowe wynagrodzenie roczne

1. Dodatkowe wynagrodzenie roczne przyznawane jest według zasad określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za okresy nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim, osobistą opieką nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową oraz innymi nieobecnościami typu: urlop okolicznościowy, szkoleniowy i bezpłatny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Jest ono uwzględniane w podstawie wymiaru tych świadczeń po uzupełnieniu.

## §13

### Odprawa z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę.

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
  - po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia,
  - po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia,
  - po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

## §14

### Odprawa z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

1. W razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna.
2. Wysokość odprawy zależy od stażu pracy u danego pracodawcy i wynosi równowartość:
  - 1-miesięcznego wynagrodzenia przy stażu pracy nieprzekraczającym 2 lat,
  - 2-miesięcznego wynagrodzenia przy stażu pracy powyżej 2 lat,
  - 3-miesięcznego wynagrodzenia przy stażu pracy ponad 8 lat.

## §15

### Odprawa pośmiertna

1. Odprawa pośmiertna jest wypłacana, gdy pracownik zmarł w czasie trwania stosunku pracy lub po jego zakończeniu, lecz wyłącznie w przypadku gdy śmierć nastąpiła w okresie pobierania zasiłku z tytułu niezdolności do pracy powstałej wskutek choroby.
2. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:

- małżonkowi, dzieciom oraz innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje pracownikowi bez względu na staż pracy zmarłego pracownika, jednak od niego zależy wysokość odprawy pośmiertnej
- jednomiesięcznego wynagrodzenia, gdy pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - trzymiesięcznego wynagrodzenia, gdy pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
  - sześciomiesięcznego wynagrodzenia, gdy pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

## **Rozdział V**

### **Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych**

#### **§ 16**

1. Wynagrodzenie za pracę płatne miesięcznie wypłacane jest co miesiąc z dołu, do ostatniego dnia każdego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzającym dniu roboczym.
2. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie przelewu na konto bankowe Pracownika.

## **Rozdział VI**

### **Postanowienia końcowe**

#### **§17**

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników.
2. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z Regulaminem, co potwierdza własnoręcznym podpisem.
3. Zmiany Regulaminu następują w formie aneksu.

Bielsko-Biała, 27.08.2024

**Dyrektor Zespołu Szkół  
im. Juliana Tuwima w Bielsku-Białej**

**Klaudiusz Knyps**

**Załącznik nr 1**

do Regulamin wynagradzania pracowników  
w Zespole Szkół im. Juliana Tuwima w Bielsku-Białej

**Potwierdzenie  
zapoznania się z treścią Regulaminu wynagradzania pracowników  
w Zespole Szkół im. Juliana Tuwima w Bielsku-Białej**

Oświadczam, że w związku z podjęciem pracy w Zespole Szkół im. Juliana Tuwima w Bielsku-Białej na stanowisku \_\_\_\_\_ przed rozpoczęciem pracy zostałem/am zapoznany/a przez pracodawcę z treścią obowiązującego Regulaminu wynagradzania.

\_\_\_\_\_  
(data i podpis pracownika)



Załącznik Nr 2

do Regulamin wynagradzania pracowników  
w Zespole Szkół im. Juliana Tuwima w Bielsku-Białej

**KWOTY MINIMALNEGO MIESIĘCZNEGO POZIOMU WYNAGRADZANIA ZASADNICZEGO  
USTALONEGO W KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA DLA PRACOWNIKÓW  
ZATRUDNIONYCH  
NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ**

Na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023r. (Dz.U.poz.1102)

KATEGORIA ZASZEREGOWANIA	MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO	MAKSYMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
I	3300,00	6000,00
II	3350,00	6100,00
III	3400,00	6200,00
IV	3450,00	6300,00
V	3500,00	6400,00
VI	3550,00	6500,00
VII	3600,00	6600,00
VIII	3650,00	6700,00
IX	3700,00	6800,00
X	3800,00	6900,00
XI	3900,00	7000,00
XII	4000,00	7100,00
XIII	4100,00	7200,00
XIV	4200,00	7300,00
XV	4300,00	7400,00
XVI	4400,00	7500,00
XVII	4600,00	7600,00
XVIII	4800,00	7700,00
XIX	5000,00	7800,00
XX	5200,00	7900,00

## Załącznik Nr 3

do Regulamin wynagradzania pracowników  
w Zespole Szkół im. Juliana Tuwima w Bielsku-Białej

**TABELA I. Stanowiska urzędnicze**

L.p	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne wykształcenie	Staż pracy w latach
1	Młodszy referent	VIII-XII	średnie	1
2	Referent	VIII-XIII	średnie	2
3	Samodzielny referent	X-XIV	średnie wyższe	4 1

**TABELA II. Stanowiska pomocnicze i obsługi**

L.p.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne wykształcenie	Staż pracy w latach
1	Kierownik gospodarczy	XIII	średnie wyższe	6 2
2	Sekretarz szkoły	XII	średnie	5
3	Sekretarka	VII	średnie	-
4	Pomoc administracyjna	IV	średnie	-
5	Rzemieślnik	IX	średnie	3
6	Sprzątaczką	II	podstawowe zawodowe	-