

DSZ.011

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 2/2018  
Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 32  
z Oddziałami Integracyjnymi  
im. Pamięci Majdanka w Lublinie  
z dnia 12 lutego 2018 roku

## REGULAMIN WYNAGRADZANIA

pracowników samorządowych zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 32  
z Oddziałami Integracyjnymi im. Pamięci Majdanka  
w Lublinie

### § 1

1. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „regulaminem” określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

2. Regulamin wynagradzania ustala:

1) tabelę określającą minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego, dodatek za wieloletnią pracę, nagrodę jubileuszową oraz jednorazową odprawę pieniężną w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy (na podstawie art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych (*Dz. U. 2016 poz. 902 ze zmianami*));

2) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (*Dz. U. z 2013 r. poz. 1144 ze zmianami*);

3) dodatkowego wynagrodzenia za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta – na podstawie i zasadach określonych w art. 151 – 151<sup>12</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (*t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138, 2255, z 2017 r. poz. 60. 962*);

4) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczegółowych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (*Dz. U. z 2016 r. poz. 1474*);

5) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy – na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (*t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138, 2255, z 2017 r. poz. 60. 962 ze zmianami*);

6) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłki chorobowe, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (*Dz. U. z 2017 r. poz. 1368*).

## § 2

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

1) główny księgowy

2) kierownik gospodarczy

przysługuje dodatek funkcyjny którego wysokość i zasady przyznawania określa

§ 6 niniejszego regulaminu.

## § 3

Pracownikom z tytułu zatrudnienia może być przyznany dodatek specjalny, premia oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej – na podstawie art. 36 ust 4-6 ustawy o pracownikach samorządowych (*Dz. U. 2016 poz. 902 ze zmianami*) oraz regulaminu wynagradzania.

## § 4

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.

2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (*Dz. U. z 2017 r. poz. 1621*).

3. Stawki minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania.

4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w części B tabeli stanowiącej załącznik do rozporządzenia płacowego.

5. Podwyższenie wysokości minimalnego wynagrodzenia zasadniczego następować będzie wraz ze zmianą rozporządzenia płacowego.

6. Podwyższenie wynagrodzeń w części ustalonej przez pracodawcę może nastąpić w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, określonych w uchwale budżetowej Rady Miasta Lublin na dany rok budżetowy.

## § 5

1. Ustala się wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach określonych w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do rozporządzenia płacowego.

2. Wymagania kwalifikacyjne pracowników określa załącznik nr 2 niniejszego regulaminu.

## § 6

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wykazanych w § 2 niniejszego regulaminu jest przyznany dodatek funkcyjny, określony w relacji procentowej do kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego, w ramach kategorii zaszeregowania wskazanych dla poszczególnych stanowisk w tabelach, stanowiących załącznik nr 1 i nr 2 do niniejszego



regulaminu oraz na poziomie ustalonym w tabeli stawek dodatku funkcyjnego stanowiącej załącznik nr 3 do regulaminu.

2. Na wysokość dodatku funkcyjnego ma wpływ ilość, zakres i skala złożoności wykonywanych zadań związanych z wykonywanym stanowiskiem.

3. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy w skutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

## § 7

1. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub okresowo powierza dodatkowe zadania, przyznaje się na ten okres dodatek specjalny w wysokości od 5% do 50 % osobistego wynagrodzenia zasadniczego z tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do regulaminu.

2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości niż wysokość określona w ust. 1.

3. Dodatek specjalny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy w skutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny lub innych nieobecności za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

## § 8

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownikowi przysługuje:

- 1) dodatek za wieloletnią pracę,
- 2) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 3) dodatek za pracę w porze nocnej.

## § 9

Dodatek za wieloletnią pracę ustalony jest w trybie i na zasadach określonych w ustawie.

## § 10

1. Pracownikowi wykonującemu pracę na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, normalne wynagrodzenie oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych albo czas wolny w tym samym wymiarze.

2. Dodatek o którym mowa w ust. 1 określa się w wysokości przewidzianej w art. 151<sup>1</sup> Kodeksu pracy na podstawie karty ewidencji miesięcznego czasu pracy.

3. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta przysługuje dzień wolny od pracy, ewentualnie wynagrodzenie na zasadach określonych w art. 151<sup>1</sup> § 2 i § 3 Kodeksu Pracy.

## § 11

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości do 20 % wynagrodzeń zasadniczych z przeznaczeniem na premie pracowników.

2. Fundusz premiowy pozostaje w dyspozycji pracodawcy.
3. Pracownikowi przysługuje premia indywidualna w wysokości do 20 % wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z jego osobistego zaszczerowania.
4. W ramach środków posiadanych przez pracodawcę w funduszu premiowym wysokość premii może być zwiększona do 30 %.
5. Premia miesięczna wypłacana jest w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc.
6. Środki funduszu premiowego nie wykorzystane w danym miesiącu kalendarzowym przechodzą na miesiąc następny i mogą być wykorzystane do końca roku kalendarzowego.
7. Premia przyznawana jest pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki a w szczególności:
  - 1) terminowo i starannie wykonują swoje zadania służbowe wynikające z zakresu czynności lub zlecone doraźnie przez przełożonego;
  - 2) prawidłowo gospodarują powierzonym sprzętem, materiałami, środkami do utrzymania czystości i przejawiają racjonalną troskę o majątek Szkoły;
  - 3) zabiegają w miarę posiadanych możliwości o podnoszenie wydajności własnej pracy;
  - 4) przestrzegają zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przepisów p. poz. na swoich stanowiskach pracy;
  - 5) punktualnie rozpoczynają i kończą pracę;
  - 6) w kontaktach ze współpracownikami przejawiają troskę o tworzenie właściwej atmosfery, tworzenia dobrej opinii Szkoły, występują zdecydowanie na rzecz likwidowania wszelkich konfliktów.
8. Premia może ulec obniżeniu w niżej wymienionych wypadkach:
  - 1) zastosowanie wobec niego kary dyscyplinarnej;
  - 2) nieprzestrzeganie przepisów bhp p. poz. oraz regulaminu pracy;
  - 3) stwarzanie sytuacji konfliktowych powodujących niezdrową atmosferę w pracy;
  - 4) nieprzestrzeganie tajemnicy służbowej.
  - 5) niestaranego i nieterminowego wykonywania powierzonych zadań;
9. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii w przypadku:
  - 1) stawiania się w pracy w stanie nietrzeźwym, pod wpływem środków odurzających lub spożywania alkoholu w miejscu pracy;
  - 2) spowodowania znaczącej szkody w mieniu pracodawcy;
  - 3) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;
  - 4) ukarania pracownika karą nagany;
  - 5) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
10. Decyzję w sprawie pozbawienia prawa do premii lub zmniejszenia wysokości premii podejmuje pracodawca, uzasadniając ją i powiadamiając o tym pracownika na piśmie.

## § 12

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1 % planowanego osobowego funduszu płac z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor po rozpatrzeniu wniosków złożonych przez związki zawodowe działające w placówce.
3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub innej ważnej okazji a ich indywidualna wysokość nie jest uzależniona od absencji chorobowej.
4. Wysokość nagrody ustala się corocznie w porozumieniu ze związkami zawodowymi.
5. Kryteria przyznawania nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej przejawiające się między innymi poprzez::



- 1) wzorowe wypełnianie obowiązków,
  - 2) złożoność realizowanych zadań,
  - 3) terminowe wykonywanie zadań,
  - 4) wykazywanie inicjatywy w pracy,
  - 5) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
  - 6) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami placówki,
  - 7) dbanie o dobro placówki,
  - 8) podejmowanie działań podnoszących prestiż szkoły.
6. Nagroda nie przysługuje pracownikowi w stosunku do którego w okresie 6 miesięcy poprzedzających przyznanie nagrody stwierdzona fakt:
- 1) naruszenie postanowień regulaminu pracy;
  - 2) zastosowanie kary porządkowej.
8. Odpis pisma informującego o przyznaniu pracownikowi nagrody dołącza się do akt osobowych.

### § 13

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. Pora nocna wynosi 8 godzin i obejmuje czas od godz. 22<sup>00</sup> do godz. 6<sup>00</sup> dnia następnego.
3. Dodatek o którym mowa oblicza się w oparciu o indywidualny harmonogram pracy.

### § 14

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
  - 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego miesięcznego wynagrodzenia;
  - 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego miesięcznego wynagrodzenia;
  - 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego miesięcznego wynagrodzenia;
2. Wynagrodzenie o którym mowa w ust. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. 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.
4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

### § 15

1. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest miesięcznie z dołu.
2. Wypłata wynagrodzenia za pracę następuje w dniu 28-go każdego miesiąca. Jeżeli ten dzień wypada w niedzielę lub dzień wolny od pracy, wypłata wynagrodzenia następuje odpowiednio w dniu poprzedzającym.
3. Wypłata wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wraz z dodatkiem za pracę za godziny nadliczbowe, dodatkiem za pracę w porze nocnej następuje w następnym miesiącu.

4. Na pisemny wniosek pracownika wynagrodzenie za pracę jest przekazywane na wskazane przez niego konto bankowe.

#### § 16

Na wniosek pracownika pracodawca udostępnia mu do wglądu dokumenty, na podstawie których obliczone zostało jego wynagrodzenie.

#### § 17

Wysokość wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia pieniężne ze stosunku pracy stanowi dobro osobiste pracownika i objęte jest tajemnicą, o ile przepis szczegółowy nie stanowi inaczej.

#### § 18

W sprawach nie uregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem: ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia płacowego oraz Kodeksu Pracy.

#### § 19

Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładową organizacją związkową.

#### § 20

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników i obowiązuje począwszy od dnia 26 lutego 2018 r.

#### § 21

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w sekretariacie szkoły.

#### § 22

Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego

ustalania  
Związek Nauczycielstwa Polskiego  
Zarząd Ogniska Nr 34  
Szkoła Podstawowa Nr 32  
20-382 Lublin  
ul. Tejmajera 2, tel. 74-416-44

12.02.2018 r. Dorothea Górecka

12.02.2018 r. Dariusz Piekarczyk  
Przewodniczący Koła  
(podpisy organizacji związkowych)  
NSZZ „Solidarność”  
przy Szkole Podstawowej Nr 32

DYREKTOR SZKOŁY

mgr Ewa Joanna Gęca

(podpis pracodawcy)

Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w zł. określona w zał. 1	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w zł. określony przez pracodawcę zgodnie z art. 39 ust. 1 pkt 2
I	1700	2130
II	1720	2260
III	1740	2390
IV	1760	2510
V	1780	2640
VI	1800	2770
VII	1820	2900
VIII	1840	3020
IX	1860	3150
X	1880	3280
XI	1900	3410
XII	1920	3540
XIII	1940	3640
XIV	1960	3790
XV	1980	3920
XVI	2000	4050
XVII	2100	4170
XVIII	2200	4300
XIX	2400	4430

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO  
Zarząd Ogniska Nr 34  
Szkoła Podstawowa Nr 32  
20-362 Lublin  
ul. Tetmajera 2, tel. 74-418-22

12.02.18r. Dorothea Goerkowske

**Dariusz Piekarczyk**  
Przewodniczący Koła  
NSZZ „Solidarność”  
przy Szkole Podstawowej Nr 32

12.02.2018 Dariusz Piekarczyk

DYREKTOR SZKOŁY

mgr Ewa Joanna Gęca



Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1.	2.	3.	4.	5.

### Stanowiska kierownicze urzędnicze

1.	Główny księgowy	XVI	według odrębnych przepisów <sup>1)</sup>	
----	-----------------	-----	--	--

### Stanowiska urzędnicze

1.	Specjalista	VIII	wyższe <sup>2)</sup>	4
			średnie <sup>3)</sup>	5
2.	Starszy intendent	VI	wyższe <sup>2)</sup>	-----
			średnie <sup>3)</sup>	2

### Stanowiska pomocnicze i obsługi

1.	Kierownik gospodarczy	XIII	wyższe <sup>2)</sup>	2
			średnie <sup>3)</sup>	6
2.	Kucharz	V	średnie zawodowe	-----
			zasadnicze zawodowe	
3.	Pomoc kuchenna	IV	zasadnicze zawodowe	-----
			podstawowe <sup>4)</sup>	
4.	Starszy konserwator	VI	średnie zawodowe	3
			zasadnicze zawodowe	
5.	Robotnik gospodarczy	II	zasadnicze zawodowe	-----
			podstawowe <sup>4)</sup>	
6.	Dozorca	II	podstawowe <sup>4)</sup>	-----
7.	Starsza woźna	III	podstawowe <sup>4)</sup>	-----
8.	Szatniarz	II	podstawowe <sup>4)</sup>	-----
9.	Pomoc	VI	podstawowe <sup>4)</sup>	-----



	<b>nauczyciela</b>			
10.	<b>Woźna</b>	<b>II</b>	<b>podstawowe<sup>4)</sup></b>	-----
11.	<b>Opiekun dzieci i młodzieży (przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły)</b>	<b>I</b>	<b>podstawowe<sup>4)</sup></b>	-----

1. Szczegółowe 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, uwzględniając wymagania określone w ustawie, przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust 4 pkt. 1 ustawy o pracownikach samorządowych. Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy określają odrębne przepisy.
2. Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywania 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.
3. 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.
4. Podstawowe i umiejętności wykonywania czynności.

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO  
Zarząd Ogniska Nr 34  
Szkoła Podstawowa Nr 32  
20-362 Lublin  
ul. Tejmajera 2, tel. 74-410-44

12.02.18r. Dorota Gierkowska

**Dariusz Piekarczyk**  
Przewodniczący Koła  
NSZZ „Solidarność”  
przy Szkole Podstawowej Nr 32

12.02.2013 Rafał Rebrzycki

DYREKTOR SZKOŁY

mgr Ewa Joanna Gęca

Tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania w Szkole Podstawowej nr 32 z Oddziałami Integracyjnymi im. Pamięci Majdanka w Lublinie

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	440
2	660
3	880
4	1100
5	1320
6	1540
7	1760
8	2200
9	2750

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO  
Zarząd Ogniska Nr 34  
Szkoła Podstawowa Nr 32  
20-362 Lublin  
ul. Tetmajera 2, tel. 74-410-44

12.02.18r. Dorota Gperkowski

**Dariusz Piekarczyk**  
Przewodniczący Koła  
NSZZ „Solidarność”  
przy Szkole Podstawowej Nr 32

12.02.2018 Dariusz Piekarczyk

DYREKTOR SZKOŁY  
  
mgr Ewa Joanna Gęca