ZESPÓŁ SZKÓŁ
AGROTECHNICZNYCH
76-200 SŁUPSK, ul. Szczecińska 36
tel. 59 845 64 48, fax 59 845 67 53
NIP 839-20-40-322 Regon 000097301

Załącznik do zarządzenia ..3/2023

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

pracowników samorządowych

zatrudnionych w Zespole Szkół Agrotechnicznych im. Władysława Reymonta

w Słupsku

Na podstawie przepisów:

1) art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. **o pracownikach samorządowych**,
2) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. **w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych**. (Dz.U. z 2021r. poz. 1960)
3) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2023r. poz.1102)
4) Ustawa z dnia 9 marca 2023r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023r poz. 641)

wprowadza się **w Zespole Szkół Agrotechnicznych im. Władysława Reymonta w Słupsku** (zwana dalej Szkołą) **Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych.**

Rozdział 1

Postanowienia wstępne

§ 1

Regulamin wynagradzania zwany dalej „regulaminem" ustala:

1) warunki wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
2) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród,
3) warunki i sposób przyznawania dodatków, w tym dodatku funkcyjnego i specjalnego,
4) wymagania kwalifikacyjne

- pracowników samorządowych zatrudnionych w Szkole na podstawie umowy o pracę.

§ 2

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy, ustawę o pracownikach samorządowych i przepisy wykonawcze wydane ich jego podstawie,
2) kodeksie pracy - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy,
3) szkole - należy przez to rozumieć **Zespół Szkół Agrotechnicznych im. Władysława Reymonta w Słupsku**,
4) pracownikach – rozumie się przez to pracowników samorządowych zatrudnionych w Szkole na podstawie umowy o pracę,
5) pracodawcy – rozumie się przez to szkołę reprezentowaną przez Dyrektora Szkoły,
6) organizacji związkowej – rozumie się przez to związki zawodowe działające w Szkole,
7) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w załączniku nr 2.

§ 3

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

1) wynagrodzenie zasadnicze,
2) dodatek funkcyjny,
3) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
4) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
5) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta,
6) dodatek za wieloletnią pracę,
7) nagroda jubileuszowa,
8) nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
9) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
10) dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań,
11) jednorazowa odprawa pieniężna przy przechodzeniu na rentę lub emeryturę,
12) inne świadczenia związane z pracą.

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
4. W przypadku, gdy wynagrodzenie ustalone w umowie jest niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy wypłacany za okres każdego miesiąca łącznie z wynagrodzeniem.

§ 5

Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest w miejscu, terminie i czasie określonym w Regulaminie pracy **Zespołu Szkół Agrotechnicznych im. Władysława Reymonta w Słupsku.**

§ 6

Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone wynagrodzenie.

§ 7

1. Z wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz obowiązkowych składek (emerytalnej, chorobowej, rentowej i zdrowotnej), oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania, podlegają potrąceniu tylko w następującej kolejności:
   1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
   2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż w pkt.1,
   3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
   4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy,
   5) inne należności, na potrącenie których pracownik wyraził zgodę na piśmie.
2. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.
3. Potrącenia, o których mowa w ust.1 dokonuje się w granicach określonych w Kodeksie pracy.

Rozdział 2

Zasady przyznawania składników wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą

§ 8

1. Wynagrodzenie zasadnicze ma postać stawki miesięcznej.
2. Wynagrodzenie zasadnicze dla danego pracownika ustala pracodawca z uwzględnieniem kategorii zaszeregowania obowiązującej na zajmowanym stanowisk.
3. Wykaz stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych na danym stanowisku pracy oraz kategorie zaszeregowania określa **załącznik nr 1** do regulaminu.
4. Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania określa **załącznik nr 2** do niniejszego regulaminu.

§ 9

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
   1) kierownik gospodarczy,
   - przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego określa **załącznik nr 3** do regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny może być przyznany okresowo pracownikowi zastępującemu osoby

wymienione w ust. 1 podczas ich nieobecności w pracy w okresie dłuższym niż 1 miesiąc.

4. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
   1) począwszy od pierwszego dnia, w którym pracownik nabył prawo do dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w trakcie miesiąca – w wysokości proporcjonalnej do ilości dni pełnienia tej funkcji w tym miesiącu,
   2) za dany miesiąc, jeżeli nabycia prawa do dodatku nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.

5. Dodatek funkcyjny nie przysługuje pracownikowi 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.

§ 10

1. Jeżeli wymagają tego potrzeby szkoły, na polecenie przełożonego, pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych wypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta.
2. Przepisu ust. 2 nie stosuje się do kobiet w ciąży oraz, bez ich zgody, do pracowników samorządowych sprawujących pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do ośmiu lat.
3. Pracownikowi, za pracę wykonaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych, przysługuje wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze z tym, że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.
4. Pracownikowi zatrudnionemu w godzinach nadliczbowych, jeśli nie otrzymuje w zamian czasu wolnego – oprócz normalnego wynagrodzenia – przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości:
   1) 100% wynagrodzenia – za prace w godzinach nadliczbowych przypadających:
      a) w nocy,
      b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
      c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
   2) 50 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

§ 11

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku, o którym mowa w ust.1. wlicza się wszystkie udokumentowane zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w szkole w czasie urlopu bezpłatnego, udzielonego przez pracodawcę w celu wykonania tej pracy, do okresu zatrudnienia podlega zaliczeniu okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – poprzedzający dzień rozpoczęcia tego urlopu.
5. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik

otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

6. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia
   1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku, jeśli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
   2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 12

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny w wysokości od 20% do 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
2. Dodatek specjalny przyznaje dyrektor na czas określony.
3. Dodatek specjalny nie przysługuje za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy w skutek choroby albo osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub członkiem rodziny, za które otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 13

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa 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.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody następuje niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawą obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, 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.
8. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 7, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za czas urlopu wypoczynkowego.
9. 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 tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 14

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% rocznych planowanych środków na wynagrodzenia osobowe pracowników.
2. Fundusz nagród, o których mowa w ust.1. może być podwyższony przez dyrektora szkoły w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Pracownikom mogą być przyznane nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Kryteria przyznawania nagród:
   1) podejmowanie inicjatyw w zakresie poprawy funkcjonowania Szkoły,
   2) przejawianie szczególnej inicjatywy i samodzielności przy realizacji powierzonych zadań,
   3) wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika.
4. Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie ostatniego roku:

1) został ukarany karą upomnienia lub nagany,

2) opuścił jakikolwiek dzień pracy bez usprawiedliwienia.

5. Nagroda może być przyznana pracownikowi bez względu na długość stażu pracy pracownika w Szkole.
6. Dyrektor Szkoły dysponuje środkami funduszu nagród i przyznaje nagrody z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.
7. Wysokość nagrody usta Dyrektor, z tym, że nie może być ona wyższa od dwukrotności najniższego minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku przyznania nagrody.
8. Przyznanie nagrody i jej wysokość mają charakter wyłącznie uznaniowy i z tego tytułu nie przysługują pracownikowi żadne roszczenia.
9. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub innej ważnej okazji.
10. O przyznaniu nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownik jest zawiadamiany na piśmie.
11. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody przekazywany jest do akt osobowych pracownika.

§ 15

Zasady nabywania prawa oraz ustalanie wysokości wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego określa ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

§ 16

1. Pracownikom przechodzącym na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa:

1) po 10 latach pracy - w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia,

2) po 15 latach pracy - w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia,

3) po 20 latach pracy - w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia warunkującego wysokość odprawy stosuje się zasady podane w § 12 ust. 2 i 3.

3. Odprawa jest wypłaca w dniu ustalania stosunku pracy.

4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Rozdział 3

Postanowienia końcowe

§ 17

Wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy określa art. 92 Kodeksu Pracy.

§ 18

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie obowiązujące przepisy prawa pracy.

§ 19

1. Regulamin wynagradzania obowiązuje na czas nieokreślony.
2. Zmiana Regulaminu może nastąpić w formie aneksu w tym samym trybie co jego ustanowienie, bądź przez wprowadzenie nowego regulaminu.
3. Niniejszy Regulamin w zależności od potrzeb, dostosowywany jest do wymogów wynikających ze zmian przepisów prawa pracy.
4. Załączniki nr 1 – 3 stanowią integralną część Regulaminu.

§ 20

1. Postanowienia niniejszego Regulaminu wchodzą w życie po upływie 14 dni od dnia podania jego treści do wiadomości pracowników.
2. Pracodawca zawiadamia pracowników o zmianach w Regulaminie z 14 dniowym wyprzedzeniem.
3. Pracodawca na żądanie pracownika udostępnia mu do wglądu aktualny tekst Regulaminu i wyjaśnia jego treść.

Regulamin uzgodniono z organizacją związkową:

Prezes
Oddziału ZNP w Słupsku
Gabriela Bereżecka

Związek Nauczycielstwa Polskiego
ODDZIAŁ W SŁUPSKU
al. Sienkiewicza 3, 76-200 Słupsk
tel. 59 842 45 56, slupsk@znp.edu.pl

Pracodawca:

DYREKTOR
mgr inż. Iwona Wojtkiewicz

ZESPÓŁ SZKÓŁ
GROTECHNICZNYCH
76-200 SŁUPSK, ul. Szczecińska 36
tel. 59 845 64 48, fax 59 845 67 53
NIP 839-20-40-322 Regon 000097301

Załącznik nr 1

Wykaz stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych na danym stanowisku pracy oraz kategorie zaszeregowania od 1 lipca 2023 r.

l.p.	Stanowisko	Maksymalna Grupa wynagrodzenia zasadniczego	Grupa dodatku funkcyjnego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
STANOWISKA KIEROWNICZE URZĘDNICZE					
1	główny księgowy	XV		*według odrębnych przepisów*	
STANOWISKA URZĘDNICZE					
1	inspektor do spraw bhp	IX		*według odrębnych przepisów*	
2	referent	VIII		*średnie*	*1*
3	młodszy księgowy	VII		*średnie*	-
4	informatyk	X		*wyższe*	-
				średnie	*3*
STANOWISKA POMOCNICZE I OBSŁUGI					
1	kierownik gospodarczy	XIII	II	*średnie*	*6*
				wyższe	*2*
2	intendent	VII		*średnie*	-
				zasadnicze	*2*
3	konserwator	V		*zasadnicze*	-
4	pomoc kuchenna	I		*podstawowe*	-
5	pomoc nauczyciela	IV		*podstawowe*	-
6	robotnik	II		*podstawowe*	-
7	starszy robotnik	IV		*zasadnicze*	-
8	woźny	II		*podstawowe*	-
9	starszy woźny	III			*3*

10	kucharz	V		*zasadnicze*	-
11	starszy kucharz	VIII		*średnie*	*2*
				zasadnicze	*3*
12	szatniarz	II		*podstawowe*	-
13	starszy szatniarz	III			-
14	sekretarz szkoły	XII		*średnie*	*5*
15	kancelista	VIII		*średnie*	*2*
				zasadnicze	*3*
16	dozorca	II		*podstawowe*	-
17	starszy dozorca	III			*3*

1. Przez **wykształcenie wyższe** rozumie się ukończenie studiów potwierdzone dyplomem, o którym mowa w art. 77 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
2. Przez **wykształcenie średnie** rozumie się wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
3. Przez **wykształcenie zasadnicze** rozumie się wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.
4. Przez **wykształcenie podstawowe** rozumie się wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.

Załącznik nr 2

Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego od 1 lipca 2023 r.

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w zł	Maksymalna kwota w % od najniższego wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalna kwota w zł
I	**3300**	135%	**4455**
II	3350	140%	4620
III	3400	145%	4785
IV	3450	150%	4950
V	3500	155%	5115
VI	3550	160%	5280
VII	3600	165%	5445
VIII	3650	170%	5610
IX	3700	175%	5775
X	3800	180%	5940
XI	3900	185%	6105
XII	4000	190%	6270
XIII	4100	195%	6435
XIV	4200	200%	6600
XV	4300	205%	6765
XVI	4400	210%	6930
XVII	4600	215%	7095
XVIII	4800	220%	7260
XIX	5000	225%	7425
XX	5200	230%	7590

Załącznik nr 3

Wysokość dodatku funkcyjnego

Stanowisko	Kwota dodatku funkcyjnego w zł
Kierownik gospodarczy	300,00 - 800,00