

REGULAMIN
wynagradzania pracowników samorządowych
w Szkole Podstawowej nr 2
w Sandomierzu

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.),
2. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1786 ze zm.),
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1621)
4. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2017 r. poz. 847).
5. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – art. 27 ust. 4 i 5 (tj. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854).

SPIS TREŚCI:

ROZDZIAŁ I	3
PRZEPISY OGÓLNE	3
ROZDZIAŁ II	4
OCHRONA WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ	4
ROZDZIAŁ III	4
PIENIĘŻNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ	4
ROZDZIAŁ IV	5
WYNAGRODZENIE ZASADNICZE	5
ROZDZIAŁ V	6
DODATKI PŁACOWE OBLIGATORYJNE	6
ROZDZIAŁ VI	8
FAKULTATYWNE PIENIĘŻNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ	8
ROZDZIAŁ VII	10
WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEWYKONYWANIA PRACY	10
ROZDZIAŁ VIII	10
SPOSOBY I TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ I POZOSTAŁYCH NALEŻNOŚCI PRACOWNICZYCH	10
ROZDZIAŁ IX	11
POSTANOWIENIA KOŃCOWE	11

ROZDZIAŁ I

Przepisy ogólne

§ 1. 1. Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 2 im. Króla Kazimierza Wielkiego w Sandomierzu, zwany dalej Regulaminem, określa:

- 1) wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi w Szkole;
- 2) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach;
- 3) minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionymi w szkole;
- 4) maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
- 5) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
- 6) zasady naliczania nagród jubileuszowych;
- 7) zasady i sposób przyznawania dodatków funkcyjnych.

§ 2. 1. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 2 im. Króla Kazimierza Wielkiego w Sandomierzu;
- 2) pracowniku samorządowym – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w szkole na stanowiskach innych niż pedagogiczne;
- 3) szkole – należy przez to rozumieć Szkołę Podstawową nr 2 im. Króla Kazimierza Wielkiego w Sandomierzu;
- 4) rozporządzeniu płacowym – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1786 ze zm.);
- 5) zakładowej organizacji zawodowej – należy przez to rozumieć związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w szkole, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej;
- 6) wynagrodzeniu – rozumie się przez to wypłaty na rzecz pracowników z tytułu wykonywanej pracy, z wyłączeniem świadczeń z ubezpieczenia społecznego, świadczeń z tytułu diet, odszkodowań i innych tytułów nie zaliczanych do wynagrodzeń;
- 7) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerogowania określone w załączniku nr 1, Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1621), tj. kwotę 1700 zł (słownie: jeden tysiąc siedemset złotych);
- 8) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.);
- 9) ustawie o ochronie danych osobowych – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (t. j. Dz. U. z 2016 r., poz. 922).

§ 3. Przed dopuszczeniem do pracy pracownik zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania przez bezpośredniego przełożonego. Oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem włącza się do akt osobowych.

ROZDZIAŁ II

Ochrona wynagrodzenia za pracę

§ 4. 1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę.

2. Sposób wypłaty wynagrodzenia musi być zorganizowany w sposób zabezpieczający przestrzeganie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych.

3. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczeń alimentacyjnych;
- 3) zaliczki pieniężne udzielane pracownikowi;
- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 §2 ustawy – Kodeks pracy.

4. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

- 1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości $\frac{3}{5}$ wynagrodzenia;
- 2) w razie egzekucji innych należności lub potrącenia zaliczek pieniężnych – do $\frac{1}{2}$ wynagrodzenia.

5. Nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.

6. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za którą pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

ROZDZIAŁ III

Pieniężne świadczenia związane z pracą

§ 5. 1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.

2. Pracownikowi, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości pracy przysługują – w wypadkach i na warunkach określonych regulaminem – następujące składniki wynagrodzenia:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze;
- 2) dodatki do wynagrodzenia:
 - a) za wieloletnią pracę,
 - b) za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - c) za pracę w porze nocnej,
 - d) za pracę w niedziele, dni ustawowo wolne od pracy i dodatkowo dni wolne od pracy;
- 3) dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia wykonywania obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.

3. Fakultatywnymi świadczeniami pieniężnymi związanymi z pracą poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionym w ust. 2 i ust. 3 dodatkami są:

- 1) świadczenie przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu pracy oraz przepisów regulujących uprawnienia do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1368 ze zm.);
- 2) świadczenie przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237¹ Kodeksu pracy oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń;
- 3) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony narodowej;
- 4) ekwiwalent za używanie odzieży i obuwia roboczego w oparciu o art. 237⁷ Kodeksu pracy w wysokości określonej w Zarządzeniu Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 2 w Sandomierzu w sprawie zasad gospodarowania środkami ochrony indywidualnej, odzieżą i obuwiem roboczym oraz dostarczaniem pracownikom środków czystości;
- 5) zwrot kosztów podróży służbowej na obszarze kraju i poza granicami kraju wg zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej;
- 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 2217 ze zm.);
- 7) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę w wysokości określonej w § 14 Regulaminu;
- 8) nagroda jubileuszowa, wg. zasad określonych w § 13 Regulaminu;
- 9) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t. j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1474).

4. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby – rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna na podstawie art. 93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym przepisie.

ROZDZIAŁ IV

Wynagrodzenie zasadnicze

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

2. Najniższe wynagrodzenie zasadnicze pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. z 2017 r. poz. 847).

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

4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do Rozporządzenia z 7 sierpnia 2017 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2017r. poz.1621), tj. 1700 zł.

5. Wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w ust. 4 podlega corocznemu podwyższeniu o wskaźnik inflacji ustalony w ustawie budżetowej, powiększony o liczbą punktów procentowych uzgodnionych przez dyrektora szkoły z zakładowymi organizacjami związkowymi.

6. Podwyższenie wynagrodzeń, o którym mowa w ust. 5 następuje w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku.

7. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie tabeli stanowisk, kwalifikacji i zaszerogowania pracowników stanowiącej załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania.

8. Ustala się minimalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach kwalifikacyjnych na poziomie minimalnych wymagań na tych stanowiskach, określonych w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do Rozporządzenia Rady Ministrów z 18 marca 2009 (Dz. U. z 2009 r. Nr 50, poz. 398).

ROZDZIAŁ V

Dodatki płacowe obligatoryjne

§ 7. 1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony, nie dłuższy niż jeden rok.

3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego.

§ 8. 1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

3. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany 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 pracownikowi samorządowemu za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby oraz 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 szkole w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia

podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

7. 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.

§ 9. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych:

- 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nocnych, niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym rozkładem pracy;
- 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. 1.

§ 10. 1. Stawkę godzinową:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną,
- 2) wynikającą z najniższego wynagrodzenia zasadniczego, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 11.1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenie może być przyznana pracownikowi premia uznaniowa w wysokości do 20 % wynagrodzenia zasadniczego.

2. Decyzję o przyznaniu i wysokości premii podejmuje pracodawca.

3. Premia uznaniowa nie ma charakteru roszczeniowego.

4. Premia uznaniowa przyznawana jest tym pracownikom, którzy właściwie wywiązują się z powierzonych zadań, a w szczególności:

- 1) starannie i terminowo wykonują obowiązki wynikające z ich przydziałów czynności, bądź inne prace zlecone przez przełożonego,
- 2) przestrzegają obowiązujące przepisy: bhp, ppoż., regulamin pracy, a także zarządzenia wewnętrzne dyrektora,
- 3) dbają o mienie zakładu pracy i posługują się przydzielonym sprzętem i materiałami w sposób oszczędny i racjonalny,
- 4) dbają o organizację swojego czasu pracy w taki sposób, aby był on wykorzystywany dla realizacji powierzonych zadań,
- 5) wykazują inicjatywę i aktywny stosunek do wykonywanej pracy,

§ 12. 1. Pracownikowi wykonującym pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.

2. Pora nocna obejmuje 8 godzin, między godzinami 22⁰⁰ – 6⁰⁰.

ROZDZIAŁ VI

Fakultatywne pieniężne świadczenia związane z pracą

§ 13. 1. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:

- 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego
- 2) po 25 latach pracy – 100%
- 3) po 30 latach pracy – 150%
- 4) po 35 latach pracy – 200%
- 5) po 40 latach pracy – 300%
- 6) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia zasadniczego.

2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.

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. Pracownikowi, który wykonuje pracę w szkole w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.

6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

7. Podstawę naliczenia nagrody jubileuszowej 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, 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.

9. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów, wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9 ma okres zatrudnienia wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

11. Przepisy ust. 9 i 10 mają odpowiednie zastosowanie w razie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody

wyższego stopnia oraz w razie, gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

12. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje „z urzędu” tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.

§ 14. 1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

- 1) po 10 latach – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
- 2) po 15 latach – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
- 3) po 20 latach – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2. Pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na rentę lub emeryturę nie może ponownie nabyć do niej prawa, zgodnie z art. 92¹ §2 Kodeksu pracy.

3. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednie 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. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników ze szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.

2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora szkoły w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.

3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej.

4. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:

- 1) wzorowe wypełnianie obowiązków;
- 2) złożoność realizowanych zadań;
- 3) terminowe wykonywanie zadań;
- 4) wykazywanie inicjatywy w pracy;
- 5) przestrzeganie przepisów i zasad bhp i ppoż.;
- 6) podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych, zgodnie z potrzebami szkoły;
- 7) dbanie o dobro szkoły;

§ 16. 1. Zasady przyznawania, naliczania i wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego - "13" określona jest w do Regulaminu przyznawania dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

ROZDZIAŁ VII

Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy

- § 17. 1.** Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przysługuje w okresie:
- 1) niezdolności do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego,
 - 2) gotowości pracownika do świadczenia pracy, której świadczyć nie mógł z przyczyn pracodawcy,
 - 3) usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
- 2.** Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
 - 2) wypadku w pracy, w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby przypadającej w czasie ciąży, w okresie wskazanym w ust. 1 pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim, przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów w okresie wskazanym w ust. 1 pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia
- 3.** Za czas niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 33 dni w roku kalendarzowym, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

ROZDZIAŁ VIII

Sposoby i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych

- § 18. 1.** Wypłata wynagrodzenia dla pracowników nie będących nauczycielami odbywa się z dołu w ostatnim roboczym dniu miesiąca.
- 2.** W przypadku, gdy termin wypłaty przypada na dzień wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w dniu poprzedzającym dzień wolny.
- 3.** Pracodawca, na wniosek pracownika jest zobowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.
- 4.** Premie i inne świadczenia wypłacane są w ciągu jednego miesiąca od dnia ich przyznania.
- 5.** Wypłaty wynagrodzenia i inne należności ze stosunku pracy dokonuje się przelewem na konto osobiste we wskazanym przez pracownika banku.

ROZDZIAŁ IX

Postanowienia końcowe

§ 19. 1. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

2. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.
3. Z regulaminem zostają zapoznani wszyscy pracownicy szkoły, potwierdzając fakt zapoznania własnoręcznym podpisem, regulamin jest do wglądu w sekretariacie szkoły.
4. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.
5. Postanowienia regulaminu wchodzi w życie w 11 grudnia 2017 r.
6. Regulamin zostaje zawarty na czas nieokreślony.
7. Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi przy Szkole Podstawowej nr 2 im. Króla Kazimierza Wielkiego w Sandomierzu.
8. W sprawach nie uregulowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

Uzgodniono ze Związkami Zawodowymi:

1. NSZZ „Solidarność” -
/ data/ /funkcja/ / podpis/
2. ZNP -
/ data/ /funkcja/ / podpis/

.....
/ podpis dyrektora/

STAWKI MAKSYMALNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Minimalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego w zł
I	1700
II	1720
III	1740
IV	1760
V	1780
VI	1800
VII	1820
VIII	1840
IX	1860
X	1880
XI	1900
XII	1920
XIII	1940
XIV	1960
XV	1980
XVI	2000
XVII	2100
XVIII	2200
XIX	2400

WYKAZ STANOWISK, KATEGORIE ZASZEREGOWANIA
oraz wymagania kwalifikacyjne dla danych stanowisk w Szkole Podstawowej nr 2
w Sandomierzu

Lp.	Stanowisko	Rodzaj stanowiska	Grupa zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1.	Sekretarz szkoły	pomocnicze i obsługi	XII	średnie	5
2.	Sprzątaczką	pomocnicze i obsługi	III	podstawowe*	-
3.	Portier, szatniarz, dozorca, woźny	pomocnicze i obsługi	IV	podstawowe*	-
4.	Konserwator, elektryk,	pomocnicze i obsługi	V	zasadnicze zawodowe	1
5.	Intendent	pomocnicze i obsługi	VIII	średnie	3
6.	Szef kuchni - kucharka	pomocnicze i obsług	VII	średnie zawodowe- tytuł mistrza	4
7.	Pomoc kuchenna	pomocnicze i obsług	IV	podstawowe	-
8.	Specjalista d/s bhp	urzędnicze	X	według odrębnych przepisów	
9.	Kierowca	Pomocnicze i obsługi	VII	według odrębnych przepisów	
10.	Opiekun boiska	Pomocnicze i obsługi	I	podstawowe	-
11.					