

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI SZKOŁY PODSTAWOWEJ Nr 104 im. Macieja Rataja W WARSZAWIE

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 z p. zm.)
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 440 z p. zm.)
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1135 z p. zm.)
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2025 r. poz. 702)

§ 1

Definicje

Ilekróć w niniejszym regulaminie* jest mowa o:

1. **Placówce** - Szkołę Podstawową nr 104 im. Macieja Rataja w Warszawie.
2. **Dyrektorze** – należy przez to rozumieć Dyrektora Panią Agatę Tkaczyk
3. **Pracodawcy** – należy przez to rozumieć SP 104 im. Macieja Rataja w Warszawie.
4. **Pracownikach niepedagogicznych** – należy przez to rozumieć pracowników zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 104 im. Macieja Rataja w Warszawie na podstawie ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.
5. **Pracownikach** – bez bliższego określenia – należy przez to rozumieć pracowników zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 104 im. Macieja Rataja w Warszawie wymienionych w pkt 4.
6. **Przełożonym** – należy przez to rozumieć bezpośredniego przełożonego pracownika.
7. **Regulaminie** – należy przez to rozumieć niniejszy regulamin.
8. **Stawce osobistego zaszerogowania** – należy przez to rozumieć wynagrodzenie zasadnicze określone w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego.
9. **Zakładowej organizacji związkowej** – należy przez to rozumieć związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działającego w placówce, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

§ 2

Postanowienia ogólne

1. Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zwany dalej Regulaminem określa zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w SP 104 im. Macieja Rataja w Warszawie
2. Przepisy regulaminu mają zastosowanie do pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych SP 104 im. Macieja Rataja w Warszawie na podstawie przepisów ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych w Warszawie na podstawie umowy o pracę.

§ 3

Wymagania kwalifikacyjne

1. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie oraz umiejętności zawodowe, staż pracy w latach) dotyczące pracowników zatrudnionych w SP 104 im. Macieja Rataja w Warszawie na podstawie umowy o pracę określa tabela zaszerogowań poziomu wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i minimalnych wymagań kwalifikacyjnych dla poszczególnych stanowisk pracy stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.
2. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na kierowniczym stanowisku, którzy w dniu wejścia w życie nowych przepisów nie spełniają odpowiednich wymogów dotyczących poziomu wykształcenia, mogą być nadal zatrudnieni na dotychczasowych stanowiskach.

§ 4

Wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia

1. Pracownikom z tytułu zatrudnienia na podstawie art. 36 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych przysługuje:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za wieloletnią pracę,
 - c) nagroda jubileuszowa,
 - d) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.
2. Uprawnionym do tego pracownikom na podstawie art. 36 ust. 4-6 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych może przysługiwać:
 - a) dodatek funkcyjny,
 - b) dodatek specjalny.
3. Pracownikom na podstawie art. 39 ust 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz regulaminu wynagradzania może przysługiwać:
 - a) premia motywacyjna,
 - b) nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
4. Na podstawie ustawy¹ z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej – uprawnionym pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne.
5. Niezależnie od wskazanych w ust. 1-4 składników wynagrodzenia pracownikom może przysługiwać:
 - 1) na podstawie i zasadach określonych w art. 151 Kodeksu Pracy dodatkowe wynagrodzenie za pracę:
 - a) w porze nocnej,
 - b) w godzinach nadliczbowych,
 - c) w niedzielę i święta.
 - 2) na podstawie i zasadach określonych w ustawie² z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
 - 3) na podstawie i zasadach określonych w art. 92 Kodeksu – wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy,
 - 4) na podstawie i zasadach określonych w ustawie³ z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa:
 - a) zasiłek chorobowy,
 - b) świadczenie rehabilitacyjne,
 - c) zasiłek wyrównawczy,
 - d) zasiłek macierzyński,

¹ (Dz. U. z 2025 r. poz. 560)

² (Dz. U. z 2025 r. poz. 570)

³ (Dz. U. z 2025 r. poz. 501)

- e) zasiłek opiekuńczy.
6. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
 7. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy⁴ z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
 8. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie pracę.
 9. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
 10. Wynagrodzenie wypłaca się raz w miesiącu z dołu, do dnia 28 każdego miesiąca, za który należne jest wynagrodzenie. Jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzednim dniu roboczym.
 11. Wypłata wynagrodzenia następuje przelewem na rachunek bankowy pracownika.
 12. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku pomocy nauczyciela przysługuje dodatek w wysokości 250 zł na etat, z zastrzeżeniem ust. 13 poniżej.
 13. Dodatek dla pracownika zatrudnionego na stanowisku pomocy nauczyciela nie przysługuje w okresie wakacyjnym w miesiącach lipiec i sierpień, z wyjątkiem sytuacji, gdy w danym miesiącu pracownik zaangażowany był w realizację akcji „Zima/Lato w mieście” lub gdy w danym miesiącu placówka pełniła dyżur wakacyjny i pracownik wykonywał w tym czasie swoje obowiązki.

§ 5

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do posiadanych kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, warunków i zakresu wykonywanej pracy, zakresu odpowiedzialności wynikających z zajmowanego stanowiska.
2. Stawki wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania.
3. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i kwoty wyrażonej w złotych.
4. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje ustaleniem wynagrodzenia zasadniczego w wysokości odpowiedniej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.
5. Wynagrodzenie zasadnicze ulega pomniejszeniu za okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków odpowiednio 1/30 za każdy dzień nieobecności.

§ 6

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest 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, jeśli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - 2) za dany miesiąc, jeśli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
2. 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.
3. 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.

⁴ (Dz. U. z 2024 r. poz. 1773)

4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę.
5. 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.
6. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
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.

§ 7

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
2. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 6) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
3. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudniania oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
5. Podstawę obliczania nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty.
6. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczania nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownika, 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.
8. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczanie do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych, okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
9. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 7 ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a 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.
10. Przepisy ust. 7 i 8 Regulaminu mają odpowiednio 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.
11. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowane przez pracownika prawa do tej nagrody.

§ 8

Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje **jednorazowa odprawa** w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudniania oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
4. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do odprawy, o której mowa w ust. 1, wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

§ 9

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny jest składnikiem wynagradzania za pracę i może być przyznany na stanowiskach związanych z kierowaniem pracownikami określonych w **załączniku nr 1** do Regulaminu.
2. Dodatek funkcyjny przyznaje i jego wartość kwotową ustala Dyrektor.
3. Wysokość dodatku określa **załącznik nr 1** do Regulaminu.
4. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w trakcie miesiąca,
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.
5. Ustalając wysokość dodatku funkcyjnego uwzględnia się liczebność podległego zespołu pracowników, zakres odpowiedzialności oraz stopień złożoności wykonywanej pracy.
6. Dodatek funkcyjny podlega pomniejszeniu za okres pobierania wynagrodzenia za okres choroby i zasiłków odpowiednio 1/30 za każdy dzień nieobecności.
7. Dodatek funkcyjny jest wypłacany proporcjonalnie do wielkości etatu na jakim zatrudniony jest pracownik, któremu został przyznany dodatek funkcyjny.

§ 10

Dodatek specjalny

1. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań zgodnie z art. 36 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 przyznaje Dyrektor na czas określony, nie dłuższy niż istnienie okoliczności uzasadniających jego przyznanie.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia i nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Dodatek specjalny ulega pomniejszeniu za okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków odpowiednio 1/30 za każdy dzień nieobecności.
5. Dodatek może zostać cofnięty z powodu nienależnego wykonywania obowiązków.

§ 11

Premia motywacyjna

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20% środków przeznaczonych na wynagrodzenia zasadnicze pracowników objętych Regulaminem.

2. Fundusz premiowy może być podwyższony przez Dyrektora w ramach niewykorzystanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Za terminowe i należyte wykonywanie obowiązków pracownikowi może być przyznana premia motywacyjna w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Podwyższoną premię motywacyjną może otrzymać pracownik, który:
 - 1) przejawia szczególną troskę o dobro placówki,
 - 2) prawidłowo i rzetelnie wywiązuje się z dodatkowych zadań wynikających z organizacji pracy w placówce i wyznaczonych przez przełożonego, zgodnych z przepisami prawa,
 - 3) zastępuje nieobecnych pracowników,
 - 4) przejawia inicjatywę w kierunku poprawy efektywności pracy,
 - 5) wykonuje pracę złożoną, odpowiedzialną, pracowitą, wymagającą specjalnych predyspozycji.
5. Obniżoną premię motywacyjną otrzymuje pracownik w przypadku:
 - 1) niepełnego i nierzetelnego wykonywania zadań,
 - 2) nieusprawiedliwionego spóźnienia się do pracy.
6. Pracownik traci prawo do premii motywacyjnej za dany miesiąc w razie:
 - 1) samowolnego opuszczenia stanowiska pracy,
 - 2) dwukrotnego nieusprawiedliwionego spóźnienia się do pracy,
 - 3) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 4) niedopełnienia obowiązków służbowych powodujących straty materialne,
 - 5) odmowy wykonania zadania zleconego przez przełożonego, zgodnego z regulaminem pracy i zakresem czynności,
 - 6) przebywania na terenie placówki w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub innych środków odurzających,
 - 7) innego naruszenia regulaminu pracy, przepisów bhp i ppoż.
7. Niewykorzystane środki funduszu premiowego w danym miesiącu można przeznaczyć na podwyższenie premii motywacyjnej na zasadach określonych w ust. 3 do maksymalnej wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
8. O przyznaniu w określonej wysokości, pozbawieniu lub zmniejszeniu pracownikowi premii motywacyjnej decyduje Dyrektor na wniosek bezpośredniego przełożonego danego pracownika.
9. Premia motywacyjna przyznawana jest w okresach miesięcznych i wypłacana w terminie wypłaty wynagrodzenia wskazanym w § 4 ust. 10 Regulaminu.
10. Premia motywacyjna ulega pomniejszeniu za okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków odpowiednio 1/30 za każdy dzień nieobecności.
11. Pracownik zachowuje prawo do premii motywacyjnej za okres choroby w przypadku, gdy w tym czasie jego obowiązki służbowe nie były wykonywane, zaś on wykonał je po powrocie do pracy.

§ 12

Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej

1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu wynagrodzeń z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez Dyrektora w ramach niewykorzystanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej może być przyznana pracownikowi w Dniu Edukacji Narodowej lub w innym terminie.
4. Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej ma charakter uznaniowy i przyznawana jest pracownikowi przez Dyrektora na piśmie.
5. Decyzja o przyznaniu pracownikowi nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej podejmowana jest w oparciu o kryteria:
 - 1) wzorowe wypełnianie obowiązków,
 - 2) złożoność realizowanych zadań,
 - 3) terminowe wykonywanie zadań,
 - 4) wykazywanie inicjatywy w pracy,

- 5) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz ppoż.,
- 6) podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych, zgodnie z potrzebami placówki,
- 7) dbanie o dobro placówki oświatowej.

§ 13

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

1. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne ustalone w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie.
2. Wypłata dodatkowego wynagrodzenia rocznego następuje w trybie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek budżetowych.

§ 14

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej

Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi w trybie i na zasadach art. 151⁷ i 151⁸ Kodeks Pracy - dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§ 15

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz niedzielę i święta

1. Pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, 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.
2. Niezależnie od wynagrodzenia wskazanego w ust. 1 za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 50% lub 100% za każdą godzinę nadliczbową, naliczany zgodnie z art. 151¹ Kodeksu Pracy.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustala się przez podzielenie miesięcznej stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania pracowników przez liczbę godzin wyliczoną wg algorytmu:
 - 1) mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie
 - 2) dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.
4. Wartość wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych wylicza się jako iloraz sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wieloletnią pracę przez liczbę godzin wyliczaną wg ust. 3.

§ 16

Odprawy pieniężne

1. Odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika przyznawana jest na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w wysokości:
 - 1) 1 – miesięcznego wynagrodzenia, przy stażu nie przekraczającym 2 lata,
 - 2) 2 – miesięcznego wynagrodzenia, przy stażu wynoszącym co najmniej 2 lata,
 - 3) 3 – miesięcznego wynagrodzenia, przy stażu wynoszącym co najmniej 8 lat.
2. 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.
3. Odprawę pieniężną wskazaną w ust. 1 i 2 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Odprawę pieniężną w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.

5. Odprawę pośmiertną wypłaca się rodzinie zmarłego pracownika zgodnie z przepisami art. 93 Kodeksu Pracy.

§ 17

Wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy

1. 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 drodze do pracy lub z pracy, pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia za czas choroby,
 - 3) ciąży, pracownica zachowuje 100% wynagrodzenia za czas choroby,
 - 4) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek lub narządów pracownik zachowuje 100% wynagrodzenia.
2. Pracownik, który ukończył 50 rok życia, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie 14 dni w ciągu roku kalendarzowego zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 i oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:
 - 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
 - 2) nie przysługuje w przypadku, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
5. Za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie dłużej jak okresy wymienione w ust. 1, przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
6. Do podstawy wynagrodzenia chorobowego i zasiłków wchodzi następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) dodatek specjalny,
 - 4) premia motywacyjna,
 - 5) nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
 - 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
 - 7) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
 - 8) dodatkowe wynagrodzenie oraz dodatek za pracę w godziny nadliczbowe oraz niedzielę i święta.

§ 18

Postanowienia końcowe

1. Pracodawca zawiadamia pracowników o wejściu w życie regulaminu i o jego zmianach.
2. Wprowadzenie w życie niniejszego regulaminu nie spowoduje zmniejszenia wynagrodzeń pracowników, jakie otrzymali przed jego wprowadzeniem.
3. Regulamin może być zmieniony w formie aneksów uzgodnionych z zakładowymi organizacjami związkowymi.
4. Aneksy zaczynają obowiązywać w terminach i po podaniu ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty dla regulaminów wynagradzania.
5. Korzystniejsze postanowienia regulaminu wynagradzania z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów warunki umowy o pracę.
6. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie wynagradzania mają zastosowanie przepisy wykonawcze do kodeksu pracy.
7. Niniejszy regulamin wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą obowiązującą od 01 marca 2025 r.
8. Regulamin jest do wglądu w miejscu ogólnie dostępnym dla pracowników (sekretariat, kierownik gospodarczy, BIP, strona www.).

9. Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

DYREKTOR
SZKOŁY PODSTAWOWEJ NR 154
ul. Wesoła-Rozrywki-Warszawskie
Agata Tkaczyk
prezjent przewodniczący

Regulamin wynagradzania uzgodniono:

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO
Zarząd Oddziału
Warszawa-Mokotów, Ursynów, Wilanów
02-644 Warszawa, ul. Odyńca 57
tel.(22) 844-93-32 NIP 521-31-26-940

zakładowa organizacja związkowa

Prezes Oddziału ZNP
Warszawa-Mokotów, Ursynów, Wilanów
Anna
zakładowa organizacja związkowa

zakładowa organizacja związkowa

Wykaz załączników:

1. Załącznik nr 1 – Tabela stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych, kategorii zaszeregowania oraz poziomu dodatkowego funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami.
2. Załącznik nr 2 – Tabela stawek minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego w kategorii zaszeregowania.

Załącznik Nr 1
do regulaminu wynagradzania pracowników
niebędących nauczycielami

Tabela stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych, kategorii zaszczerowań oraz poziomu dodatku funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami

Lp.	Stanowisko		Wymagania kwalifikacyjne ¹⁾		Kategoria zaszczerowania	Dodatek funkcyjny	
	Nazwa	Zakres działania	wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	wiek pracy (w latach)		Minimalny	Maksymalny
1	2	3	4	5	6	7	8
Stanowiska urzędnicze							
1	Główny specjalista ds. bhp		według odrębnych przepisów		XIII	-	-
1	Starszy specjalista ds. bhp		według odrębnych przepisów		XII	-	-
2	Starszy specjalista	ds. kad.	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	3 5	XI	-	-
3	Specjalista ds. bhp		według odrębnych przepisów		XI	-	-
4	Specjalista	ds. kad. informatyk administrator systemów komputerowych	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 3	X	-	-
5	Główny referent	ds. kad.	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 4	X	-	-
6	Inspektor ds. bhp		według odrębnych przepisów		IX	-	-
7	Starszy referent	ds. kad.	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 2	IX	-	-
8	Referent	ds. kad.	średnie ³⁾	1	VIII	-	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi							
Stanowiska pomocnicze (administracyjne)							
1	Kierownik gospodarczy		wyższe ²⁾ średnie ³⁾	2 6	XIII	800 zł	1 300 zł
2	Sekretarz szkoły		średnie ³⁾	5	XI	600 zł	1 200 zł
3	Starszy intendent		średnie ³⁾ zasadnicze ⁴⁾	2 3	VIII	-	-
4	Intendent		średnie ³⁾ zasadnicze ⁴⁾	- 2	VI	-	-
5	Sekretarka		średnie ³⁾	-	VI	-	-
Stanowiska obsługi							
1	Kierownik recepcji		wyższe ²⁾ średnie ³⁾	2 4	X	600 zł	900 zł
2	Szef kuchni		zasadnicze ⁴⁾ summa	4	VIII	-	-
3	Starszy kucharz Starszy konserwator Starszy recepcjonista Starszy rzemieślnik Kontroler ruchu Kasjerka		średnie ³⁾ zasadnicze ⁴⁾	2 3	VIII	-	-
4	Recepcjonista		średnie ³⁾ zasadnicze ⁴⁾	- 2	VI	-	-
5	Rzemieślnik Konserwator Kucharz		zasadnicze ⁴⁾	-	V	-	-
6	Pomoc administracyjna		zasadnicze ⁴⁾	-	IV	-	-
7	Pomoc nauczyciela		podstawowe ⁵⁾	-	IV	-	-
8	Starszy robotnik		zasadnicze ⁴⁾	-	IV	-	-
9	Starszy woźny Starszy stozarica Starszy szatniarz Starszy portier		podstawowe ⁵⁾	3	III	-	-
	Robotnik Portier Woźny						

10	Opieka Szatnia Sprzączka Opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewożenia do i ze szkoły, przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły)	podstawowe ¹⁾	-	0			
11	Pomoc kuchenna	podstawowe ²⁾	-	1			

- ¹⁾ Minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których służeńki pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia uwzględniają wymagania określone w ustawie, przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 5 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r., poz. 530)
- ²⁾ Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to ukończenie studiów potwierdzone dyplomem, o którym mowa w art. 77 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o sędziostwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r., poz. 742 i 1088), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska
- ³⁾ Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023 r., poz. 900), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska
- ⁴⁾ Wykształcenie zasadnicze – rozumie się przez to 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
- ⁵⁾ Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO
Zarząd Oddziału
Warszawa-Mokotów, Ursynów, Włochów
02-644 Warszawa, ul. Odyńca 57
tel. (22) 844-93-32, NIP 521-31-26-940

uzgodniono
Prezes Oddziału ZNP
Warszawa-Mokotów, Ursynów, Włochów
M. Draj
M. Draj

Załącznik Nr 2
do regulaminu wynagrodzenia pracowników niebędących nauczycielami

Tabela stawek minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego w kategoriach zaszeregowania

Kategoria zaszeregowania	Poziom wynagrodzenia zasadniczego	
	minimalny	maksymalny
I	4 330 zł	do 130% minimalnego wynagrodzenia za pracę
II	4 520 zł	do 135% minimalnego wynagrodzenia za pracę
III	4 720 zł	do 140% minimalnego wynagrodzenia za pracę
IV	4 920 zł	do 145% minimalnego wynagrodzenia za pracę
V	5 120 zł	do 150% minimalnego wynagrodzenia za pracę
VI	5 320 zł	do 155% minimalnego wynagrodzenia za pracę
VII	5 520 zł	do 160% minimalnego wynagrodzenia za pracę
VIII	5 720 zł	do 165% minimalnego wynagrodzenia za pracę
IX	5 920 zł	do 170% minimalnego wynagrodzenia za pracę
X	6 120 zł	do 175% minimalnego wynagrodzenia za pracę
XI	6 320 zł	do 180% minimalnego wynagrodzenia za pracę
XII	6 520 zł	do 185% minimalnego wynagrodzenia za pracę
XIII	6 720 zł	do 190% minimalnego wynagrodzenia za pracę

Przewodniczący ZNP
Wojciech Gajda
Warszawa, ul. Ogórkowa, 21
Związek Nauczycielstwa Polskiego
Zarząd Oddziału

Wojciech Gajda

Warszawa-Mokotów, Utejsów, 5/11
02-644 Warszawa, ul. Ogórkowa 57
tel (22) 844-93-33 NIP 521-31-26-940