

Załącznik Nr 1
Do Zarządzenia nr 13/2025/2026
Dyrektora Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w Reszlu
z dnia 17 marca 2026 r.

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
NIEPEDAGOGICZNYCH ZATRUDNIONYCH
W ZESPOLE SZKOLNO-PRZEDSZKOLNYM
W RESZLU**

ROZDZIAŁ I PRZEPISY OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Reszlu zwany dalej regulaminem, określa:
 - 1) wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Reszlu;
 - 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 nagród i premii;
 - 6) zasady naliczania nagród jubileuszowych;
 - 7) zasady i sposób przyznawania dodatków fakultatywnych i dodatków specjalnych.

§ 2

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

- 1) dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w Reszlu;
- 2) pracowniku – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w szkole na stanowiskach innych niż pedagogiczne;
- 3) szkole – należy przez to rozumieć Zespół Szkolno-Przedszkolny w Reszlu;
- 4) rozporządzeniu – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t. j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1638);
- 5) zakładowej organizacji zawodowej – należy przez to rozumieć związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działającej w szkole, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej;
- 6) najniższemu wynagrodzeniu zasadniczemu – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerogowania określone w załączniku nr 3 do Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
- 7) ustawie o ochronie danych osobowych – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (t. j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1781);
- 8) stażu pracy – oznacza to łączny, udokumentowany okres aktywności zawodowej, zaliczany zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami zakładowymi, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

ROZDZIAŁ II OCHRONA WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

§ 3

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 oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t. j. Dz. U. z 2018 r. poz. 2215 ze zm.), jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania, 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 świadczenia alimentacyjne;
 - 3) zaliczki pieniężne udzielane pracownikowi;
 - 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 ustawy – Kodeks pracy.
4. Potrąceń dokonuje się w kolejności podanej w § 3 ust. 3 pkt 1-4.
5. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:
 - 1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości trzech piątych wynagrodzenia;
 - 2) w razie egzekucji innych należności lub potrącenia zaliczki – do wysokości połowy wynagrodzenia;
6. Potrącenia, o których mowa w § 3 ust. 3 pkt 2 i 3 nie mogą przekraczać połowy wynagrodzenia, a łącznie z potrąceniami, o których mowa w § 3 ust. 3 pkt 1 – trzech piątych wynagrodzenia. Niezależne od tych potrąceń kary pieniężne potrąca się w granicach określonych w art. 108 Kodeksu Pracy.
7. Nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.
8. 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

§ 4

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Decyzje o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszerzgowania podejmuje pracodawca.
2. Pracownikowi, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilość i jakość pracy przysługują – w wypadkach i na warunkach określonych regulaminem – następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) dodatki do wynagrodzenia:
 - a) dodatek funkcyjny;
 - b) za wieloletnią pracę;
 - c) premia uznaniowa;
 - d) za pracę w godzinach nadliczbowych;
 - e) za pracę w porze nocnej;
 - f) za pracę w niedziele, dni ustawowo wolne od pracy i dodatkowo dni wolne od pracy;
 - 3) dodatek specjalny z tytułu zwiększenia wykonywania obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań;
 - 4) dodatek kasjerski przysługuje pracownikom, których zakres obowiązków obejmuje bezpośrednią obsługę gotówki, w wysokości 5% wynagrodzenia minimalnego.
3. Fakultatywnymi świadczeniami pieniężnymi związanymi z pracą poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi w ust. 2 i ust. 3 dodatkami są:
 - 1) świadczenie przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i art. 184 Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa;
 - 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i art. 237¹ Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń;
 - 3) ekwiwalent za pranie odzieży roboczej w oparciu o art. 237⁹ § 3 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w Zarządzeniu Dyrektora Zespołu Szkolno-Przedszkolnego w Reszlu w sprawie określenia ekwiwalentu oraz zakupu odzieży i obuwia ochronnego dla pracowników zatrudnionych w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Reszlu;
 - 4) zwrot kosztów podróży służbowej na obszarze kraju i poza granicami kraju wg zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej.
 - 5) dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracownika jednostek sfery budżetowej;

- 6) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę w wysokości określonej w § 13 Regulaminu;
 - 7) nagroda jubileuszowa, wg zasad określonych w § 12 Regulaminu;
 - 8) 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 niedotyczących pracowników.
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

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji. W momencie zatrudnienia pracownikowi ustala się kategorię zaszeregowania, stawkę wynagrodzenia zasadniczego. Ponadto w czasie trwania zatrudnienia pracownikowi mogą zostać przyznane inne dodatki do wynagrodzenia ustalone przez pracodawcę w niniejszym Regulaminie.
2. Wymagania kwalifikacyjne dla poszczególnych stanowisk pracowniczych oraz podstawy ustalania zaszeregowania pracownika zawiera tabela stanowiąca **Załącznik nr 2** do niniejszego Regulaminu.
3. Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia.
4. Minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określono w Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych i podlegają automatycznej aktualizacji zgodnie ze zmianami przepisów.
5. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania.

ROZDZIAŁ V DODATKI PŁACOWE OBLIGATORYJNE

§ 6

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowisku główny księgowy.

2. Dodatek funkcyjny przyznaje dyrektor szkoły w wysokości od 10% do 60% wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracownika.

§ 7

1. Z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 80% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości niż określonej w § 7 ust. 2.
4. W przypadku realizacji projektów unijnych możliwe jest przyznanie kwotowego dodatku specjalnego na podstawie odrębnych uregulowań zawartych w projektach.
5. Dodatek specjalny 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 innym chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 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 począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.
4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu za dni, 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. Za staż pracy uważa się wszystkie okresy aktywności zarobkowej podlegające obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym, wykonywane na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub poza nim, w szczególności: zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, prowadzenie działalności gospodarczej, wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, okresy pozostawania osobą współpracującą przy prowadzeniu działalności gospodarczej, członkostwo w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych oraz spółdzielniach kółek rolniczych, a także inne okresy wskazane w odrębnych przepisach prawa.
8. W przypadku jednoczesnego występowania kilku okresów zaliczeń w tym samym czasie uwzględnia się tylko jeden okres – ten, który jest najkorzystniejszy dla pracownika.
9. Obowiązek udokumentowania okresów zaliczanych do stażu pracy spoczywa na pracowniku, chyba, że przepisy przewidują inaczej.
10. Pracownik zobowiązany jest do przedłożenia pracodawcy dokumentów potwierdzających okresy aktywności zawodowej, niezbędnych do prawidłowego ustalania stażu pracy. Pracodawca ma prawo zweryfikować przedstawione dokumenty, w tym żądać przedstawienia tłumaczenia przysięgłego dokumentów zagranicznych oraz dodatkowych potwierdzeń autentyczności z właściwych instytucji.
11. Pracodawca zobowiązany jest przeliczyć staż pracy dla okresów sprzed wejścia zmian w życie, po przedstawieniu stosownych dokumentów.

§ 9

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych:
 - 1) 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nocnych, niedziele i święta niebędące 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.
2. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić pracownikowi czasu wolnego w tym samym wymiarze z uwzględnieniem przepisów Kodeksu pracy regulujących tę kwestię.

§ 10

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego nie niższej jednak niż 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§ 11

Stawkę godzinową:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszergowania 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.

ROZDZIAŁ VI FAKULTATYWNE PIENIĘŻNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 12

1. 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.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
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, a jeżeli dla pracownika samorządowego jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu jej wypłaty.
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. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje „z urzędu” tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.

§ 13

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.

§ 14

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 3% środków przewidzianych na wynagrodzenia osobowe pracowników szkoły, przyznanych szkole przez organ prowadzący na kolejny rok budżetowy.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje Dyrektor Szkoły.
3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej.
4. Wysokość nagród ustalana jest corocznie przez Dyrektora Szkoły.
5. 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, skutkujących podniesieniem jakości pracy;
 - 7) dbanie o dobro Szkoły, powierzony sprzęt i stanowisko pracy.
6. Przyznana kwota nagrody nie jest pomniejszana za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie za czas choroby albo zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
7. Nagroda wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

§ 15

1. Pracownikom może być przyznawana premia uznaniowa w wysokości 1%-20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Premia jest uznaniowym świadczeniem ze stosunku pracy.
3. Przyznanie premii pracownikowi, oraz określenie jej wysokości należy do swobodnego uznania dyrektora.
4. Pracodawca ustala wysokość premii uznaniowej w oparciu o:
 - 1) stopień złożoności i trudności wykonywania zadań;
 - 2) wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika;
 - 3) racjonalne gospodarowanie środkami i powierzonym mieniem.
5. Premia wypłacana jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.
6. Wszelkie decyzje o przyznaniu premii uznaniowej będą dokumentowane i archiwizowane w aktach osobowych pracownika.
7. Pracownicy będą informowani o przyznanych premiach uznaniowych.
8. Wysokość przyznanej premii uznaniowej określa dyrektor w formie pisemnej do 25-go każdego miesiąca.

ROZDZIAŁ VII WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEWYKONYWANIA PRACY

§ 16

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, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
 - 2) wypadku przy 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, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni

w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

ROZDZIAŁ VIII SPOSOBY I TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ I POZOSTAŁYCH NALEŻNOŚCI PRACOWNICZYCH

§ 17

1. Wypłata wynagrodzenia dla pracowników nie będących nauczycielami odbywa się z dołu w dniu 28 każdego miesiąca, na wskazany przez pracownika rachunek bankowy, chyba, że pracownik uprzednio złożył oświadczenie o wypłatę do rąk własnych.
2. W przypadku, gdy termin wypłaty przypada na dzień wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w poprzedzający dzień roboczy.
3. Wypłata wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz dodatek za pracę w porze nocnej, następuje do końca miesiąca, w którym godziny te zostały wypracowane.

ROZDZIAŁ IX POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 18

1. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składni 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. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.
4. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.
5. Regulamin jest dostępny pracownikom do wglądu w sekretariacie szkoły.
6. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia pracownikom szkoły.

W uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi:

Dyrektor szkoły:

17-03-2026

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO
Zarząd Oddziału Reszel
ul. 11-040 Reszel 11
Chrobrego 5A
NIP 526-000-18-84, tel. 89 755 00 37

PREZES ODDZIAŁU RESZEL
ZWIĄZKU NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO

mgr Agnieszka Migała

17-03-2026

DYREKTOR
Zespołu Szkół i Przedszkolnego w Reszlu

mgr Edward Szmul

(data, pieczęć imienna, podpis)

17-03-2026

(data, pieczęć imienna, podpis)

Przewodnicząca MOZPO
NSZZ "Solidarność" w Ketrzynie
Małgorzata Fiedorowicz

Załącznik Nr 1
do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Niepedagogicznych
zatrudnionych w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Reszlu,
Wprowadzonym Zarządzeniem Dyrektora Nr 13/2025/2026 z dnia 17 marca 2026 r.

**KWOTY MAKSYMALNEGO MIESIĘCZNEGO POZIOMU
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO USTALONEGO
W KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA**

KATEGORIA ZASZEREGOWANIA	MAKSYMALNE KWOTY WYNAGRODZENIA W ZŁ.
I.	6800
II.	6850
III.	6900
IV.	6950
V.	7000
VI.	7100
VII.	7300
VIII.	7500
IX.	7700
X.	7900
XI.	8400
XII.	8700
XIII.	9000
XIV.	9400
XV.	9800
XVI.	10300
XVII.	10800
XVIII.	11400
XIX.	12000
XX.	12600

Załącznik Nr 2
do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Niepedagogicznych
zatrudnionych w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Reszlu,
Wprowadzonym Zarządzeniem Dyrektora Nr 13/2025/2026 z dnia 17 marca 2026 r.

**WYKAZ STANOWISK SAMORZĄDOWYCH W SZKOLE MINIMALNE I
MAKSYMALNE KATEGORIE ZASZEREGOWANIA ORAZ WYMAGANE
MINIMALNE KWALIFIKACJE
DLA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK PRACY
W ZESPOLE SZKOLNO-PRZEDSZKOLNYM W RESZLU**

STANOWISKA KIEROWNICZE URZĘDNICZE				
Lp.	Stanowisko	Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			Wykształcenie	Staż pracy w latach
1.	Główny księgowy	XV-XX	Według odrębnych przepisów	Według odrębnych przepisów
STANOWISKA URZĘDNICZE				
Lp.	Stanowisko	Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			Wykształcenie	Staż pracy w latach
1.	Specjalista	X-XIV	wyższe ²⁾	-
			średnie ³⁾	3

2.	Samodzielny referent	X-XIV	wyższe ²⁾	1
			średnie ³⁾	4
3.	Starszy referent	IX-XIII	wyższe ²⁾	-
			średnie ³⁾	2

STANOWISKA POMOCNICZE I OBSŁUGI

Lp.	Stanowisko	Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymaganie kwalifikacyjne ¹⁾	
			Wykształcenie	Staż pracy w latach
1.	Instruktor dyscypliny sportu – animator sportu	XI-XII	według odrębnych przepisów	według odrębnych przepisów
2.	Intendent	VII-X	średnie ³⁾	-
			zasadnicze ⁴⁾	2
3.	Kierowca samochodu osobowego	VI-VII	Według odrębnych przepisów	Według odrębnych przepisów

4.	Pomoc administracyjna – pomoc techniczna	IV-VI	Zasadnicze ⁴⁾	-
5.	Pomoc nauczyciela	IV-V	Podstawowe ⁵⁾	-
6.	Konserwator	V-VII	Zasadnicze ⁴⁾	-
7.	Kucharz	V-VII	Zasadnicze ⁴⁾	-
8.	Sprzątaczką	II-III	Podstawowe ⁵⁾	-
9.	Pomoc kuchenna	I-II	Podstawowe ⁵⁾	-

¹⁾ Minimalne 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, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia, uwzględniają wymagania określone w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530, z późn. zm.), przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 tej ustawy.

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 szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 z późn. zm.) w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych 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 2025 r. poz. 1043 z późn. zm.) o odpowiednim

profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

⁴Wykształcenie 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.

⁵Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, a także umiejętności wykonywania czynności na stanowisku