

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA**  
**pracowników samorządowych zatrudnionych**  
**w Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie**

**§ 1**

1. Niniejszy Regulamin wynagradzania (zwany dalej Regulaminem) określa zasady i warunki wynagradzania za prace oraz przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy pracowników zatrudnionych w Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie.
2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
  - 1) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530),
  - 2) kodeksie pracy – rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.),
  - 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1960 ze zm.),
  - 4) dyrektorze – rozumie się przez to Dyrektora Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie,
  - 5) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie na podstawie umowy o pracę,
  - 6) pracodawcy – rozumie się przez to Zespół Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie,
  - 7) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszerogowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,
  - 8) minimalnym wynagrodzeniu za pracę – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w Ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, (Dz.U. z 2020 r. poz. 2207).

**§ 2**

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę,
- 3) dodatek funkcyjny,

- 4) dodatek specjalny,
- 5) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy,
- 6) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 7) wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta,
- 8) nagroda jubileuszowa,
- 9) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- 10) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- 11) odprawa pośmiertna,
- 12) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

### **§ 3**

Do niniejszego Regulaminu ustala się:

1. Wykaz zaszeregowania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, stanowiący Załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. Tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego z określeniem minimalnego i maksymalnego poziomu wynagrodzenia dla pracowników samorządowych wg kategorii zaszeregowania, stanowiącą Załącznik nr 2 do Regulaminu.
3. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego stanowiącą Załącznik nr 3 do Regulaminu.

### **§ 4**

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego w Ustawie 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. Górną granicę wynagrodzenia zasadniczego określono w Załączniku Nr 2 do Regulaminu.

### **§ 5**

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Tryb i zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1 powyżej określa Kodeks pracy.

### **§ 6**

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierownika gospodarczego oraz sekretarza szkoły

przysługuje dodatek funkcyjny. Dodatek funkcyjny może zostać przyznany pomocy administracyjnej oraz kierowcy samochodu osobowego.

2. Wartość kwotową stawek dodatku funkcyjnego określa tabela stanowiąca Załącznik nr 3 do Regulaminu.

#### **§ 7**

1. Pracownikowi, któremu powierzono dodatkowe zadania może zostać przyznany dodatek specjalny w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego na czas określony nie dłuższy niż 1 rok.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej, a w przypadku przedłużającego się okresu zwiększenia obowiązków lub wykonywania dodatkowych zadań, dodatek może być przyznany na kolejny okres.
3. Dodatek specjalny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
4. Dodatek specjalny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, pod warunkiem, iż trwa w momencie wystąpienia niezdolności do pracy.

#### **§ 8**

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Tryb i zasady przyznawania odprawy, o której mowa w ust. 1 powyżej określa Kodeks pracy.

#### **§ 9**

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników należy się odprawa pieniężna.

#### **§ 10**

1. W przypadku wystąpienia na koniec roku budżetowego oszczędności w funduszu płac, pracodawca może przyznać pracownikom nagrody.
2. Nagroda może być przyznana w szczególności za:
  - 1) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
  - 2) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych,
  - 3) wykonywanie dodatkowych zadań, wykraczających poza zakres czynności,
  - 4) inicjatywę i samodzielność w realizacji powierzonych zadań,

- 5) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania zadań objętych jego zakresem obowiązków,
  - 6) działania usprawniające na stanowisku pracy.
3. Uprawnieni do tej nagrody są wszyscy pracownicy Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie po przepracowaniu co najmniej 3 m-cy w danym roku kalendarzowym.
  4. Pracownicy, którzy nie przepracowali całego roku mogą otrzymać nagrodę w wysokości proporcjonalnej do przepracowanej liczby miesięcy w danym roku.
  5. Nagroda ma charakter uznaniowy i pracownikowi nie przysługuje możliwość złożenia odwołania w przypadku nieuwzględnienia jego osoby przy przyznawaniu nagród, jak również dotyczącego wysokości przyznanej nagrody.
  6. Wysokość nagrody dla poszczególnych pracowników ustala każdorazowo dyrektor.
  7. Nagrody mogą być przyznane na zakończenie roku kalendarzowego.
  8. W szczególnie uzasadnionych przypadkach nagroda może być przyznana w innym terminie.
  9. Pracownikowi nie może być przyznana nagroda w następujących przypadkach:
    - 1) naruszania zasad współżycia społecznego,
    - 2) stosowania mobbingu wobec współpracowników,
    - 3) ukarania karą porządkową,
    - 4) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.
  10. Nagroda nie może być przyznana w terminie 6 miesięcy od zdarzeń, o których mowa w ust. 9 powyżej.
  11. Pracownik traci nagrodę w całości lub w części za czas nieobecności w pracy spowodowanej niezdolnością do pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie za czas choroby na podstawie art. 92 Kodeksu pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
  12. Nagroda nie wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia ustalanego za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, zasiłku chorobowego, opiekuńczego i macierzyńskiego.
  13. Nagroda nie wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i wynagrodzenia za urlop okolicznościowy.

## **§ 11**

1. W przypadku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w razie wyboru przez pracownika wypłaty wynagrodzenia w trybie art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych, wypłaca się je w sposób określony w ust. 2 poniżej.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
  - 1) 100% wynagrodzenia - za pracę 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 powyżej.
3. Dodatek w wysokości określonej w ust. 2 pkt 1 powyżej przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 2 powyżej.
  4. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa w ust. 2 powyżej obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia – 60% wynagrodzenia.
  5. Do podstawy obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przyjmuje się wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, z tym że do podstawy obliczenia składnika, o którym mowa w ust. 2 powyżej nie wlicza się dodatku funkcyjnego.

#### **§ 12**

Zasady wynagradzania za pracę w niedziele i święta określają przepisy Kodeksu pracy.

#### **§ 13**

Zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz Ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

#### **§ 14**

Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego określonego Ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

#### **§ 15**

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje („z dołu”) w dniu 28 każdego miesiąca. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia przypada w dzień wolny od pracy, to wynagrodzenie jest wypłacane w dzień poprzedzający ten dzień.

#### **§ 16**

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,

przepisy ustawy Kodeks pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

### § 17

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.
2. Regulamin jest do wglądu w miejscu ogólnie dostępnym dla pracowników tzn. w sekretariacie Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie oraz Biuletynie Informacji Publicznej Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie.

Mława, dnia 3 lipca 2023 r.

1. Przewodniczący Szkolnego Koła  
NSZZ „Solidarność”

**Mariusz Sobotka**

*Mariusz Sobotka*

2. Prezes Szkolnego Ogniska ZNP

**Krzyszyna Błaszkiwicz**

*Krzyszyna Błaszkiwicz*

3. Członek Zarządu Oddziału ZNP w Mławie

**Katarzyna Grzywińska**

*Katarzyna Grzywińska*

Dyrektor Zespołu Placówek  
Oświatowych nr 3 w Mławie

**Mariusz Lempek**

**DYREKTOR**  
Zespołu Placówek Oświatowych Nr 3  
w Mławie

*Mariusz Lempek*

**WYKAZ ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH  
ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ**

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Grupa dodatku funkcyjnego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>					
1.	Kierownik gospodarczy	XIII	3	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	2 6
2.	Sekretarz szkoły	XII	3	średnie <sup>3)</sup>	5
3.	Pomoc administracyjna	IV	2	zasadnicze <sup>4)</sup>	-
4.	Konserwator	V	-	zasadnicze <sup>4)</sup>	-
5.	Woźny	II	-	podstawowe <sup>5)</sup>	-
6.	Sprzątaczką	II	-	podstawowe <sup>5)</sup>	-
7.	Pomoc nauczyciela	IV	-	podstawowe <sup>5)</sup>	-
8.	Opiekun dzieci (w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły)	II	-	podstawowe <sup>5)</sup>	-
9.	Dozorca	II	-	podstawowe <sup>5)</sup>	-
10.	Kierowca samochodu osobowego	VI	1	według odrębnych przepisów	

**Objaśnienia do tabeli**

<sup>2)</sup> 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 2023 r. poz. 742 i 1088), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

<sup>3)</sup> 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.

<sup>4)</sup> 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.

<sup>5)</sup> 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

**TABELA MIESIĘCZNYCH KWOT WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO<sup>1)</sup>  
Z OKREŚLENIEM MINIMALNEGO I MAKSYMALNEGO POZIOMU WYNAGRODZENIA  
DLA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH WEDŁUG KATEGORII ZASZEREGOWANIA**

<b>Kategoria zaszerego- wania</b>	<b>Minimalna kwota wynagrodze- nia zasadniczego</b>	<b>Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego</b>
I	4 000,00	4 700,00
II	4 050,00	4 800,00
III	4 100,00	4 900,00
IV	4 150,00	5 000,00
V	4 200,00	5 200,00
VI	4 250,00	5 400,00
VII	4 300,00	5 600,00
VIII	4 350,00	5 800,00
IX	4 400,00	6 000,00
X	4 500,00	6 200,00
XI	4 600,00	6 400,00
XII	4 700,00	6 600,00
XIII	4 800,00	6 800,00
XIV	4 900,00	7 000,00
XV	5 000,00	7 300,00
XVI	5 200,00	7 500,00
XVII	5 400,00	7 800,00
XVIII	5 600,00	8 400,00
XIX	5 900,00	8 800,00
XX	6 200,00	8 900,00



**DODATEK FUNKCYJNY DLA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH  
WYKONUJĄCYCH OBOWIĄZKI NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ**

<b>Grupa dodatku funkcyjnego</b>	<b>Minimalna kwota dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)</b>	<b>Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)</b>
1	100,00	500,00
2	200,00	900,00
3	300,00	1 300,00
4	400,00	1 700,00
5	500,00	1 900,00
6	600,00	2 100,00
7	700,00	2 300,00
8	800,00	2 500,00
9	900,00	2 700,00

<sup>1)</sup>Zmiany wprowadzono Zarządzeniem nr 26/2024 Dyrektora Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie z dnia 3 września 2024 r.