

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW NIE BĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI SZKOŁY MUZYCZNEJ I STOPNIA
IM. FRANCISZKA MIRECKIEGO W DOBCZYCACH**

Regulamin wynagradzani, zwany dalej regulaminem, został ustalony na podstawie: art. 77² ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U.2025 poz. 277 z późn. zm.) oraz art. 39 ust. 1 i 2 i art. 58 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1135)

**Rozdział I
Postanowienia ogólne**

§ 1.

1. Regulamin określa warunki i zasady wynagradzania za pracę pracowników zatrudnionych w Szkole Muzycznej I stopnia im. Franciszka Mireckiego w Dobczycach na umowę o pracę oraz przyznawania innych składników wynagrodzenia, świadczeń i dodatków związanych z pracą.
2. Regulamin określa w szczególności:
 - 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
 - 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa,

§ 2.

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

- 1) **ustawie** – rozumie się przez to ustawę z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1135)
- 2) **kodeksie pracy** – rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz.U. 2025 poz. 277 z późn. zm)
- 3) **rozporządzeniu** – rozumie się Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1638)
- 4) **szkole** – rozumie się przez to Szkołę Muzyczną I stopnia im. Franciszka Mireckiego w Dobczycach
- 5) **dyrektor** – rozumie się przez to Dyrektora Szkoły Muzycznej I stopnia im. Franciszka Mireckiego w Dobczycach
- 6) **pracodawcy** – rozumie się przez to Szkołę Muzyczną I stopnia im. Franciszka Mireckiego w Dobczycach
- 7) **pracowniku** – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Szkole Muzycznej I stopnia im. Franciszka Mireckiego w Dobczycach na podstawie umowy o pracę.
- 8) **Minimalna kwota wynagrodzenia zasadniczego** – rozumie się stawkę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego określonego w I kategorii zaszeregowania, w załączniku nr 1 do rozporządzenia.

§ 3.

1. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia takiego pracownika ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu.

Rozdział II

Wymagania kwalifikacyjne

§ 4.

Wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, określonych w rozporządzeniu.

Rozdział III

Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 5.

Pracownikom przysługuje:

1. wynagrodzenie zasadnicze,
2. dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
3. dodatek za pracę w porze nocnej, zgodnie z kodeksem pracy,
4. premia, zgodnie z § 8 regulaminu,
5. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z ustawą,
6. wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta zgodnie z Kodeksem pracy,
7. nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
8. nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, zgodnie z § 7 regulaminu,
9. dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. z 2025, poz. 560 z późn. zm.),
10. jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
11. odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2025 r., poz. 570 z późn. zm).

§ 6.

Ustala się:

1. tabelę minimalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu,
2. tabelę stanowisk pracowniczych w szkole stanowi załącznik nr 2 do regulaminu.

Rozdział IV

Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa

§ 7.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca tworzy fundusz nagród.
2. Zasady przyznawania i wypłacania nagród określa regulamin nagradzania, stanowiący załącznik nr 3 do regulaminu

§ 8.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca tworzy fundusz premiiowy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.
2. Zasady przyznawania i wypłacania premii określa regulamin premiowania, stanowiący załącznik nr 4 do regulaminu

Rozdział V

Przyznawanie innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą

§ 9.

Pracownikom przysługują również inne świadczenia pieniężne związane z pracą na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

ROZDZIAŁ VI

Forma i sposób wypłaty wynagrodzenia.

§ 10.

Wynagrodzenie wypłacane jest 26 dnia każdego miesiąca, chyba, że jest to dzień wolny od pracy, wówczas wypłaca się wynagrodzenie w dniu poprzedzającym. Wynagrodzenie wypłacane jest w drodze przelewu bankowego na konto pracownika po uprzednim wyrażeniu przez niego zgody na piśmie .

ROZDZIAŁ VII

Przepisy końcowe

§ 11.

Zmiana treści regulaminu może nastąpić w formie aneksu w tym samym trybie, co jego ustanowienie, bądź przez wprowadzenie nowego regulaminu.

§ 12.

W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem stosuje się odpowiednio przepisy: ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy

§ 13.

Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym regulaminem, co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest włączane do jego akt osobowych.

§ 14.

Regulamin wchodzi w życie z dniem 22 lipca 2025 roku na podstawie **Zarządzenia nr 7/2025** Dyrektora Szkoły

**KWOTY MINIMALNEGO MIESIĘCZNEGO POZIOMU WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
USTALONEGO W KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA I WYKAZ STANOWISK, MINIMALNY POZIOM
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO USTALONY W KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA ORAZ
MINIMALNE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE NIEZBĘDNE DO WYKONYWANIA PRACY NA
POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH DLA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH
NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w zł wynikająca z rozporządzenia
I	4666
II	4680
III	4700
IV	4720
V	4740
VI	4760
VII	4780
VIII	4800
IX	4820
X	4840
XI	4870
XII	4940
XIII	5040
XIV	5150
XV	5250
XVI	5460
XVII	5670
XVIII	5880
XIX	6200
XX	6510

**WYKAZ STANOWISK POMOCNICZYCH I OBSŁUGI, MINIMALNE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE
NIEZBĘDNE DO WYKONANIA PRACY NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH MAKSYMALNY
POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO.**

VI. Jednostki działające w zakresie oświaty				
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
L.p.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe.	Staż pracy (w latach).
1	2	3	4	5
	Sekretarz szkoły	XII	Średnie ¹⁾	5

- 1) 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 2024 r. poz. 737 z późn. zm.), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska

REGULAMIN NAGRADZANIA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH

§ 1

Zasady nagradzania stosuje się do wszystkich pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w szkole, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy.

§ 2

1. Nagroda ma charakter uznaniowy i przyznawana jest w szczególności za:
 - a) szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
 - b) wykonywanie dodatkowych zadań, wykraczających poza zakres podstawowych obowiązków wynikających z umowy o pracę za które pracownik nie otrzymuje dodatku specjalnego,
 - c) inicjatywę i samodzielność w stosowaniu rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań,
 - d) systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
 - e) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych,
2. nagroda może być przyznana w postaci:
 - a) nagrody pieniężnej,
 - b) listu gratulacyjnego.

§ 3

1. Nagrody pieniężne dla pracowników przyznaje Dyrektor Szkoły .
2. Pracownik zajmujący się sprawami kadrowymi przygotowuje dla wszystkich nagrodzonych pracowników informacje o przyznanej nagrodzie, która po podpisaniu przez Dyrektora Szkoły wpięta powinna być do akt osobowych pracownika oraz przekazana do Centrum Usług Wspólnych, na podstawie której pracownik przygotowuje listę płac.
3. Nagroda wypłacana jest niezależnie od wypłacanego wynagrodzenia za pracę.

§ 4

Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie ostatniego roku został ukarany karą upomnienia lub nagany wynikającą z Kodeksu Pracy.

§ 5

Nagrody wypłacane są w miesiącu przyznania.

§ 6

W sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

**REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH
POMOCNICZYCH I OBSŁUGI W SZKOLE MUZYCZNEJ I STOPNIA W DOBCZYCACH**

§ 1

Zasady premiowania stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i wymiar czasu pracy.

§ 2

1. Premia indywidualna przyznawana poszczególnym pracownikom nie powinna przekraczać 50% stawki wynagrodzenia zasadniczego.
2. Przyznając premię bierze się pod uwagę, w szczególności:
 - 1) szczególne zaangażowanie w realizację zadań,
 - 2) jakość, terminowość i rzetelność pracy,
 - 3) wykonanie dodatkowych prac.
3. Premia, o której mowa w ust.1 ma charakter uznaniowy i nieroszczeniowy.

§ 3

1. Premia przyznawana jest w wysokości określonej przez Dyrektora w miarę posiadanych środków.
2. Podstawą obliczenia premii indywidualnej jest wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania pracowników.
3. Premia wypłacana jest w okresach miesięcznych w dniu wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.

§ 4

Wysokość przyznanej premii bądź odmowa jej przyznania nie wymagają pisemnego uzasadnienia.

§ 5

Premia jest wypłacana w terminie wypłaty wynagrodzenia, w miesiącu przyznania.

§ 6

W sprawach nieuregulowanych mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.