REGULAMIN WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW
ZESPOŁU SZKOLNO- PRZEDSZKOLNEGO NR 15 W RYBNIKU

§1

Zakładowy Regulamin wynagrodzenia, zwany dalej Regulaminem, ustala wynagrodzenie oraz świadczenia związane z pracą w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 15 w Rybniku na podstawie art.77 ustawy z dn. 26 czerwca 1974r.- Kodeksu Pracy (Dz. U. Nr 21 poz.94 z 1998 r. z późn. zm.) po uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

§2

Zakładowy Regulamin wynagrodzenia obejmuje wszystkich pracowników Zespołu: nauczycieli oraz pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 15 w Rybniku na podstawie umowy o pracę, mianowania lub powołania.

NAUCZYCIELE

§3

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków przysługujących nauczycielom określone są w:
   a/ ustawie z dn. 26 stycznia 1982r. – Karta Nauczyciela oraz aktach wykonawczych,
   b/ uchwała nr 499/XXXVI/2009 Rady Miasta Rybnika z dn. 02.02.2009r. w sprawie ustalenia regulaminu określającego wysokość i szczegółowe warunki przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego, szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw oraz wysokość nagród dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez Miasto Rybnik oraz placówkach opiekuńczo-wychowawczych założonych przez Miasto w zakresie dotyczącym nauczycieli, dla których stosuje się Kartę Nauczyciela.
2. Zasady podziału specjalnego funduszu nagród i ich przyznawania określa zakładowy Regulamin nagradzania nauczycieli, ustalony przez dyrektora Zespołu stanowiący załącznik nr 1.

PRACOWNICY NIE BĘDĄCY NAUCZYCIELAMI

§4

1. Ustala się:
   1) tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników nie będących nauczycielami;
   2) tabele stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników;

3) wykaz stanowisk kierowniczych, uprawnionych do dodatku funkcyjnego, powyższe ustalenia zawarte są w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dn. 26.07.2000r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. Nr 61, poz. 708, z późn. zm.) zwanym dalej Rozporządzeniem.

§5

1. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje: wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

2. Stawki godzinowe oblicza się dzieląc kwotę miesięcznego uposażenia zasadniczego przysługującego za pełny wymiar czasu pracy przez nominalny czas pracy w danym miesiącu.

§6

1. Pracownikom nie będącymi nauczycielami, z tytułu świadczenia na rzecz zakładu pracy, przysługują następujące składniki wynagrodzenia:
    1) wynagrodzenia zasadnicze
    2) dodatek za wysługę lat
    3) premia wg regulaminu
    4) nagrody jubileuszowe
    5) jednorazowe odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką.
2. Pracownicy mogą otrzymywać nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

§7

1. Wynagrodzenia zasadnicze pracownika jest ustalone z uwzględnieniem :
    1) kategorii zaszeregowania (grupy wynagrodzenia) obowiązującej na zajmowanym stanowisku pracy;
    2) dokonywanej indywidualnej oceny przydatności i efektywności pracy;
    3) wysokości stawek płac zasadniczych pracowników na porównywalnych stanowiskach, o porównywalnych kwalifikacjach i porównywalnych rezultatach pracy;
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustala Dyrektor Zespołu.
3. Zmiana wysokości płacy zasadniczej może nastąpić w związku z:
    1) zmianą stanowiska pracy;
    2) zmiana zakresu pracy na zajmowanym stanowisku, poszerzenie tego zakresu może spowodować jej wzrost, a zawężenie jej obniżenie;

3) zmianą stawek płac zasadniczych w tabeli płac;
4) istotnym podniesieniem kwalifikacji pracownika (z inicjatywy bądź za akceptacją pracodawcy).

§8

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny określony w Rozporządzeniu.

§9

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy . Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku, o którym mowa w ust.1 wylicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ten przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny , za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego, za okres pobierania zasiłku bezrobotnych.
4. Dodatek za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy . Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
5. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje:
   1) od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie nastąpiło w ciągu miesiąca;
   2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.

§10

1. Pracownikowi przysługują za wieloletnią pracę nagrody jubileuszowe w wysokości:

- za 20 lat pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
- za 25 lat pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego;
- za 30 lat pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego;
- za 35 lat pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego;
- za 40 lat pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego;
- za 45 lat pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej 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, bez względu na sposób rozwiązania poprzedniego stosunku pracy. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody .
4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody , jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody .
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody , a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze- wynagrodzenie przysługującemu w dniu jej wypłaty .
7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym winnym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
8. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy .
9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy , nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy .
10. Jeżeli w dniu 01 kwietnia 1998r. albo w dniu wejścia w Zycie przepisów uprawniających do świadczenia pracowniczych okresów nie polegających dotychczas wliczaniu –pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, pracodawca wypłaca mu tylko jedną nagrodę – najwyższą.
11. Pracownikowi, który w dn. 01 kwietnia 1998r. albo w dniu wejścia w życie nagrody, danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotę nagrody niższej.
12. Przepisy ust. 10 i 11 mają odpowiednio zastosowanie w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
13. Pracownikowi, który przed dniem dn. 01 kwietnia 1998r. nabył prawo do jakiejkolwiek nagrody jubileuszowej w związku z wliczeniem okresów wymienionych u zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dn. 23.X.1989r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (MP Nr 44 poz. 358), okresy wymienione w tym zarządzeniu podlegają wliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustaleniu prawa do kolejnych nagród.
14. Pracownik, który przyjął zatrudnienie po 1 kwietnia 1998r. nabywa prawa do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 2-12, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody za dany okres.
15. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do nagrody jubileuszowej ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

§11

1. Pracownikom przysługują w okresie czasowej niezdolności do pracy świadczenia zgodnie z art.92 i 184 KP i w wymiarze określonym w tych artykułach oraz w przepisach o ubezpieczeniach społecznych w razie choroby i macierzyństwa.

§12

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej w wysokości 1% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez Dyrektora Zespołu w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Zasady podziału funduszu nagród i ich przyznawania określa zakładowy regulamin nagradzania, ustalony przez Dyrektora Zespołu, stanowiący załącznik nr 2.

§13

1. W ramach środków na wynagrodzenie osobowe tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20% wynagrodzeń zasadniczych z przeznaczeniem na premie dla pracowników.
2. Zasady podziału funduszu premiowego i przyznawania premii określa regulamin premiowania.

§14

1. Wynagrodzenie za pracę płatne miesięcznie wypłaca się z dołu w ostatnim dniu każdego miesiąca, w którym pracownik wykonał pracę.
2. Jeśli ostatni dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy, wówczas wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

§15

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160 poz. 1080 z późn. zm.).

§16

1. Pracownikowi spełniającemu warunki usprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa jednorazowa:

- krócej niż 10 lat pracy- w wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia

- po 10 latach pracy – 2 miesięczne wynagrodzenie,
- po 15 latach pracy – 3 miesięczne wynagrodzenie,
- po 20 latach pracy – 6 miesięczne wynagrodzenie.

2. Do okresów pracy uprawniających do odprawy zalicza się okresy zatrudnienia jak dla dodatku za wysługę lat. Wynagrodzenie dla celów tej odprawy oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§17

1.Pracownikom wykonującym **dodatkowe zadania** przysługuje odrębne wynagrodzenie w wysokości :

- od 5% do 20% wynagrodzenia zasadniczego z tytułu dodatku specjalnego.

2. Pracownik zatrudniony na stanowisku kucharz lub pomocy kuchennej jest uprawniony do korzystania z bezpłatnego wyżywienia w czasie wykonywania pracy i w okresie prowadzenia żywienia w szkole, w której jest zatrudniony.
3. Pracownikowi nie korzystającemu z wyżywienia, w tym także z powodu nieobecności w pracy, nie przysługuje ekwiwalent pieniężny z tego tytułu.
4. Pracownik nie wymieniony w ust. 1 może korzystać z wyżywienia prowadzonego przez Zespół, w którym jest zatrudniony za odpłatnością określoną przez pracodawcę.

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§18

W sprawach nie uregulowanych stosuje się przepisy prawa pracy.

§19

Regulamin niniejszy został ustalony w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi (przedstawicielstwem pracowniczym).

§20

Regulamin zostaje zawarty na czas nieokreślony.

§21

Zmiany do Regulaminu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych (aneksów).

§22

Integralną częścią Regulaminu jest Załącznik nr 1, 2, 3, (regulaminy nagradzania i premiowania).

W uzgodnieniu: ……
/ podpis dyrektora Zespołu/