

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

PRACOWNIKÓW NIE BĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI
zatrudnionych w Szkole Podstawowej im. Marii Konopnickiej
w Brzeczowicach

§ 1

Zakładowy regulamin wynagradzania, zwany dalej Regulaminem, ustala wynagrodzenie oraz świadczenia związane z pracą w Szkole Podstawowej w Brzeczowicach.

§ 2

Zakładowy Regulamin wynagradzania obejmuje wszystkich pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych w Szkole Podstawowej w Brzeczowicach na podstawie umowy o pracę lub powołania.

§ 3

Ustala się:

1. tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników,
2. tabelę stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników.

§ 4

1. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują: wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej 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.

§ 5

1. Pracownikom, z tytułu świadczenia na rzecz zakładu pracy, przysługują następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek za wysługę lat,
 - 3) dodatki za pracę:
 - a) w godzinach nadliczbowych,
 - b) w porze nocnej,
 - 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.

§ 6

1. **Wynagrodzenie zasadnicze** pracownika jest ustalane z uwzględnieniem:
 - 1) kategorii zaszeregowania (grupy wynagrodzenia) obowiązującej na zajmowanym stanowisku pracy,
 - 2) dokonywanej indywidualnie 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 Szkoły.
3. Zmiana wysokości płacy zasadniczej może nastąpić w związku z:
 - 1) zmianą stanowiska pracy,
 - 2) zmianą 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).

§ 7

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje **dodatek funkcyjny** określony w Uchwale.

§ 8

1. Pracownikom 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 wlicza 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 za wysługę lat 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 pracownikowi przysługuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. 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.

§ 9

Zasady wynagradzania za **pracę w godzinach nadliczbowych**, a także w niedziele i święta, dni ustawowo i dodatkowo wolne od pracy określa Kodeks Pracy.

§ 10

Za pracę **w porze nocnej** pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej, wynikającej z najniższego wynagrodzenia, określonego na podstawie art. 77⁴ pkt. 1 Kodeksu Pracy.

§ 11

1. Pracownikowi przysługują **nagrody jubileuszowe** w wysokości:
 - 1) za 20 lat pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) za 25 lat pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) za 30 lat pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 4) za 35 lat pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 5) za 40 lat pracy - 300% 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 przysługujące w dniu jej wypłaty.
7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym 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 inwalidzką pracownikowi, 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.

§ 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 Szkoły w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Zasady podziału funduszu nagród i ich przyznawania określa zakładowy regulamin nagradzania, ustalony przez Dyrektora Szkoły.

§ 13

Pracownikom, którym na podstawie odrębnej umowy o pracę powierzono obowiązki technika BHP, przysługuje z tytułu realizacji tych obowiązków wynagrodzenie w wysokości 10 - 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszerogowania.

§ 14

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:
 - a) jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - b) sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat - nie niższej jednak od określonej w Kodeksie Pracy.
2. Okres pracy uprawniający do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do dodatku za wysługę lat.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 15

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

- ◆ od 5% do 25% wynagrodzenia zasadniczego z tytułu pełnienia obowiązków kasjera,
- ◆ do 15% wynagrodzenia zasadniczego z tytułu pełnienia obowiązków dozorczy budynku,
- ◆ od 5% do 7% stawki godzinowej za każdy metr kwadratowy z tytułu sprzątanía pomieszczeń

Pracownik zatrudniony na stanowisku kucharza 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. Pracownikowi nie korzystającemu z wyżywienia, w tym także z powodu nieobecności w pracy, nie przysługuje ekwiwalent pieniężny z tego tytułu.

§ 16

W sprawach nie uregulowanych stosuje się przepisy prawa pracy.

§ 17

Regulamin niniejszy został ustalony w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (przedstawicielstwem pracowniczym)

§ 18

Regulamin zostaje zawarty na czas nieokreślony.

§ 19

Zmiany do Regulaminu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych.

§ 20

Integralną częścią Regulaminu jest regulamin nagradzania.

W uzgodnieniu:

Dyrektor Szkoły:
