

Regulamin wynagradzania za pracę w Zespole Szkół Technicznych w Ostrowie Wielkopolskim

POSTANOWIENIA WSTĘPNE

Regulamin wynagradzania ustala się na podstawie art. 77² §1 i §4 ustawy z 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz. U. Nr 24, poz. 141 ze zmianami).

1. Regulamin wynagradzania w Zespole Szkół Technicznych w Ostrowie Wielkopolskim zwanym dalej „Szkołą” ustala sposób, porządek oraz tryb wypłaty wynagrodzenia za wykonaną pracę.
2. Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników Szkoły bez względu na stanowisko, pełnioną funkcję czy rodzaj wykonywanej pracy i wymiar czasu pracy.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę.
4. Każdy pracownik winien znać przepisy regulaminu i przestrzegać ich.
5. Pisemne oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem umieszcza się w jego aktach osobowych.

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

6. Wynagrodzenie za pracę określone w umowie o pracę bądź w akcie mianowania winno odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu i nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w ustawie ogłaszanej co roku w Dzienniku Ustaw.
7. Gdy minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 6, ulegnie podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, nastąpi bezzwłoczna aktualizacja wysokości wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi do poziomu nie niższego niż minimalne.
8. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, z wyjątkiem nauczycieli, którzy płacę zasadniczą otrzymują z góry.
9. W przypadku niewykonania pracy z winy Szkoły pracownik ma prawo do wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszeregowania.
10. Jeżeli przestój w pracy nastąpi z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.
11. Szkoła na czas przestoju może powierzyć pracownikowi inną pracę, za wykonanie której przysługuje wynagrodzenie.
12. Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków.
13. Pracowników administracji i obsługi obowiązuje czasowo – premiowy system wynagradzania, który polega na wypłacaniu kwot wynikających z kategorii osobistego zaszeregowania pracownika i faktycznie przepracowanego czasu pracy oraz – ewentualnie – premii uznaniowych, zależnych od wyników pracy danego pracownika.

OCHRONA WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

14. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
15. Szkoła zobowiązuje się wypłacać wynagrodzenie w miejscu i terminie ustalonym w Regulaminie Pracy.

16. Pracownik może otrzymać zaliczkę na poczet przyszłego wynagrodzenia, jeżeli związane jest ono z pracą świadczoną w terminie dłuższym niż miesiąc.
17. Pracownik ma prawo zachowania w tajemnicy swoich zarobków. Szkoła jest zobowiązana do respektowania tego prawa poprzez wprowadzenie takiego systemu wypłaty wynagrodzeń, które zapewni utrzymanie tajemnicy.
18. Potrąceniom z wynagrodzenia za pracę, oprócz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i ewentualnie ZUS, mogą podlegać tylko należności wymienione w Regulaminie Pracy.
19. Dodatkowe wynagrodzenie roczne, tzw. Trzynasta pensja, podlega egzekucji na zaspokajanie świadczeń alimentacyjnych w całości. Zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego zwanego „wynagrodzeniem rocznym” określa ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej Dz. U. Nr 160 poz. 1080 ze zmianami oraz Regulamin wypłaty wynagrodzenia rocznego w Zespole Szkół Technicznych w Ostrowie Wielkopolskim uzgodniony przez dyrektora z zakładowymi organizacjami związkowymi.

ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE W OKRESIE CZASOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

20. 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 pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia,
 - 2) wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej, albo choroby przypadającej w okresie ciąży pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.
21. Wynagrodzenie, o którym mowa w punkcie 20 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
22. Wynagrodzenie, o którym mowa w punkcie 20:
 - 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
 - 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
23. Za czas niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 33 dni w roku kalendarzowym pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

ODPRAWA RENTOWA, EMERYTALNA, POŚMIERTNA

24. Nauczycielowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury Szkoła zapewnia odprawę, której wysokość zależy od statusu nauczyciela i stażu jego pracy w wysokości od jednomiesięcznego do trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 87 KN).
25. Nauczyciel, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
26. Pracownikowi niepedagogicznemu spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury Szkoła zapewnia jednorazową odprawę pieniężną w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia (Dz. U. nr 34 poz. 393). Do okresów pracy uprawniających do odprawy wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
27. W razie śmierci nauczyciela lub pracownika niepedagogicznego rodzinie przysługuje od Szkoły odprawa pośmiertna. Wysokość odprawy zależy od okresu zatrudnienia pracownika w Szkole i wynosi:

- 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony w Szkole mniej niż 10 lat,
- 2) trzymiesięczne, jeżeli pracownik był zatrudniony w szkole co najmniej 10 lat,
- 3) sześciomiesięczne, jeżeli pracownik był zatrudniony w Szkole co najmniej 15 lat.

28. Odprawa przysługuje członkom rodziny zgodnie z art. 93 Kodeksu Pracy.

NAGRODY JUBILEUSZOWE

29. Do okresu pracy uprawniającego pracownika niepedagogicznego do nagrody wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczaniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
30. Nagroda jubileuszowa zwana dalej „nagrodą” stanowi:
 - a) 75% wynagrodzenia miesięcznego po 20 latach pracy
 - b) 100% wynagrodzenia miesięcznego po 25 latach pracy
 - c) 150% wynagrodzenia miesięcznego po 30 latach pracy
 - d) 200% wynagrodzenia miesięcznego po 35 latach pracy
 - e) 300% wynagrodzenia miesięcznego po 40 latach pracy
31. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
32. W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
33. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody, bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody.
34. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
35. Wypłata nagrody powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
36. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
37. Do okresu pracy uprawniającego nauczyciela do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
38. Za wieloletnią pracę nauczyciel otrzymuje nagrodę jubileuszową w wysokości:
 - a) 75% wynagrodzenia miesięcznego za 20 lat pracy
 - b) 100% wynagrodzenia miesięcznego za 25 lat pracy
 - c) 150% wynagrodzenia miesięcznego za 30 lat pracy
 - d) 200% wynagrodzenia miesięcznego za 35 lat pracy
 - e) 250% wynagrodzenia miesięcznego za 40 lat pracy
39. Podstawę obliczania nagrody stanowi wynagrodzenie miesięczne przysługujące nauczycielowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla nauczyciela jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli nauczyciel nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym tygodniowym obowiązku

wymiarze godzin niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące nauczycielowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

40. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
41. W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
42. Nauczyciel nabywa prawo do nagrody w dniu, w którym upływa okres uprawniający do tej nagrody.
43. Nauczyciel jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
44. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, nauczycielowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

WYNAGRADZANIE PRACOWNIKÓW NIEPEDAGOGICZNYCH

45. Wynagradzanie pracowników niepedagogicznych normuje Ustawa o pracownikach samorządowych i wydane na jej podstawie rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 lipca 2000 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz. U. Nr 61, poz. 708 z późniejszymi zmianami) oraz Uchwała Rady Powiatu Ostrowskiego, a także Zakładowy Regulamin premiowania pracowników administracyjno – obsługowych w Zespole Szkół Technicznych w Ostrowie Wielkopolskim.
46. Wynagrodzenie pracownika niepedagogicznego składa się z wynagrodzenia zasadniczego i dodatków. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego zależy od posiadanej przez pracownika kategorii zaszeregowania, liczby posiadanych punktów i najniższego wynagrodzenia zasadniczego ustalonego przez Radę Powiatu w Ostrowie Wielkopolskim w I kategorii zaszeregowania. Rada Powiatu Ostrowskiego uchwała najniższe wynagrodzenie oraz wartość jednego punktu.
Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego ustala się jako sumę najniższego wynagrodzenia zasadniczego oraz iloczynu liczby punktów ustalonych dla poszczególnych kategorii. Ustala się tabelę zaszeregowania stanowisk pracy obejmującą pracowników niepedagogicznych. Dodatki zależą od wykonywanej funkcji, zajmowanego stanowiska, stażu pracy.
47. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom niepedagogicznym takim jak: główny księgowy, kierownik gospodarczy, sekretarz szkoły.
48. Pracownikom niepedagogicznym przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po pięciu latach pracy i wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
49. Do okresów pracy uprawniających do dodatków wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli podlegają one wyliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
50. Oprócz wymienionych dodatków pracownik administracji i obsługi może otrzymać inne, niż wymienione świadczenia pieniężne związane z pracą:
 - a) wynagrodzenie za pracę w porze nocnej – zasady jej wynagradzania podano w Regulaminie Pracy.
 - b) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – zasady jej wynagradzania podano w Regulaminie Pracy,
 - c) zwrot kosztów w czasie delegacji służbowych,
 - d) świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
 - e) ekwiwalent za używanie w ramach pracy własnej odzieży.

51. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenie dla pracowników administracyjnych i obsługowych tworzy się fundusz premiowy w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego. Zasady przyznawania i wypłacania premii określa Zakładowy Regulamin Premiowania Pracowników Administracyjno – Obsługowych w Zespole Szkół Technicznych w Ostrowie Wielkopolskim.
52. Odprawy pieniężne i odszkodowania przysługujące pracownikom niepedagogicznym, z którymi rozwiązano stosunek pracy, wynikają z przepisów kodeksu pracy.

WYNAGRADZANIA NAUCZYCIELI

53. Wynagradzanie nauczycieli normuje karta Nauczyciela i wydaje na jej podstawie rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej. W sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, sposobu wysokości wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową, wykazu stanowisk oraz dodatkowych zadań i zajęć uprawniających do dodatku funkcyjnego, ogólnych warunków przyznawania dodatku motywacyjnego, wykazu trudnych i uciążliwych warunków pracy stanowiących podstawę przyznania dodatku za warunki pracy oraz szczególnych przypadków zaliczenia okresów zatrudnienia i innych okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat (Dz. U. Nr 39, poz. 455 ze zmianami) oraz regulamin określający wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków: motywacyjnego, za wysługę lat, funkcyjnego i za warunki pracy oraz niektóre składniki wynagrodzenia, a także wysokość oraz szczegółowe zasady przyznawania i wypłacania dodatku mieszkaniowego uchwalony Uchwałą Rady Powiatu Ostrowskiego.
54. Wynagrodzenie nauczycieli składa się z wynagrodzenia zasadniczego i dodatków. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego zależy od posiadanego przez nauczyciela poziomu wykształcenia i stopnia awansu zawodowego. Dodatki zależą od wykonywanej funkcji, zajmowanego stanowiska, warunków pracy, rodzaju pracy, osiąganych wyników, kwalifikacji specjalistycznych.
55. Dodatek funkcyjny przysługuje nauczycielom, którym powierzono stanowiska kierownicze, jak również nauczycielom pełniącym tę funkcję w zastępstwie.
56. Nauczycielom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, od 4 roku pracy poczynając. Nie może on przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
57. Zasady zaliczania okresów zatrudnienia uprawniających do dodatków za wysługę lat zostały określone w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej.
58. Dyrektor Szkoły może przydzielić nauczycielowi godziny ponadwymiarowe w wysokości do $\frac{1}{4}$ obowiązującego wymiaru. Przydzielenie większej liczby godzin wymaga zgody nauczyciela, jednak liczba tych godzin nie może przekroczyć $\frac{1}{2}$ tygodniowego wymiaru zajęć. Dyrektor na wniosek nauczyciela może wyrazić zgodę na podwyższone pensum.
59. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela z uwzględnieniem dodatków za warunki pracy, jeżeli praca w godzinach ponadwymiarowych przebiegała w takich warunkach.
60. Oprócz wymienionych dodatków nauczyciel może otrzymać:
 - do czasu uzyskania wyższego stopnia zawodowego – dodatek specjalistyczny,
 - dodatek za realizowanie zajęć wychowawczych w porze nocnej,
 - zasiłek na zagospodarowanie,
 - dodatek motywacyjny,
 - dodatek funkcyjny za wychowawstwo.
61. Wysokość oraz tryb przyznawania dodatków określa regulamin określający wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków; motywacyjnego, za wysługę lat, funkcyjnego i za warunki pracy oraz niektóre inne składniki wynagrodzenia, a także wysokość oraz szczegółowe zasady przyznawania i wypłacania dodatku mieszkaniowego uchwalony Uchwałą Rady Powiatu Ostrowskiego.

62. Oprócz wymienionych dodatków nauczyciel może otrzymać inne, niż wymienione świadczenia pieniężne związane z pracą:
- a) zwrot kosztów w czasie delegacji służbowych,
 - b) świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
 - c) ekwiwalent za używanie w ramach pracy własnej odzieży,
 - d) nagrodę ze specjalnego funduszu nagród. Specjalny fundusz nagród tworzy się w ramach środków na wynagrodzenie pracownicze, za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej w wysokości 1% środków na wynagrodzenia osobowe. Zasady przyznawania nagród z funduszu ustala regulamin uzgodniony przez Dyrektora z zakładowymi organizacjami związkowymi.
63. Nauczyciel zgodnie z Kartą Nauczyciela, na swój wniosek złożony na piśmie do dyrektora szkoły, może realizować zajęcia w wymiarze od 18 – 27 godzin. Nauczyciel ujęty w art. 42, ust. 3 od 22 – 26 godzin.
64. Nauczyciel nabywa prawo do wynagrodzenia od dnia nawiązania stosunku pracy. Wypłatę w części zasadniczej otrzymuje z góry. Inne części wynagrodzenia otrzymuje z dołu po wykonaniu przydzielonych mu zadań.
65. Odprawy pieniężne i odszkodowania przysługujące nauczycielom, z którymi rozwiązano stosunek pracy, wynikają z przepisów kodeksu pracy i odpowiednich artykułów Karty Nauczyciela.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

66. Do dokonania zmian w niniejszym regulaminie uprawniony jest dyrektor Szkoły, po uprzednim uzgodnieniu z działającymi w Szkole związkami zawodowymi.
67. Zmiana postanowień regulaminu wynagrodzeń nie narusza warunków pracy określonych w Regulaminie Pracy i innych dokumentach.
68. W sprawach nie uregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy oraz akty wykonawcze odnoszące się do wynagrodzenia pracowników.
69. Regulamin wynagradzania uzgodniony został z działającymi w Szkole związkami zawodowymi zgodnie z art. 77.2 Kodeksu Pracy.
70. O zmianach w treści regulaminu informuje się na piśmie. Nabierają one mocy prawnej po 14 dniach od daty podania ich do wiadomości pracownikom.
71. Niniejszy regulamin wchodzi w życie w terminie 2 tygodni od daty podania jego treści do wiadomości zatrudnionym pracownikom, t.j. 17 stycznia 2004 r. i obowiązuje do czasu jego zmiany.

Ostrów Wielkopolski, dnia 03 stycznia 2005 r.

Adnotacja o uzgodnieniu regulaminu
z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy
„SOLIDARNOŚĆ”
KOMISJA PRAWA PRACY
Prac. Ośw. i Wych. Ostrów
KOŁO nr 15

Związek Nauczycielstwa Polskiego
ZARZĄD OGNISKA nr 5
ul. Spółki Technicznych
33-400 Ostrów Wielkopolski
ul. Łódzka 43, tel. 736-52-65

PREZES
Zarządu Ogniska nr 5 ZNP
mgr Wojciech Bartoszewski

DYREKTOR SZKOŁY

E. Namysł
mgr inż. Eugeniusz Namysł

.....
pieczęć i podpis Dyrektora Szkoły