

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW SAMORZADOWYCH SZKOŁY PODSTAWOWEJ NR 17 I PRZEDSZKOLNA NR 9 W ZESPOLE SZKOLNO – PRZEDSZKOLNYM NR 17 WE WROCLAWIU

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 21 listopada 2008r.o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008r. Nr 223,poz.1458).
2. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r, w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z dnia 27 marca 2009r. Nr 50 ,poz.398).
3. Załącznik Nr 1 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r.”Tabele minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę .
4. Załącznik nr 3 do Rozporządzenia rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. „Wykaz stanowisk,w tym stanowisk kierowniczych, pomocniczych i obsługi oraz doradców i asystentów,minimalne wymagania kwalifikacyjne”.
5. Ustawa z dnia 23 maja 1991r, o związkach zawodowych- art.23 ust.4 i 5 (tj. Dz.U. z 2001r. Nr 79, Poz. 854).
6. Kodeks Pracy.

Rozdział I

Przepisy ogólne

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami, zwany dalej Regulaminem, określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

§ 2

Postanowienia regulaminu dotyczą pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w Zespole Szkolno-Przedszkolnym Nr 17 na podstawie umowy o pracę.

§ 3

Przed dopuszczeniem do pracy,nowo zatrudniony pracownik zaznajamia się z niniejszym Regulaminem.

§ 4

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o :

- 1) pracodawcy – rozumie się przez to Zespół Szkolno-przedszkolny Nr 17 kierowany przez dyrektora zespołu,
- 2) pracownika rozumie się przez to osobę niebędącą nauczycielem zatrudnioną na podstawie umowy o pracę w Zespole na stanowisku urzędniczym,kierowniczym urzędniczym,pracownika pomocniczego i obsługi,dla której organem prowadzącym jest Gmina Wrocław,
- 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. Nr 50, poz.398),
- 4) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym - rozumie się przez to wynagrodzenie określone w pierwszej kategorii zaszerogowania w tabeli miesi@cznych stawek wynagrodzenia zasadniczego,
- 5) premii – rozumie się przez to premię regulaminową, o której mowa w załączniku nr 6 Do regulaminu,
- 6) dodatku do wynagrodzenia – rozumie się przez to dodatek funkcyjny,specjalny,kasjerski, Za wykonywanie zadań służb bhp, za wieloletnią pracę.

Rozdział 2

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5

1. W Zespole obowiązuje czasowy system wynagradzania.
2. Indywidualne wynagrodzenie pracownika jest ustalane odpowiednio do zajmowanego stanowiska,kwalifikacji i zakresu obowiązków.
3. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia,jeżeli przepisy prawa tak stanowią.

4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
5. Kwota wynagrodzenia pracowniczego jest poufna. Informacje o jej wysokości nie mogą być udzielane osobom trzecim bez wyraźnej zgody pracownika, poza przypadkami przewidzianymi odrębnymi przepisami.
6. Wynagrodzenie zasadnicze podlega corocznemu podwyższeniu o wskaźnik inflacji ustalony w ustawie budżetowej, powiększony o liczbę punktów procentowych uzgodnionych przez dyrektora zespołu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
7. Podwyższenie wynagrodzeń, o którym mowa w ust.6 następuje w ciągu 3 miesięcy po Ogłoszeniu ustawy budżetowej z wyrównaniem od 1 stycznia danego roku.

§ 6

Podstawę zaliczenia pracowników do poszczególnych kategorii zaszeregowania stanowią tabele stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych stanowiące załącznik od nr 1 do nr 3 a podstawę ich wynagradzania tabele miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego stanowiące załączniki nr 4 i nr 5 do niniejszego regulaminu.

§ 7

W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi staż pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany staż pracy zawodowej określają odrębne przepisy oraz art.6 ust.4 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz.1458).

Rozdział 3

Zasady przyznawania dodatku funkcyjnego

§ 8

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w tabelach stanowiących załącznik nr 1 i nr 3 do niniejszego Regulaminu, przewiduje się dodatek funkcyjny. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego stanowi załącznik nr 5 do niniejszego Regulaminu.

Rozdział 4

Zasady przyznawania

Dodatku specjalnego, kasjerskiego, bhp

§ 9

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracodawca może przyznać pracownikowi, na czas nie dłuższy niż istnienie okoliczności o których mowa, dodatek specjalny.
2. decyzję o przyznaniu dodatku specjalnego podejmuje pracodawca uzależniając jego wysokość od zakresu wykonywanych obowiązków oraz od jakości i terminowości realizowanych zadań.
3. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od zaplanowanych środków na wynagrodzenia i przyznawany w kwocie co najmniej 20 % i nieprzekraczającej 50 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 10

Pracownikom, którym powierzono dodatkowo wykonywanie obowiązków kasjera przysługuje dodatek z tego tytułu w wysokości od 5% do 10 % wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.

§ 11

Pracownikom, którym powierzono dodatkowo wykonywanie zadań służby bhp przysługuje Dodatek z tego tytułu w wysokości określonej corocznie w Zarządzeniu Prezydenta Wrocławia w sprawie zasad opracowania arkuszy organizacji pracy przedszkoli, szkół i placówek objętych systemem oświaty, prowadzonych przez Gminę Wrocław w danym roku szkolnym.

Rozdział 5

Zasady przyznawania dodatku za pracę w porze nocnej

I godzin nadliczbowych

1. Pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki osobistego zaszeregowania.
2. Pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych:
 - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nocnych, niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym rozkładem pracy
 - 2) 50 % wynagrodzenia- za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt.1.
3. Kwota dodatku do wynagrodzenia nie może być niższa od kwoty tego wynagrodzenia ustalonego na podstawie art.151 § 1 Kodeksu Pracy.
4. pora nocna obejmuje 8 godzin, między godzinami 22 – 6.

Rozdział 6

Zasady przyznawania dodatku za wieloletnią pracę

§ 13

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W przypadku gdy praca w Zespole stanowi dodatkowe zatrudnienie, prawo do dodatku za wieloletnią pracę ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie wlicza się okresów zatrudnienia w podstawowym miejscu pracy.

§ 14

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które przysługuje wynagrodzenie.
2. Dodatek przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 15

1. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku w danej szkole, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku, nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
2. Terminy zawarte w przepisach ust.1 stosuje się odpowiednio w przypadku dostarczenia przez pracownika dokumentów potwierdzających prawo do dodatku za wieloletnią pracę lub potwierdzających prawo do wyższej stawki dodatku.
3. Pracownikowi nie przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w miesiącu, w którym:
 - 1) pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika,
 - 2) opuścił bez usprawiedliwienia choćby jeden dzień pracy,
 - 3) będąc na zwolnieniu lekarskim i pobierając zasiłek chorobowy, podjął dodatkowe zatrudnienie, co zostało stwierdzone podczas kontroli zwolnień lekarskich.

Rozdział 7

Zasady przyznawania premii

§ 16

1. Premiowaniem są objęci pracownicy w ramach posiadanych środków.
2. Tworzy się fundusz premii w wysokości 20 % wynagrodzeń zasadniczych.
3. Szczegółowe zasady kształtowania premii określa Regulamin premiowania, stanowiący załącznik nr 6 do niniejszego Regulaminu.

Rozdział 8

Zasady przyznawania nagrody uznaniowej

§ 17

1. W celu poprawy efektywności pracy tworzy się ,w ramach planowanych środków na wynagrodzenia, fundusz nagród.
2. Fundusz nagród obejmuje 1 % planowanej wielkości środków na wynagrodzenia pozostających w dyspozycji pracodawcy.
3. Fundusz nagród przeznaczony jest na nagrody uznaniowe.
4. Nagrody uznaniowe mogą być wypłacane w ramach posiadanych na ten cel środków finansowych, raz w roku, w terminie 14 października, z okazji Dnia Edukacji Narodowej.

Rozdział 9

Zasady przyznawania nagrody jubileuszowej

§ 18

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa zwana dalej nagrodą w następującej wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego
 - 2) po 25 latach pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego
 - 3) po 30 latach pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego
 - 4) po 35 latach pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego
 - 5) po 40 latach pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego
 - 6) po 45 latach pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego
2. Zasady obliczania i wypłacania nagrody określają odrębne przepisy.
3. Do okresu pracy uprawniającej do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu upraswniającego do tej nagrody.
6. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Wypłata nagrody następuje z urzędu, tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
8. Podstawą do obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawą obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
9. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
10. 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.

11. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu, upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę-najwyższą.
12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia do nagrody wyższej-różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
13. Przepisy ust. 12 mają odpowiednio zastosowanie w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był urawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

Rozdział 10

Zasady wypłacania jednorazowych odpraw pieniężnych w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę

§ 19

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa:
2. odprawa przysługuje w wysokości:
 - 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po 10 latach prac
 - 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po 15 latach pracy
 - 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy
3. Do określenia okresów pracy uprawniających do odprawy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę.

Rozdział 11

Odprawa pośmiertna

§ 20

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. wysokość tej odprawy uzależniona jest od ogólnego stażu pracy i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat

- 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat
3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - 1) małżonkowi
 - 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.
4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.
5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do Odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy należnej kwoty.

Rozdział 12

Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 21

Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
- 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237 Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń,
- 3) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa,
- 4) dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie przepisów o tym wynagrodzeniu,
- 5) ekwiwalent za niewykorzystany urlop z przyczyn określonych w art. 171 Kodeksu Pracy.

Rozdział 13

Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności

pracowniczych

§ 22

1. Wynagrodzenia za pracę wypłaca się z dołu do ostatniego dnia każdego miesiąca, jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
2. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana jest w terminie do ostatniego dnia następnego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

Rozdział 14

Postanowienia końcowe

§ 23

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie zastosowanie mają przepisy Kodeksu Pracy, wykonawcze do Kodeksu Pracy, ustawy o pracownikach samorządowych, wykonawcze do ustawy o pracownikach samorządowych, Kodeksu Cywilnego i inne odpowiednie obowiązujące przepisy prawa.

§ 24

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

§ 25

Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

§ 26

Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

N 522 "Solidarność"
SEROB

ZNP B. Rajanowski

DYREKTOR
Zespołu Szkolno-Przedszkolnego nr 17

Grażyna Szternel-Orzech
mgr Grażyna Szternel-Orzech

26 11 2010 r.