

Regulamin Wynagradzania

Na podstawie art. 77² kp i art. 39 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (DzU.2008.223.1458) zarządzam, co następuje:

§ 1

Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „regulaminem” ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

§ 2

Postanowienia regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Zespole Szkół Usługowo – Gospodarczych w Pleszewie.

§ 3

Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego określonego w Rozporządzeniu Rady Ministrów wydanym na podstawie art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U.2002.200.1679).

§ 4. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

1. pracodawcy – rozumie się przez to Dyrektora Szkoły,
2. najniższe wynagrodzenie zasadnicze – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w danej kategorii zaszeregowania określone w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie pracowników samorządowych (Dz.U.2009.50.398)
3. szkole – rozumie się przez to Zespół Szkół Usługowo – Gospodarczych w Pleszewie.

§ 5

1. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
2. Wynagrodzenie zasadnicze nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia.
3. Maksymalna wartość wynagrodzenia zasadniczego w danej kategorii zaszeregowania określona jest procentowo w stosunku do kwoty bazowej.
4. Kwotą bazową stanowi **przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą.**
5. **Przeciętne wynagrodzenie miesięczne, o którym mowa w ust. 3, ogłasza Prezes Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” nie później niż do dnia 20 lutego każdego roku.**
6. Ustala się następujące maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz wymagania kwalifikacyjne dla danego stanowiska obowiązujące w szkole:

Stanowisko	Wykształcenie	Maksymalne wynagrodzenie
Główny księgowy	wyższe mgr	200 % kwoty bazowej
Starszy specjalista	wyższe mgr	175 % kwoty bazowej

Specjalista	średnie	150 % kwoty bazowej
Pomoc techniczna	średnie	120 % kwoty bazowej
Konserwator	zasadnicze zawodowe	100 % kwoty bazowej
Robotnik do prac ciężkich	podstawowe	100 % kwoty bazowej
Robotnik do pracy lekkiej	podstawowe	100 % kwoty bazowej

§ 6

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku niezwiązanym z kierowaniem zespołem może zostać przyznany dodatek funkcyjny w wysokości maksymalnej do 50 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
2. Dodatek funkcyjny zostaje zmniejszony proporcjonalnie w związku z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy.

§ 7

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę zwany „dodatkiem za wysługę lat”.
2. Dodatek za wysługę lat przysługuje w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Prawo do dodatku i jego wysokość uzależnione są od okresu zatrudnienia.
Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia.
Do tego okresu wlicza się również inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie wlicza się okresów zatrudnienia podstawowego, bez względu na to czy dodatkowe zatrudnienie ma miejsce w tym samym czy innym zakładzie pracy.
5. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.
6. Dodatek za wysługę lat przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy w skutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego, zasiłek macierzyński i świadczenie rehabilitacyjne.
7. Wypłata dodatku za wysługę lat dokonywana jest 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, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 8

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny na czas określony, nie dłuższy niż rok, w wysokości nieprzekraczającej 50 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Dodatek specjalny może być przyznany z tytułu:

1. okresowego zwiększenia obowiązków służbowych,
2. powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności.

Dodatek specjalny może zostać przyznany również na czas określony, nie dłuższy niż rok, również ze względu na charakter pracy i zakres wykonywanych zadań.

Dodatek specjalny zostaje zmniejszony proporcjonalnie w związku z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy.

§ 9

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych – oprócz normalnego wynagrodzenia – przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - w nocy,
 - w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
 - 2) 50 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. 1.
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 pkt. 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które przysługuje pracownikowi prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków określonych w ust. 1 obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszczerowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia – 60 % wynagrodzenia.
4. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje, jeżeli:
 - 1) w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, udzielił mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy,
 - 2) udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych nastąpiło bez wniosku pracownika, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

Udzielenie pracownikowi czasu wolnego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych nie może spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
5. Pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym, że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

§ 10

1. Pracownikowi, którego pracodawca zobowiązał do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, czyli tzw. Dyżur,

przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawka godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia – 60 % wynagrodzenia.

2. Świadczenia określone w ust. 1 nie przysługują pracownikowi, jeżeli dyżur był pełniony przez niego w domu albo, gdy do pełnienia dyżuru został zobowiązany pracownik zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

§ 11

W razie ustania stosunku pracy przed upływem okresu rozliczeniowego pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia, prawo do dodatku, o którym mowa w § 10 ust. 1 Regulaminu, jeżeli w okresie od początku okresu rozliczeniowego do dnia ustania stosunku pracy pracował w wymiarze godzin przekraczającym wymiar 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

§ 12

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, a także za czas niezawinionego przez niego przestoju.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 przysługuje w wysokości wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia, określone na podstawie przepisów, o których mowa w § 3 Regulaminu.

§ 13

Pracownikowi delegowanemu służbowo do zajęć poza siedzibą szkoły, w której jest zatrudniony, przysługują: zwrot kosztów podróży, zakwaterowania oraz diety na zasadach stosowanych przy podróżach służbowych.

§ 14

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa w 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. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
5. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – w dniu jej wypłaty.
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.
Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
8. 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 jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
9. Jeżeli do dnia wejścia w życie przepisów wprowadzających prawo zaliczania do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu, upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, pracodawca wypłaca mu tylko jedną nagrodę – najwyższą.
10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9 ma okres zatrudnienia wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
11. Przepisy ust 9 i 10 stosuje się odpowiednio w razie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie, gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 15

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa:
 - 1) po 10 latach pracy – w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po 15 latach pracy – w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po 20 latach pracy – w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresu pracy w urzędach wlicza się okres zatrudnienia w innych zakładach pracy na zasadach określonych w przepisach w sprawie szczegółowych zasad przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę, a także wypadki i warunki, w jakich do okresu pracy w urzędach państwowych wlicza się okres zatrudnienia w innych zakładach pracy.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

§ 16

Pracownikowi przysługują świadczenia emerytalne i rentowe na zasadach określonych w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

§ 17

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 odprawa pośmiertna na warunkach i wysokości określonej w art. 93 kp.

§ 18

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Fundusz, o którym mowa w ust. 1 pozostaje w dyspozycji pracodawcy.
3. Szczegółowe zasady przyznawania nagród określone są w regulaminie pracy obowiązującym w Zespole Szkół Usługowo – Gospodarczych w Pleszewie.
4. Maksymalna wysokość nagrody może wynieść 50 % kwoty bazowej, o której mowa w § 5 pkt 4 i 5.
5. Nagrody nie są pomniejszane za czas nieobecności pracownika w pracy.