Szkoła Podstawowa z Oddziałami Integracyjnymi Nr 343
im. Matki Teresy z Kalkuty w Warszawie

SP-343-300/2014 r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI

2014

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI ZATRUDNIONYCH W SZKOLE PODSTAWOWEJ Z ODDZIAŁAMI INTEGRACYJNYMI NR 343 IM. MATKI TERESY Z KALKUTY
w Warszawie ul. S. Kopcińskiego 7

Podstawa prawna:

- Kodeks pracy art.77^2 (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz.94 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458),
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398),
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. nr 79, poz. 854 z późn. Zm.)

§ 1
PRZEPISY OGÓLNE

1. Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w Szkole Podstawowej Nr 343 w Warszawie.
2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
   1) „dyrektorze" – rozumie się przez to Dyrektora Szkoły Podstawowej Nr 343 w Warszawie,
   2) „pracownikach" – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Szkole Podstawowej Nr 343 w Warszawie na podstawie umowy o pracę,
   3) „zakładowej organizacji związkowej" – rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w szkole, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej,
   4) „regulaminie" – rozumie się przez to niniejszy regulamin,
   5) „stawce osobistego zaszeregowania" - rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze określone w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego.

§ 2

WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

1. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie oraz umiejętności zawodowe, staż pracy w latach) dotyczące pracowników zatrudnionych w Szkole Podstawowej Nr 343 w Warszawie na podstawie umowy o pracę określa tabela zaszeregowania, poziomu wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i minimalnych wymagań kwalifikacyjnych dla poszczególnych stanowisk pracy stanowiąca **załącznik Nr 1** do niniejszego Regulaminu.
2. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na kierowniczym stanowisku, którzy w dniu wejścia w życie nowych przepisów nie spełniają odpowiednich wymogów dot. poziomu wykształcenia, mogą być nadal zatrudnieni na dotychczasowych stanowiskach.

§ 3

WYNAGRODZENIE

1. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:
   1) na podstawie art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r., Nr223, poz. 1458),
      a) wynagrodzenie zasadnicze,
      b) dodatek za wieloletnią pracę,
      c) nagroda jubileuszowa,
      d) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
   2) na podstawie art. 36 ust. 4-6 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008r., Nr 223, poz. 1458) oraz regulaminu wynagradzania:
      a) dodatek funkcyjny,
      b) dodatek specjalny,
   3) na podstawie art. 39 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008r., Nr 223, poz. 1458) oraz regulaminu wynagradzania:
      a) premia motywacyjna,
      b) nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,

4) na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 1997 r., Nr 160, poz. 1080 ze zm.) - dodatkowe wynagrodzenie roczne,
5) na podstawie i zasadach określonych w art.151 i następnych ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) dodatkowe wynagrodzenie za pracę:
   a) w porze nocnej art. - 151^{7-8}
   b) w godzinach nadliczbowych – art. 151^{1} i następne
   c) w niedziele i święta – art.151^{9} i następne.
6) na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844 ze zm.)- odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.
7) na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 ze zm.) - wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy;
8) na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005r., Nr 31 poz. 267 ze zm.)- świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące:
   a) zasiłek chorobowy,
   b) świadczenie rehabilitacyjne,
   c) zasiłek macierzyński,
   d) zasiłek opiekuńczy.

2. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002r., Nr 200, poz. 1679 ze zm.).
4. Wynagrodzenie zasadnicze może podlegać corocznemu wzrostowi, co najmniej o średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług z wyrównaniem od 1 stycznia (w ramach posiadanych środków).
5. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu wynosi proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

6. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
7. Wynagrodzenie wypłaca się raz w miesiącu z dołu, w dniu 28 każdego miesiąca, za który należne jest wynagrodzenie. Jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzednim dniu roboczym.
8. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest w kasie Dzielnicowego Biura Finansów Oświaty.
9. Za pisemną zgodą pracownika wynagrodzenie za pracę jest przekazywane na jego rachunek oszczędnościowo - rozliczeniowy we właściwym banku.

§ 4

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do posiadanych kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, warunków i zakresu wykonywanej pracy, zakresu odpowiedzialności wynikających z zajmowanego stanowiska.
2. Stawki wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca **załącznik nr 2** do regulaminu wynagradzania.
3. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i kwoty.
4. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje ustaleniem wynagrodzenia zasadniczego w wysokości odpowiedniej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.
5. Wynagrodzenie zasadnicze ulega pomniejszeniu za okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków odpowiednio 1/30 za każdy dzień nieobecności.

§ 5

DODATEK ZA WIELOLETNIĄ PRACĘ

1. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany 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, jeśli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
   2) za dany miesiąc, jeśli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
3. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
5. 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.

§ 6

NAGRODA JUBILEUSZOWA I JEDNORAZOWA ODPRAWA PIENIĘŻNA W ZWIĄZKU Z PRZEJŚCIEM NA EMERYTURĘ LUB RENTĘ Z TYTUŁU NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

1. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
2. Nagroda jubileuszowa przysługuje 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.
3. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
4. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty.

5. 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 jubileuszowej.
6. 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.
7. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych, okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
8. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 7 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 upłynie okres uprawniający go do nabycia 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.
9. Przepisy ust. 7 i 8 niniejszego regulaminu mają odpowiednio zastosowanie, 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.
10. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
11. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
    1) po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia;
    2) po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia;
    3) po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
12. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2 i 11, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

13. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, 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.
14. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

§ 7

DODATEK FUNKCYJNY

1. Dodatek funkcyjny jest składnikiem wynagrodzenia za pracę i może być przyznany na stanowiskach określonych w załączniku nr 1.
2. Dodatek funkcyjny przyznaje i jego wartość kwotową ustala Dyrektor Szkoły Podstawowej Nr 343 w Warszawie.
3. Wysokość dodatku określa **załącznik nr 3**.
4. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
   1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w trakcie miesiąca;
   2) za dany miesiąc, jeżeli nabycia prawa do dodatku nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.
5. Ustalając wysokość dodatku funkcyjnego uwzględnia się liczebność podległego zespołu pracowników, zakres odpowiedzialności oraz stopień złożoności wykonywanej pracy.
6. Dodatek funkcyjny podlega pomniejszeniu za okres pobierania wynagrodzenia za okres choroby i zasiłków odpowiednio 1/30 za każdy dzień nieobecności.

§ 8

DODATEK SPECJALNY

1. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań (art. 36 ust. 5 ustawy

z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych Dz.U. nr 223 poz 1458). Szczegółowe uzasadnienie przyznania dodatku specjalnego wymaga formy pisemnej.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 przyznaje Dyrektor Szkoły Podstawowej Nr 343 w Warszawie na czas określony, nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w ust.1.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia i nie może przekroczyć 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Dodatek specjalny ulega pomniejszeniu za okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków odpowiednio 1/30 za każdy dzień nieobecności.

§ 9
PREMIA

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz premiowy w wysokości co najmniej 20 % środków przeznaczonych na wynagrodzenia zasadnicze pracowników.
2. Za terminowe i należyte wykonywanie obowiązków pracownikowi może być przyznana premia w wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego.
   1) podwyższoną premię może otrzymać pracownik, który :
      a) przejawia szczególną troskę o dobro dziecka;
      b) prawidłowo i rzetelnie wywiązuje się z dodatkowych zadań wynikających z organizacji pracy w placówce i wyznaczonych przez przełożonego, zgodnych z przepisami prawa;
      c) zastępuje nieobecnych pracowników;
      d) przejawia inicjatywę w kierunku poprawy efektywności pracy;
      e) wykonuje pracę złożoną, odpowiedzialną, pracochłonną, wymagającą specjalnych predyspozycji.
   2) obniżoną premię otrzymuje pracownik w przypadku :
      a) niepełnego i nierzetelnego wykonywania zadań;
      b) nieusprawiedliwionego spóźnienia do pracy.
   3) pracownik może być pozbawiony premii za dany miesiąc w razie :
      a) samowolnego opuszczenia stanowiska pracy;
      b) dwukrotnego nieusprawiedliwionego spóźnienia się do pracy;
      c) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy;
      d) niedopełnienia obowiązków służbowych powodujących straty materialne;

e) odmowy wykonania zadania zleconego przez przełożonego, zgodnego z regulaminem pracy i zakresem czynności;

f) przebywania na terenie placówki w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub innych środków odurzających;

g) innego ciężkiego naruszenia regulaminu pracy, przepisów bhp i p. poż.

3. Nie wykorzystane środki można przeznaczyć na podwyższenie premii (maksymalnie do 50 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika).
4. O przyznaniu w określonej wysokości, pozbawieniu lub zmniejszeniu pracownikowi premii decyduje Dyrektor na wniosek bezpośredniego przełożonego danego pracownika.
5. Premia przyznawana jest w okresach miesięcznych i wypłacana z dołu do ostatniego dnia każdego miesiąca.
6. Premia ulega pomniejszeniu za okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków odpowiednio 1/30 za każdy dzień nieobecności.

§ 10
NAGRODY

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1 % planowanego osobowego funduszu płac z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub innej ważnej okazji.
4. Wysokość nagrody ustala się corocznie w porozumieniu ze związkami zawodowymi.
5. Kryteria przyznawania nagród :
   a) wzorowe wypełnianie obowiązków,
   b) złożoność realizowanych zadań,
   c) terminowe wykonywanie zadań,
   d) wykazywanie inicjatywy w pracy,
   e) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
   f) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami placówki,
   g) dbanie o dobro placówki,
   h) inne .....

§ 11

DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE

1. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne ustalane w wysokości 8,5 % sumy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie.
2. Wypłata dodatkowego wynagrodzenia rocznego następuje w trybie i na zasadach określonych w Ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

§ 12

DODATKOWE WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

Za pracę w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Tryb i zasady określa Kodeks Pracy art.151.7 i art. 151.8.

§ 13

GODZINY NADLICZBOWE

1. Pracowników Szkoły Podstawowej Nr 343 w Warszawie obowiązuje 40 godzinny, tygodniowy wymiar czasu pracy.
2. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustala się przez podzielenie miesięcznej stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania pracowników przez liczbę godzin wyliczoną wg algorytmu:
   - 40 godzin x liczba pełnych tygodni +
   - 8 godzin x liczba dni wystających poza pełne tygodnie –
   - 8 godzin x liczba świąt przypadających w innym dniu niż niedziela (jeśli 2 święta w 1 tygodniu od poniedziałku do niedzieli to odejmujemy 16 godzin)

4. Wymiar czasu pracy obniża się o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w jej czasie zgodnie z rozkładem czasu pracy.
5. Wartość godziny nadliczbowej wylicza się jako iloraz sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku za wieloletnią pracę przez liczbę godzin wyliczoną wg ust. 3.
6. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje w wysokości 50% i 100% za każdą godzinę nadliczbową, naliczany zgodnie z art. 151^1 Kodeksu pracy.
7. Zasady wynagradzania za pracę w niedziele i święta określają przepisy ustawy Kodeks Pracy art.151.10-151.12.

§ 14

ODPRAWY PIENIĘŻNE

1. Odprawa w przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika:
   1) Wysokość jednorazowej odprawy zależy od stażu pracy u danego pracodawcy i wynosi równowartość:
      a) 1 – miesięcznego wynagrodzenia – przy stażu nie przekraczającym 2 lat,
      b) 2 – miesięcznego wynagrodzenia – przy stażu wynoszącym co najmniej 2 lata,
      c) 3 – miesięcznego wynagrodzenia – przy stażu wynoszącym co najmniej 8 lat.
   2) Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
   3) Odprawę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.
2. Odprawa pośmiertna:
   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) Odprawę pośmiertną wypłaca się rodzinie zgodnie z postanowieniami art.93 Kodeksu pracy.

§ 15

WYNAGRODZENIA ZA OKRES NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
   1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,

chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu,

2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy, pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia za czas choroby,

3) ciąży pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia za czas choroby,

4) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek lub narządów pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.

2. Pracownik, który ukończył 50 rok życia, za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie 14 dni w ciągu roku kalendarzowego zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 i 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.

4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:

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.

5. Za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie dłużej jak okresy wymienione w ust. 1 przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

6. Do podstawy wynagrodzenia chorobowego i zasiłków wchodzą następujące składniki wynagrodzenia:

1) wynagrodzenie zasadnicze,

2) dodatek funkcyjny,

3) dodatek specjalny,

4) premia,

5) nagrody,

6) dodatkowe wynagrodzenie roczne,

7) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,

8) godziny nadliczbowe i dodatek za te godziny.

§ 16

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. Pracodawca zawiadamia pracowników o wejściu w życie regulaminu i o jego zmianach.
2. Wprowadzenie w życie niniejszego regulaminu nie spowoduje zmniejszenia wynagrodzeń pracowników, jakie otrzymywali przed jego wprowadzeniem.
3. Regulamin może być zmieniany w formie aneksów uzgodnionych z zakładowymi organizacjami związkowymi.
4. Aneksy zaczynają obowiązywać w terminach i po podaniu ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty dla regulaminów wynagradzania.
5. Korzystniejsze postanowienia regulaminu wynagradzania, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów warunki umowy o pracę.
6. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie Wynagradzania mają zastosowanie przepisy wykonawcze do Kodeksu pracy, przepisy ustawy o pracownikach samorządowych oraz inne przepisy prawa pracy.
7. Niniejszy Regulamin wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą obowiązującą od 02.06.2014 r.
8. Regulamin jest do wglądu w miejscu ogólnie dostępnym dla pracowników (sekretariat, biblioteka, kierownik gospodarczy).
9. Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi

DYREKTOR SZKOŁY

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO
Zarząd Oddziału
Warszawa-Mokotów,Ursynów,Wilanów
02-644 Warszawa, ul. Odyńca 57
tel. (22) 844-93-32 NIP 521-31-26-940

NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY
„SOLIDARNOŚĆ" REGION MAZOWSZE
KOMISJA MIĘDZYZAKŁADOWA Nr 450
Prac. Oświaty Mokotowa, Ursynowa i Wilanowa
02-644 Warszawa, ul. Odyńca 57, tel: 844-98-46
NIP 521-12-67-837, Regon 0119351-91

.....mgr Tomasz Zając.....
(podpis i pieczęć pracodawcy)

Uzgodniono:

.....

(zakładowa organizacja związkowa)

Prezes Oddziału ZNP
Warszawa-Mokotów, Ursynów, Wilanów
Urszula Woźniak

WICEPRZEWODNICZĄCA
Komisji Międzyzakładowej nr 450
NSZZ „Solidarność"
Barbara Miecznikowska

Wykaz załączników:

- Załącznik Nr 1 – Tabela zaszeregowania, poziomu wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych dla poszczególnych stanowisk pracy – placówki oświatowe.
- Załącznik Nr 2 – Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego.
- Załącznik Nr 3 – Tabela stawek dodatku funkcyjnego.