

REGULAMIN

WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW W SPECJALNYM OŚRODKU SZKOLNO – WYCHOWAWCZYM DLA NIEPEŁNOSPRAWNYCH RUCHOWO W BUSKU - ZDROJU

Ustalony na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz.U.z 1998 r Nr 21, poz. 94 ze zm.) w związku z art. 39 ust. 1 i 2 i art.58 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458)

Rozdział I Przepisy ogólne

§ 1

Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§ 2

Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych w Specjalnym Ośrodku Szkolno – Wychowawczym dla Niepełnosprawnych Ruchowo w Busku – Zdroju na podstawie umowy o pracę.

§ 3

1. Przed dopuszczeniem do pracy, nowo zatrudniony pracownik zaznajamia się w dziale kadr z niniejszym Regulaminem.
2. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 4

Ileć w Regulaminie jest mowa o:

1. pracodawcy – rozumie się przez to Dyrektora Specjalnego Ośrodka Szkolno – Wychowawczego dla Niepełnosprawnych Ruchowo w Busku – Zdroju,
2. pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Specjalnym Ośrodku Szkolno – Wychowawczym dla Niepełnosprawnych Ruchowo w Busku – Zdroju na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
3. ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458).
4. rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398)
5. wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego

6. najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z dnia 10 października 2002 r. (Dz.U. Nr 200 poz. 1697 z późn. zm.)
7. organizacji związkowej – rozumie się przez to związki działające w placówce.

Rozdział II

Wynagrodzenie za pracę

§ 5

1. W Specjalnym Ośrodku Szkolno – Wychowawczym dla Niepełnosprawnych Ruchowo w Busku – Zdroju obowiązuje czasowy system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników kategorii zaszeregowania, stawek wynagradzania zasadniczego oraz dodatków.
2. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
3. Podstawą ustalenia zaszeregowania pracownika są tabele stanowiące załącznik Nr 3 niniejszego Regulaminu, minimalne wynagrodzenie zasadnicze ustalone jest w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398).
4. 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 (Dz. U. z 2002 r. Nr 200, poz. 1679 ze zm.).
5. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wszystkie składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
6. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania.
7. Wynagrodzenie zasadnicze podlega corocznemu wzrostowi, co najmniej o średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług z wyrównaniem od 1 stycznia.

§ 6

Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.

§ 7

Dodatek funkcyjny

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 stanowisk określonych załącznikiem nr 2
3. Dodatek funkcyjny nie przysługuje za dni:

- nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które nie przysługuje wynagrodzenie zasadnicze,
 - od pierwszego dnia miesiąca, w którym pracownik zaprzestał pełnienia obowiązków związanych z powierzaniem stanowiska.
4. Tabela stawek dodatku funkcyjnego stanowi Załącznik Nr 2 do niniejszego Regulaminu.

§ 8

Dodatek specjalny

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań lub odpowiedzialności bez zwiększenia czasu pracy pracodawca może przyznać pracownikowi, na czas określony nie dłuższy niż rok, dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przyznawany w kwocie nieprzekraczającej 50% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika lub w kwocie nieprzekraczającej 60% wynagrodzenia zasadniczego w wypadku gdy pracownik nie ma przyznanego dodatku funkcyjnego.
3. Decyzję o przyznaniu dodatku specjalnego podejmuje dyrektor Ośrodka z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.
4. Przepisy dotyczące dodatku specjalnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

§ 9

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości określonej w art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.
2. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 roku pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia bez względu na sposób ustania stosunku pracy lub ewentualne przerwy w zatrudnieniu.
4. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
5. W przypadku, gdy praca w Specjalnym Ośrodku Szkolno – Wychowawczym dla Niepełnosprawnych Ruchowo w Busku – Zdroju stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
6. 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 bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

7. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 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,
 - za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 10

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz pracę w porze nocnej

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej wykonywanej od godz. 22,00 do 6,00 przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2, dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia wynikającego z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. Tryb i zasady określa ustawa Kodeks Pracy.
2. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
3. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości określonej przepisami Kodeksu Pracy.
4. Zasady wynagradzania za pracę w niedzielę i święta określają przepisy ustawy K.P.
5. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego, wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika, przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
6. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków za pracę nadliczbową obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.
7. Dodatek nie przysługuje, jeżeli pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za tę pracę.

§ 11

Premia

1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz premiowy z przeznaczeniem na premie pracowników.
2. Zasady podziału funduszu premiowego i przyznawania premii określa Zakładowy Regulamin Premiowania, ustalony przez Dyrektora Specjalnego Ośrodka Szkolno – Wychowawczego w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

§ 12

Dodatki, nagrody i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy nauczycieli

1. Dodatek funkcyjny jest przyznawany nauczycielom poszczególnych stopni awansu zawodowego, którym powierzono stanowisko dyrektora lub wicedyrektora szkoły albo inne stanowisko kierownicze przewidziane w statucie szkoły. Nie przysługuje w okresie:

- nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - urlopu dla poratowania zdrowia,
 - za który nie przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, czyli za okres choroby, opieki i urlopu macierzyńskiego i jest proporcjonalnie pomniejszany za dni nieobecności w pracy,
 - od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nauczyciel zaprzestał pełnienia obowiązków.
2. Dodatek motywacyjny dla nauczyciela przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż jeden rok szkolny. Dodatek nie przysługuje w okresie nieobecności w pracy związanych z chorobą, opieką lub urlopem macierzyńskim i ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za te okresy.
 3. Dodatki za warunki pracy przysługują w okresie faktycznego wykonywania pracy, z którą są związane, oraz w okresie niewykonywania pracy, za który przysługuje wynagrodzenie liczone jak za okres urlopu wypoczynkowego. Dodatek nie przysługuje za okresy choroby, opieki i urlopu macierzyńskiego i wypłacany jest w wysokości proporcjonalnej.
 4. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe, doraźnych zastępstw i pracę w porze nocnej przydzielane w planie organizacyjnym nie przysługuje za dni, w których nauczyciel nie realizuje zajęć z powodu przerw przewidzianych przepisami o organizacji roku szkolnego, rozpoczynania lub kończenia zajęć w środku tygodnia oraz za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, tj. choroby, sprawowania opieki, urlopu macierzyńskiego.
 5. Szczegółowe zasady przyznawania dodatków, nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy nauczycieli zatrudnionych w Specjalnym Ośrodku Szkolno – Wychowawczym dla Niepełnosprawnych Ruchowo w Busku – Zdroju określa Uchwałą Rady Powiatu na dany rok kalendarzowy.

Rozdział III

Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 13

Pracownikowi 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. odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie,
5. dodatkowe wynagrodzenie roczne na podstawie przepisów o tym wynagrodzeniu – zawarte w § 14,

6. odprawa emerytalna lub rentowa w wysokości określonej w § 15 niniejszego Regulaminu,
7. nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w § 16 niniejszego Regulaminu.
8. należności dla pracowników z tytułu podróży służbowych – Rozp. MPiPS z 19 grudnia 2002 r. (Dz. U. Nr 236, poz. 1990 z późn. zm.)

§ 14

1. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5 % sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za które przysługuje to wynagrodzenie z uwzględnieniem:
 - wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy przyjmowanych do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
 - wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ulega zmniejszeniu za czas choroby.

§ 15

Odprawa emerytalna lub rentowa

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości określonej w art. 38 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych, wysokości:
 - po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy 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:
 - okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych lub stypendium,
 - praca na roli,
 - zasadnicza służba zawodowa.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 16

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych w następującej wysokości:
 - po 20 latach pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego,

- po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do stażu 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.
 3. W razie jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
 4. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
 5. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
 6. Wypłata nagrody następuje z urzędu, tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
 7. 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, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
 8. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, 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.
 10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność 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.
 11. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 10, 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 upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody 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.

§ 17

Fundusz nagród

1. W ramach środków na wynagrodzenie tworzy się fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, w wysokości 1 % środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Zasady przyznawania nagród określa regulamin nagradzania ustalony przez Dyrektora Specjalnego Ośrodka Szkolno – Wychowawczego w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

§ 18

Jeżeli wynagrodzenie ustalone na zasadach określonych w Regulaminie Wynagradzania nie powoduje obniżenia choćby jednego z dotychczas przyznanych składników wynagrodzenia, to ustalenie nowego wynagrodzenia nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy.

Rozdział IV

Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych

§ 19

1. Wynagrodzenie za pracę oraz wynagrodzenie za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych wypłaca się w dwóch terminach:
 - z góry - 1-go dnia każdego miesiąca; jeżeli ustalony dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu następnym lub kolejnym roboczym,
 - z dołu - od 25 –go dnia każdego miesiąca, jeżeli ustalony dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu następnym lub kolejnym roboczym.
2. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępniania mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz przekazywania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

§ 20

1. Wypłata wynagrodzenia następuje w kasie Specjalnego Ośrodka Szkolno – Wychowawczego dla Niepełnosprawnych Ruchowo lub przelewem na konto bankowe pracownika, po uzyskaniu jego pisemnej zgody.
2. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana do rąk własnych pracownika lub osoby przez niego upoważnionej, a w razie gdy nie może on osobiście odebrać wynagrodzenia z powodu przemijającej przeszkody i nie złożył pisemnego sprzeciwu co do dokonywania wypłaty, do rąk współmałżonka.
3. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje osoba upoważniona do tego przez pracodawcę.
4. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.
5. Wypłata wynagrodzenia następuje w godzinach pracy.

Rozdział V

Postanowienia końcowe

§ 21

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń.

§ 22

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

§ 23

1. Regulamin Wynagradzania obowiązuje na czas nieokreślony.
2. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

§ 24

W sprawach nie uregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie następujące przepisy;

- ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458)
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) oraz inne przepisy prawa pracy,
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. Nr 50, poz. 398)

§ 25

Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.