

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI
w Szkole Podstawowej z Oddziałami Integracyjnymi nr 41
im. Żołnierzy Armii Krajowej Grupy Bojowej „Krybar”
w Warszawie, ul. Drewniana 8**

**Rozdział 1
Postanowienia ogólne.**

§1.1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem” tworzy się w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w placówce, na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn.zm);
- 2) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn. Dz. U. z 2022 r. poz. 530 z późn.zm.);
- 3) rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 25 października 2021 r. (Dz.U. 2021, poz. 1960),
- 4) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2023 r. poz. 1102)
- 5) ustawy z 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (tekst jedn. Dz. U. z 2022 r. poz. 854 z późn.zm)
- 6) ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. z Dz. U. 2020, poz. 2207, Dz. U. 2023 poz. 1667),
- 7) ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej (t. j. Dz. U. 2023, poz. 1690),
- 8) ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t. j. Dz. U 2023 poz. 641)
- 9) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie Pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 927);
- 10) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 167 z późn. zm.);
- 11) ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 2780 z późn.zm)

§2.1. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz aktów wykonawczych do ustawy,
- 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
- 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 25 października 2021 r. (Dz.U. 2021, poz. 1960) i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych
- 4) placówce – rozumie się przez to Szkołę Podstawową z Oddziałami Integracyjnymi nr 41 im. Żołnierzy Armii Krajowej Grupy Bojowej „Krybar” w Warszawie;

- 5) pracodawcy – rozumie się przez to placówkę, o której mowa w pkt. 4, w imieniu której czynności z zakresu prawa pracy wykonuje dyrektor placówki,
- 6) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w placówce na podstawie umowy o pracę;
- 7) organizacji związkowej – rozumie się przez to zakładowe organizacje związkowe
- 8) minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone ustawą o minimalnym wynagrodzeniu;
- 9) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w części B załącznika nr 1 do rozporządzenia.

§3.1. Regulamin określa warunki wynagradzania pracowników, zasady przyznawania dodatkowych składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą.

§ 4.1. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługują:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze;
- 2) dodatkowe składniki wynagrodzenia i świadczenia, w tym:
 - a) dodatek za wieloletnią pracę,
 - b) dodatek specjalny,
 - c) dodatek funkcyjny,
 - d) premia,
 - e) nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
 - f) nagroda jubileuszowa,
 - g) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - h) dodatkowe wynagrodzenie za pracę wykonywaną w porze nocnej,
 - i) wynagrodzenie za pracę w dni wolne od pracy - niedziele i święta,
 - j) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
 - k) świadczenie pieniężne z tytułu choroby i macierzyństwa,
 - l) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
 - m) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,
 - n) odprawa pośmiertna.

Rozdział 2

Wynagrodzenie i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia

§ 5.1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

2. Indywidualne wynagrodzenie pracownika na danym stanowisku ustala pracodawca w oparciu o „Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach” stanowiący załącznik nr 1 do Regulaminu.

3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia, a także nie może być niższe od wynagrodzenia otrzymywanego przed wprowadzeniem niniejszego Regulaminu.

4. Jeżeli wynagrodzenie jest niższe od minimalnego wynagrodzenia pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca łącznie z wynagrodzeniem.

5. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej 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.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6.1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w oparciu o „Tabelę wynagrodzenia zasadniczego” stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu.

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 7.1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.

2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi po pięciu latach pracy. Wysokość dodatku wynosi 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

3. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wieloletnią pracę ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresów zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

4. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy w skutek choroby bądź konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

Dodatek specjalny

§8.1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.

3. Dodatek specjalny przysługuje w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego łącznie.

4. Dodatek specjalny przysługuje na czas określony, nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 12 miesięcy.

5. W razie nieobecności w pracy z przyczyn innych niż urlop wypoczynkowy, urlop okolicznościowy, opieka nad dzieckiem do lat 14 dodatek jest zmniejszany proporcjonalnie do liczby dni tej nieobecności.

6. Dodatek specjalny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 2780 z późn.zm).

7. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku pomocy nauczyciela przysługuje dodatek w wysokości określonej w „Tabeli wysokości dodatków” stanowiącej Załącznik nr 3 do Regulaminu z zastrzeżeniem ust. 8.

8. Dodatek dla pracownika zatrudnionego na stanowisku pomocy nauczyciela nie przysługuje w okresie wakacyjnym w miesiącach lipiec, sierpień z wyjątkiem sytuacji gdy w danym miesiącu pracownik był zaangażowany w realizację akcji „Zima/Lato w mieście”.

Dodatek funkcyjny

§ 9.1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

- 1) kierownik gospodarczy;
- 2) sekretarz szkoły
2. Dodatek funkcyjny wymieniony w § 9 ustala się w oparciu o „*Tabela wysokości dodatków*” stanowiącą załącznik nr 3 do Regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa lub pełnienia obowiązków na stanowiskach, o których mowa w ust.1.
4. W razie nieobecności w pracy z przyczyn innych niż urlop wypoczynkowy, urlop okolicznościowy, opieka nad dzieckiem do lat 14 dodatek jest zmniejszany proporcjonalnie do liczby dni tej nieobecności.
5. Dodatek funkcyjny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 2780 z późn.zm).

Premia

§ 10.1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20% planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników.

2. Pracownik ma prawo do premii w wysokości do 20 % jego wynagrodzenia zasadniczego.

3. Premia jest przyznawana pracownikom, którzy właściwie wywiązują się z powierzonych im zadań, a w szczególności:

- 1) staranie i terminowo wykonują obowiązki wynikające z zakresu ich czynności bądź inne prace zlecone przez przełożonego;
- 2) przestrzegają przepisów bhp, p.poż, regulaminu pracy i zarządzeń wewnętrznych dyrektora;
- 3) dbają o mienie pracodawcy i posługują się przydzielonym sprzętem i materiałami w sposób oszczędny i racjonalny;
- 4) wykazują aktywność, inicjatywę i kreatywny stosunek do wykonywanej pracy.

4. Pracodawca, w ramach funduszu, o którym mowa w ust.1, może przyznać pracownikowi premię w wysokości do 50% jego wynagrodzenia zasadniczego w przypadku:

- 1) wykonywania w zwykłym czasie pracy zwiększonych zadań spowodowanych nieobecnością innego pracownika;
 - 2) wyróżnienia się wysoką dokładnością i terminowością realizacji zadań;
 - 3) należytego wykonania zadań o znacznym stopniu trudności;
 - 4) podnoszenia wydajności pracy, wprowadzenia usprawnień i innowacji w procesie pracy
5. Pracownik traci prawo do premii w całości w następujących przypadkach:

- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy choćby w jednym dniu w ciągu miesiąca;
 - 2) samowolnego opuszczenia stanowiska pracy bez usprawiedliwienia;
 - 3) stawienia się w pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
 - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
 - 5) narażenia placówki na straty materialne/finansowe;
 - 6) wymierzenia pracownikowi kary porządkowej.
6. Pracodawca może obniżyć wysokość premii w następujących przypadkach:
- 1) niewłaściwego wykonania zadań wymienionych w ust.3 – od 10% do 15%;
 - 2) wykazywania niewłaściwego stosunku do przełożonych i współpracowników – do 10%
 - 3) powtarzających się spóźnień – 10%;
 - 4) ukarania pracownika jedną z kar porządkowych przewidzianych w przepisach prawa pracy (upomnienia lub nagany).

7. Jeżeli przewinienie, o którym mowa w ust. 5 lub 6, nastąpiło po naliczeniu premii lub po jej wypłaceniu za dany miesiąc, pozbawia się pracownika premii lub części premii

w kolejnym miesiącu.

8. Pracodawca obowiązany jest bezzwłocznie poinformować pracownika o przyczynie obniżenia lub pozbawienia premii.
9. Na wniosek pracownika lub związków zawodowych pracodawca przedkłada pisemne uzasadnienie obniżenia lub odebrania premii.
10. Premia nie przysługuje pracownikowi za okres nie świadczenia pracy z powodu choroby, konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, urlopu macierzyńskiego.
11. Premię wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 2780 z późn.zm).

Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej

§ 11.1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.

2. Nagrody mają charakter uznaniowy, a decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje dyrektor szkoły.
3. Nagrody mogą być przyznane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub innej ważnej okoliczności.
4. Nagrodę przyznaje się za:
 - 1) indywidualne wyniki pracy pracownika, jego zaangażowanie w pracy, rzetelność, dyspozycyjność, samodzielność;
 - 2) inicjatywę w podejmowaniu działań polepszających organizację pracy placówki;
 - 3) złożoność realizowanych zadań;
 - 4) wykonywanie zadań nie należących w stałym zakresie obowiązków.
5. Przyznana nagroda wypłacana jest w całości bez względu na absencję.
6. Nagroda przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym nagrody nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 2780 z późn.zm).

Nagroda Jubileuszowa

§ 12.1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.

2. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
3. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
4. 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 tej nagrody.
5. 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 jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy,

nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.

6. 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

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 13.1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, na polecenie pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w tych godzinach.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymał czas wolny od pracy
3. czas wolny, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu (art. 151² kp)
4. Zasady ustalania i wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy prawa pracy.
5. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 2780 z późn.zm).

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę wykonywaną w porze nocnej

§ 14.1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej na zasadach określonych w przepisach prawa pracy.

2. Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 2780 z późn.zm).

Wynagrodzenie za pracę w dni wolne od pracy - niedziele i święta

§ 15.1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta w przypadkach, o których mowa w art. 151 Kodeksu pracy, pracodawca zapewnia dzień wolny od pracy.

2. Zasady wynagradzania za pracę w niedziele i święta regulują przepisy prawa pracy.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej

§ 16.1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. j. Dz. U. 2023, poz. 1690),

2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia

za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 2780 z późn.zm).

Rozdział 3 **Świadczenia związane z pracą**

Świadczenie pieniężne z tytułu choroby i macierzyństwa

§ 17.1. Za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą oraz macierzyństwem wypłacane jest wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy na podstawie ustawy z 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 2023 r. poz. 2780 z późn.zm)

2. Do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wlicza się:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) dodatek specjalny,
 - 3) dodatek funkcyjny,
 - 4) premię,
 - 5) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 6) dodatkowe wynagrodzenie za pracę wykonywaną w porze nocnej,
 - 7) wynagrodzenie za pracę w dni wolne od pracy - niedziele i święta,
 - 8) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
3. Do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego, oprócz składników o których mowa w ust.2 wlicza się dodatek za wieloletnią pracę.

Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę

§ 18.1. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.

2. Odprawa pieniężna przysługuje w wysokości:

- dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy,
- trzymiesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy,
- sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy.

3. Do okresów 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.

4. Pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną lub rentową nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

§ 19.1. Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (tekst jedn. Dz.U. 2024 poz. 61, z późn.zm.) przysługuje odprawa pieniężna.

Odprawa pośmiertna

§ 20.1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.

2. Zasady ustalania i wypłaty odprawy pośmiertnej określają przepisy prawa pracy.

Rozdział 4

Postanowienia końcowe

§ 21.1. Wypłata wynagrodzenia i dodatkowych składników wynagrodzenia, o których mowa w § 4 ust.1 pkt 1 i pkt 2 lit. a,b,c,d,h,k, następuje do końca każdego miesiąca, nie później niż do dnia 27 dnia każdego miesiąca.

2. Okresem rozliczeniowym jest okres jednego miesiąca tj. od 1 do ostatniego dnia danego miesiąca
3. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
4. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie (art.85 §5 kp)

§ 22.1.Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty jego ogłoszenia.

2. Każdy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią niniejszego Regulaminu, który jest udostępniony do wglądu w sekretariacie szkoły.
3. Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

§ 23.1.Propozycja zmian w Regulaminie przysługuje pracodawcy i organizacjom związkowym.

2. Każdorazowa zmiana postanowień niniejszego Regulaminu wymaga dla swej ważności zachowania formy pisemnej i uzgodnienia z organizacjami związkowymi.

§24.1.W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy, rozporządzenia oraz przepisy prawa pracy.

§25.1. Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu traci moc dotychczasowy „Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami” wprowadzony Zarządzeniem nr 17/2018 Dyrektora Szkoły z dnia 09.03.2018 r.

§ 26.1. Regulamin został uzgodniony z organizacjami związkowymi.

Warszawa, 10.07.2024 r.

Organizacje związkowe:

1/ Związek Nauczycielstwa Polskiego
Zarząd Oddziału Warszawa - Śródmieście
00-070 Warszawa, ul. Koźca 3 lokal 50/1

2/ NSZZ „Solidarność
Komisja Międzyzakładowa nr 844
Pracowników Oświaty i Wychowania
Warszawa Śródmieście
00-070 Warszawa, ul. Koźca 3/5 lok.50/2

Pracodawca:

DYREKTOR
Szkoły Podstawowej
z Oddziałami Integracyjnymi nr 41
B. Ostałowska
Beata Ostałowska