

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW ADMINISTRACYJNO-OBSŁUGOWYCH
w Zespole Szkół Nr 6 im.Króla Jana III Sobieskiego
w Jastrzębiu Zdroju ul.Harcerska 12
obowiązujący od dnia 1 stycznia 2003 r.**

I. Przepisy wstępne

& 1

Niniejszy regulamin opracowano i przyjęto na podstawie przepisów:
art.77 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy /Dz.U.Nr 24,poz.141
z późniejszymi zmianami,Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 10.4.2001r.
/Dz.U.34,po.393/ i z dnia 26.7.2000r.w sprawie zasad wynagradzania
pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych
jednostek samorządu terytorialnego,oraz Uchwały Rady Miasta Jastrzębia Zdroju
Nr XXX/760/2001r. z dnia 29 maja 2001 r.

& 2

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

& 3

Niniejszy regulamin uzgodniono ze związkami zawodowymi:

- NSZZ Solidarność
- ZNP
- ZZGórników w Polsce

& 4

Przepisy regulaminu obowiązują wszystkich pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko i podstawę prawną stosunku pracy.

& 5

Regulamin wynagradzania podaje się do wiadomości każdego przyjmowanego pracownika , który potwierdza zapoznanie się z nim własnoręcznym podpisem.

& 6

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę, nie niższe jednak od najniższego wynagrodzenia ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej,jeżeli najniższe wynagrodzenie za pełny etat wzośnie i przekroczy wysokość wynagrodzenia określoną w umowie, pracodawca ma obowiązek niezwłocznie wprowadzić aneksem do umowy wyższą kwotę

DYREKTOR
Zespołu Szkół Nr 6
im. Króla Jana III Sobieskiego
w Jastrzębiu Zdroju
Miejscowość: Jastrzębie Zdrój
ul. Harcerska 12
14-110 Jastrzębie Zdrój
data 19.12.08 podpis _____
POTWIERDZAM
Z ORYGINAŁEM

II. Wynagrodzenie zasadnicze

& 7

U pracodawcy obowiązuje czasowo-premiowy system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych kategorii zaszeregowania pracowników stawek wynagradzania zasadniczego oraz premii regulaminowej od efektów pracy.

& 8

Podstawą zaszeregowania pracownika jest tabela zaszeregowania, obejmująca wszystkie stanowiska występujące w zakładzie, stanowiąca załącznik Nr 2 do regulaminu wynagradzania opracowano na podstawie Rozporządzenia Rady Min. z dnia 10 kwietnia 2001r./Dz.U.34 poz.393/i Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26.7.2000r. oraz Uchwały Rady Miasta Nr XXIV/580/2000r. z 14.X.2000r.

& 9

1. Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego pracownika, odpowiadająca kategorii osobistego zaszeregowania, jest ustalona na podstawie tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania.
2. Wysokość miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego może być wyższa lub niższa od ustalonych w ust.2, nie więcej jednak niż o 10% .
Podwyższenie lub obniżenie nie więcej niż o 10% nie dotyczy najniższego wynagrodzenia zasadniczego, o którym mowa w paragrafie 2 p2.
3. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika w ramach stawek, o których mowa w ust.1 ustala pracodawca.

& 10

1. Wynagrodzenie zasadnicze określone w załączniku nr 2 do regulaminu przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.
2. W razie zatrudnienia w niższym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się przez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną za pełny wymiar czasu pracy przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
/Rozporz.Rady Min.z dnia 26.7.2000 r.poz.708 paragraf 4 p.2./

& 11

Ustala się:

1. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego załącznik 1.

DIREKTOR
Zespołu Szkół Nr 6
im. Króla Jana III Sobieskiego
w Międzybuziu
M. J. W. [illegible]
Z ORYGINAŁEM [illegible]
[illegible] 9.12.08
[illegible]

2. Tabelę stanowisk, szeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników, stanowiące załącznik nr 2.
3. Tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników, stanowiący załącznik nr 3 i 4.

Pracownikowi oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługują dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą:

1. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nocnych i świątecznych.
2. Dodatek stażowy:
 - a/ pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy rok pracy do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.
 - b/ do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze,
 - c/ w przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
 - d/ dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ten przysługuje również 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 wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego,
 - e/ dodatek za wysługę lat jest wypłacony w terminie wypłaty wynagrodzenia;
 - od pierwszego dnia następnego miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - za dany miesiąc, jeżeli nabycie do dodatku prawa do wyższej stawki nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

& 12

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym związanym z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach nie związanych z kierowaniem zespołem, dla których w załączniku nr 2 przewiduje się dodatek funkcyjny, z tym że maksymalna stawka tego dodatku przewidziana dla danego stanowiska jest niższa o jedną stawkę.
3. Decyzję o przyznaniu oraz wysokości dodatku funkcyjnego podejmuje pracodawca.

& 13

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia - w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

BY K E K T U R
Zespołu Szkół Nr 6
im. Króla Janusza Sobieskiego
Z O R Y G I N A L N Y
Data: 19.12.08

& 14

1. Wynagrodzenie pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia ogłoszonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.
2. Podstawa do ustalenia pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego w czasowych formach wynagradzania stanowi godzinowa lub miesięczna stawka wynagrodzenia wynikająca z kategorii osobistego zaszeregowania oraz przepracowany czas pracy.

& 15

1. Tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego sporządza pracodawca.
2. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez nominalny czas pracy miesiąca.

& 16

1. W ramach środków na wynagrodzenia występuje fundusz premiiowy.
2. Wysokość funduszu premiiowego oraz zasady przyznawania i wypłacania premii określa zakładowy regulamin premiiowania, stanowiący załącznik nr 5.

& 17

1. W ramach środków na wynagrodzenia jest tworzone dodatkowe wynagrodzenie roczne, wynoszące 8,5 % funduszu płac.
2. Wysokość i zasady przyznawania indywidualnych nagród z tego tytułu określa ustawa z 12 grudnia 1997 r. stanowiąca załącznik nr 7.

Świadczenia przysługujące w okresie niezdolności do pracy.

& 19

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - a/ choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
 - b/ wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
 - c/ w pierwszym dniu każdego okresu niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą nie dłużej niż 6 dni, pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, o którym mowa w p1. a.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w punkcie 1 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.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w punkcie 1;

Wykonane
Zespołu Szkół Nr 6
im. Króla Janusza III
z ORYGINAŁEM
Data: 19.12.08

- a/ nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
 - b/ nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w punkcie 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

& 20

1. Pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości;
- a/ po 20 latach pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego
 - b/ po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego
 - c/ po 30 latach pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego
 - d/ po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego
 - e/ po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego
 - f/ po 45 latach pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu 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 równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawą 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. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawą obliczenia nagrody jest wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

& 21

1. Pracownikom spełniającym warunki uprawniające do emerytury lub renty inwalidzkiej, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
- a/ jednomiesięcznego wynagrodzenia - do 10 lat pracy,
 - b/ dwumiesięcznego wynagrodzenia - po 10 latach pracy
 - c/ trzymiesięcznego wynagrodzenia - po 15 latach pracy

DYREKTOR
Zespołu Szkół nr 6
im. Króla Jana III Sobieskiego
miejscowości Krynki
ul. Wolności 10
19-100 Krynki
Z ORYGINAŁEM
Data: 19.12.08

- d/ sześciomiesięcznego wynagrodzenia-po 20 latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do odprawy wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy, a także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
 3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Przepisy końcowe

1. Regulamin wynagradzania obowiązuje na czas nieokreślony.
2. Zmiana treści regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie.
3. Postanowienia niniejszego regulaminu wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2003r
4. W sprawach nie uregulowanych regulaminem zastosowanie mają przepisy prawa pracy.
5. W Zespole Szkół Nr 6 nie wypłaca się żadnych wynagrodzeń z Karty Górnika.

NSZZ

DYREKTOR SZKOŁY
Pracowników Oświaty i Wychowania
Komisja Międzyzakładowa
w Jastrzębiu Zdroju

Prezydium
Komisji Międzyzakładowej
przewodniczący

Związek Zawodowy Pracowników Polskiego
ZARZĄD ODDZIAŁOWY
44-335 Jastrzębie Zdrój
Al. Józefa Piłsudskiego 60

POTWIERDZAM ZA WŁASNOŚĆ
Z ORYGINAŁEM
data 19/12/08
MAGDALINA SOBIESKIEGA
Szkoła Nr 6
Jastrzębie Zdrój
Mazowiec