

Zarządzenie nr 8/2024

Dyrektora Zespołu Szkół Usługowo-Gospodarczych w Pleszewie

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania i premiowania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Zespole Szkół Usługowo-Gospodarczych w Pleszewie z dnia 02.09.2024 r.

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1135 ze zm.), zarządzam co następuje:

§ 1.

Wprowadza się Regulamin wynagradzania i premiowania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Zespole Szkół Usługowo-Gospodarczych w Pleszewie.

§ 2.

Treść Regulaminu Wynagradzania została uzgodniona z organizacjami związkowymi w dniu 02.09.2024 r. i podana do wiadomości pracowników w sekretariacie szkoły w dniu 03.09.2024 r.

§ 3.

Z dniem 16.09.2024 r. traci moc Zarządzenie dyrektora Zespołu Szkół Usługowo-Gospodarczych w Pleszewie z dnia 01.05.2009 r. w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Zespole Szkół Usługowo-Gospodarczych w Pleszewie.

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania do wiadomości pracownikom z mocą obowiązującą od 01.09.2024 r.

DYREKTOR SZKOŁY

Iwona Kętużna

**Regulamin wynagradzania i premiowania
pracowników niepedagogicznych
w Zespole Szkół Usługowo-Gospodarczych w
Pleszewie**

**Regulamin Wynagradzania i premiowania pracowników niepedagogicznych
w Zespole Szkół Usługowo-Gospodarczych
w Pleszewie**

Podstawa prawna

- 1) Ustawa z dnia 26.06.1974 r. - *Kodeks Pracy (Dz.U. z 2023 poz.1465 ze zm.)*
- 2) Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. *o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1135 ze zm.)*,
- 3) Rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z 25 października 2021r. *(Dz.U. 2021 poz. 1960 ze zm.)*,
- 4) Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej *(Dz.U. 2023 poz. 1893 ze zm.)*,
- 5) Rozporządzenie Rady Ministrów zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych *(Dz. U. 2024 poz. 1071 ze zm.)*.

ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA WSTĘPNE

Na podstawie art. 77² Kodeksu Pracy i art. 39 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (*Dz. U. z 2024 poz. 1135 ze zm.*) 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. z 2020, poz. 2207 ze zm.*).

§ 4

Ilekoć w regulaminie jest mowa o:

1. pracodawcy – rozumie się przez to Dyrektora Szkoły,
2. pracownika samorządowym – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w szkole na stanowiskach innych niż pedagogiczne;
3. najniższe wynagrodzenie zasadnicze – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii w załączniku do Rozporządzenia Rady Ministrów - zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 12 lipca 2024 r. (*Dz.U. z 2024 poz. 1071 ze zm.*)
4. szkole – rozumie się przez to Zespół Szkół Usługowo – Gospodarczych w Pleszewie.

§ 5

1. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z regulaminem wynagradzania i premiowania przez pracownika zajmującego się sprawami kadrowymi.

ROZDZIAŁ II

OCHRONA WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

§ 6

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Sposób wypłaty wynagrodzenia musi być zorganizowany w sposób zabezpieczający przestrzeganie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych.
3. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2024 r poz. 427 ze zm.), jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania, podlegają potrąceniu tylko następujące należności:
 - sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
 - sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
 - zaliczki pieniężne udzielane pracownikowi;
 - kary pieniężne przewidziane w art. 108 ustawy – Kodeks pracy.
4. Potrąceń dokonuje się w kolejności podanej w § 6 ust. 3 pkt 1 – 4.
5. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:
 - w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości trzech piątych wynagrodzenia;
 - w razie egzekucji innych należności lub potrącenia zaliczki – do wysokości połowy wynagrodzenia.
6. Potrącenia, o których mowa w § 6 ust.3 pkt 2 i 3 nie mogą przekraczać połowy wynagrodzenia, a łącznie z potrąceniami, o których mowa w § 6 ust. 3 pkt 1 – trzech piątych wynagrodzenia. Niezależnie od tych potrąceń kary pieniężne potrąca się w granicach określonych w art. 108 kodeksu pracy.
7. Nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.
8. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za którą pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

ROZDZIAŁ III WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 7

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych zgodnie z tabelą zaszeregowania.
2. Za wykonanie powierzonych obowiązków pracownik otrzymuje wynagrodzenie określone umową o pracę.
3. 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.
4. Wynagrodzenie zasadnicze nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia.
5. Maksymalna wartość wynagrodzenia zasadniczego w danej kategorii zaszeregowania określona jest procentowo w stosunku do kwoty bazowej.
6. Kwotę 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.
7. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne, o którym mowa w ust. 6, ogłasza Prezes Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” nie później niż do dnia 20 lutego każdego roku.
8. Ustala się następujące kategorie zaszeregowania, maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz wymagania kwalifikacyjne dla danego stanowiska obowiązujące w szkole:

Tabela nr 1 Wykaz stanowisk pracowników administracji i obsługi

Lp.	Stanowisko	minimalna grupa wynagrodzenia zasadniczego	grupa dodatku funkcyjnego	minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
Stanowiska urzędnicze					
1.	główny księgowy	XV	-	według odrębnych przepisów	
2.	specjalista	X	-	wyższe	-
				średnie	2
3.	starszy specjalista	XI	-	wyższe	3
				średnie	5
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	sekretarka	VII	-	wyższe	-
2.	sprzątaczką	III	-	podstawowe	-
4.	pomoc techniczna	IV	-	zasadnicze	-

**Regulamin Wynagradzania i premiowania pracowników niepedagogicznych
w Zespole Szkół Usługowo-Gospodarczych
w Pleszewie**

Tabela nr 2 wynagrodzenia zasadniczego wprowadza się w brzmieniu:

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w zł	Maksymalna kwota w % od kwoty bazowej*
I	4000	100
II	4050	100
III	4100	100
IV	4150	120
V	4200	120
VI	4250	120
VII	4300	150
VIII	4350	150
IX	4400	150
X	4500	150
XI	4600	175
XII	4700	175
XIII	4800	175
XIV	4900	175
XV	5000	200

§ 8

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.
3. Dodatek funkcyjny może zostać przyznany na czas określony lub nieokreślony.

§ 9

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

*Regulamin Wynagradzania i premiowania pracowników niepedagogicznych
w Zespole Szkół Usługowo-Gospodarczych
w Pleszewie*

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:
 - 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 wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 10

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.

§ 11

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,

*Regulamin Wynagradzania i premiowania pracowników niepedagogicznych
w Zespole Szkół Usługowo-Gospodarczych
w Pleszewie*

-
- 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 zaszeregowania, 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.

§ 12

- 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 stawką 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.

§ 13

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.

§ 14

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.

§ 15

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.

§ 16

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa 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 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.

*Regulamin Wynagradzania i premiowania pracowników niepedagogicznych
w Zespole Szkół Usługowo-Gospodarczych
w Pleszewie*

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 wliczonymi 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.

§ 17

Pracownikowi przysługuje **dotatkowe wynagrodzenie roczne** po spełnieniu warunków określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej (*Dz. U. z 2023 poz.1690 ze zm.*)

§ 18

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa:
 - a) po 10 latach pracy – w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - b) po 15 latach pracy – w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - c) po 20 latach pracy – w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

*Regulamin Wynagradzania i premiowania pracowników niepedagogicznych
w Zespole Szkół Usługowo-Gospodarczych
w Pleszewie*

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.

§ 19

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

§ 20

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.

ROZDZIAŁ IV PREMIOWANIE PRACOWNIKÓW

§ 21

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1% środków przewidzianych na wynagrodzenia osobowe pracowników szkoły, przyznanych szkole przez organ prowadzący na kolejny rok budżetowy.
2. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje Dyrektor Szkoły.
3. Nagrody są przyznawane na koniec roku.
4. Wysokość nagród ustalana jest corocznie przez Dyrektora Szkoły.
5. Przyjmuje się następujące 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 i ppoż.;
 - f) podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych, zgodnie z potrzebami Szkoły, skutkujących podniesieniem jakości pracy;
 - g) dbanie o dobro Szkoły, powierzony sprzęt i stanowisko;
 - h) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań zawodowych niemieszcząca się w zakresie obowiązków pracownika.

6. Przyznana kwota nagrody nie jest pomniejszana za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie za czas choroby albo zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
7. Nagroda wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

§ 22

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premii, z przeznaczeniem na premie uznaniowe.
2. Pracodawca może przeznaczyć według własnego uznania premię uznaniową, za zaangażowanie w wykonywanie powierzonych obowiązków w wysokości od 20-50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
3. Premia uznaniowa nie jest pomniejszana za czas nieobecności pracownika w pracy, w pracy z powodu niezdolności do pracy, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie za czas choroby albo zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Premia nie stanowi podstawy zasiłku chorobowego.

ROZDZIAŁ V WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEWYKONYWANIA PRACY

§ 23

1. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przysługuje w okresie:
 - niezdolności do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego;
 - gotowości pracownika do świadczenia pracy, której świadczyć nie mógł z przyczyn pracodawcy;
 - usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
2. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
 - wypadku w pracy, w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży, w okresie wskazanym w ust. 1 pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
 - poddania się niezbędnym badaniom lekarskim, przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów w okresie wskazanym w ust. 1 pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
3. Za czas niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 33 dni w roku kalendarzowym, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni

w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

ROZDZIAŁ VI SPOSÓB I TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ I POZOSTAŁYCH NALEŻNOŚCI

§ 24

1. Wynagrodzenie za pracę pracownikom niepedagogicznym wypłacane jest po przepracowanym miesiącu, z dołu w 27 dniu miesiąca.
2. Jeżeli 27 dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym ten dzień.
3. Na pisemny wniosek pracownika wynagrodzenie i inne należności ze stosunku pracy są przekazywane na wskazane przez niego konto bankowe.

ROZDZIAŁ VII POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 25

1. Regulamin został opracowany w porozumieniu z przedstawicielami pracowników tj. związków zawodowych działających w Zespole Szkół Usługowo-Gospodarczych w Pleszewie.
2. Zmiany regulaminu będą dokonywane przez dyrektora szkoły w porozumieniu ze związkami zawodowymi w formie wprowadzenia ujednoliconego tekstu regulaminu wchodzącego w życie 14 dni po podaniu go do wiadomości pracownikom.

§ 26

Zastępuje się obecnie obowiązujący Regulamin wynagradzania i premiowania pracowników niepedagogicznych w Zespole Szkół Usługowo-Gospodarczych w Pleszewie z dnia 1 maja 2009r.


§ 27

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie zakładowe, branżowe i powszechne przepisy prawa pracy.

**Regulamin Wynagradzania i premiowania pracowników niepedagogicznych
w Zespole Szkół Usługowo-Gospodarczych
w Pleszewie**

§ 28

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie w terminie 14 dni od daty podania go do wiadomości pracowników.

Prezes
Oddziału ZNP w Pleszewie

Beata Roszak

Związek Zawodowy ZNP

DYREKTOR SZKOŁY


Iwona Kalinina

Dyrektor

Związek Nauczycielstwa Polskiego
Oddział w Pleszewie
Pl. Kościuszki 3, 63-300 Pleszew
tel. 62-7424592, pleszew@znp.edu.pl