

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW PEDAGOGICZNYCH W ZESPOLE SZKÓŁ PLASTYCZNYCH W GDYNI

Przepisy wstępne

1. Wynagradzanie nauczycieli składa się z:
 - wynagrodzenia zasadniczego,
 - dodatków: za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, za opiekę nad stażystami,
 - wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe,
 - nagród i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.
2. *Wysokość stawek wynagrodzeń, o których mowa w ust. 1 pkt. 1 i 4 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. – karta Nauczyciela (Dz. U. z 1997r. Nr 56, poz. 357, z 1998r. Nr 106, poz. 668, Nr 118, z 2000 r. Nr 12, poz. 136 oraz Nr 19, poz. 235.)*

Rozdział I

Dodatek za wysługę lat

§ 1

Nauczycielom przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 1 % wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym, że dodatek ten nie może przekroczyć 20 % wynagrodzenia zasadniczego.

§ 2

1. Dodatek za wysługę lat przysługuje:
 - Począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nauczyciel 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 nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.
2. Dodatek za wysługę lat przysługuje nauczycielowi za okres urlopu dla poratowania zdrowia oraz za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, chyba, że przepis szczegółowy stanowi inaczej. 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 nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Dodatek za wysługę lat wypłaca się z góry w terminie wypłaty wynagrodzenia.

Rozdział II

Dodatek motywacyjny

§ 3

1. Kwota odpisu na dodatek motywacyjny na 1 etat nauczyciela stanowi 5% stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela.
2. Wysokość środków finansowych na dodatki motywacyjne dla dyrektorów szkół i placówek oświatowych wynosi 5% - 20% wynagrodzenia zasadniczego dyrektorów.

3. Dodatek motywacyjny przyznaje się procentowo na okres od 2 do 6 miesięcy.
4. Kwota dodatku motywacyjnego nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli.
5. Zasady i kryteria przyznawania dodatku motywacyjnego, w granicach posiadanych środków finansowych, ustala dyrektor Zespołu na okres roku szkolnego (od 01.10. do 31.01; od 01.02 do 31.05; od 01.06 do 30.09.)
6. Dodatek motywacyjny wypłacany jest z góry w terminie wypłaty wynagrodzenia.
7. Przyznanie dodatku motywacyjnego dla nauczycieli określone jest w regulaminie zatwierdzonym przez Radę Pedagogiczną jak niżej.

Regulamin dodatku motywacyjnego dla nauczycieli Zespołu Szkół Plastycznych

1. Warunkiem przyznania nauczycielowi zatrudnionemu w szkole dodatku motywacyjnego jest:
 - a) uzyskiwanie szczególnych osiągnięć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych,
 - b) wprowadzanie innowacji pedagogicznych, skutkujących w procesie kształcenia i wychowania,
 - c) zaangażowanie w czynności wynikające z zadań statutowych szkoły i kształtowania pozytywnego wizerunku szkoły w środowisku,
 - d) zaangażowanie w realizację zadań edukacyjnych wynikających z przyjętych przez organ prowadzący priorytetów związanych z powierzonym stanowiskiem,
 - e) nienaganna dyscyplina pracy.
2. Prawo do dodatku nauczyciel nabywa po przepracowaniu jednego pełnego semestru.
3. Dodatek motywacyjny dla dyrektora szkoły przyznaje organ prowadzący według odrębnych przepisów.

Rozdział III

Dodatek funkcyjny

§ 4

Podstawa prawna:

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 2 lutego 2005 r. w sprawie dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw, dodatków funkcyjnych dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach prowadzonych przez organy administracji rządowej (Dz. U. 2000 Nr 83 poz. 943 z póź.zm.)

1. Do uzyskania dodatku funkcyjnego uprawnieni są nauczyciele, którym powierzono:
 - stanowiska kierownicze w szkole,
 - sprawowanie funkcji opiekuna stażu,
 - wychowawca klasy.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje również nauczycielowi, któremu powierzono obowiązki kierownicze określone w punkcie 1 w zastępstwie.
3. Prawo do dodatku funkcyjnego powstaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło powierzenie stanowiska lub pełnienie funkcji. Jeżeli powierzenie stanowiska lub pełnienie funkcji nastąpiło pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia.

4. Prawo do dodatku funkcyjnego nauczycieli, o których mowa w ust. 4 powstaje od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu pełnienia zastępstwa i wygasa z pierwszym dniem następującego po zaprzestaniu pełnienia tych obowiązków.
5. Nauczyciel, któremu powierzono stanowisko kierownicze lub pełnienie funkcji na czas określony traci prawo do dodatku funkcyjnego z upływem tego okresu. W razie wcześniejszego odwołania – z końcem miesiąca, w którym nastąpiło odwołanie a jeżeli odwołanie nastąpiło pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia.
6. Dodatek funkcyjny wypłacany jest z góry w terminie wypłat wynagrodzenia.
7. Nauczycielowi dodatek funkcyjny przyznaje dyrektor a dyrektorowi organ prowadzący według odrębnych przepisów.
8. Ustala się następujące dodatki funkcyjne:
 - dodatek funkcyjny dla z-cy dyrektora szkoły wynosi od 5 do 70 % wynagrodzenia zasadniczego,
 - dodatek funkcyjny dla kierownika sekcji wynosi do 30 % wynagrodzenia zasadniczego,
 - dla opiekunów stażu i dodatek wychowawcy klasy w łącznej wysokości do 10 % wynagrodzenia zasadniczego.
9. Dodatek funkcyjny może ulec zmianie w przypadku zmiany ilości klas podległych kierownikom sekcji.

Rozdział IV

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe

§ 5

1. W szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania w szkołach lub zapewnieniem opieki w placówkach opiekuńczo – wychowawczych, nauczyciel może być zobowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych zgodnie z posiadaną specjalnością, których liczba nie może przekroczyć $\frac{1}{4}$ tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie nauczycielowi większej liczby godzin ponadwymiarowych może nastąpić wyłącznie za jego zgodą, jednak w wymiarze nieprzekraczającym $\frac{1}{2}$ tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć. Przydzielenie godzin ponadwymiarowych dyrektorom wymaga zgody Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego.
2. Przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć.
3. Wynagrodzenie za jedną godzinę ponadwymiarową ustala się, dzieląc stawkę wynagrodzenia zasadniczego przez miesięczną liczbę godzin obowiązkowego wymiaru zajęć realizowanych przez nauczyciela.
4. Miesięczną liczbę godzin obowiązkowego wymiaru zajęć nauczyciela, o której mowa w pkt. 3, uzyskuje się, mnożąc tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin przez 4,16 z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę.
5. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przydzielone 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. Godziny ponadwymiarowe przypadające w dniach, w których nauczyciel nie mógł ich realizować z takich przyczyn jak:
 - zawieszenia zajęć z powodu epidemii lub mrozów,

- wyjazdu uczniów na wycieczki lub imprezy,
 - choroby ucznia nauczanego indywidualnie, trwającą nie dłużej niż 7 dni,
 - udziału nauczyciela w konferencji metodycznej traktuje się jak godziny faktycznie odbyte.
6. Dla ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dni ustawowo wolne od pracy oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają lub kończą w środku tygodnia – za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy wymiar zajęć określony w Karcie Nauczyciela, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy / za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy. Liczba godzin ponadwymiarowych, za które nie przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu nie może być jednak większa niż liczba godzin przydzielonych w planie organizacyjnym.
 7. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i doraźne zastępstwa wypłaca się z dołu.

Rozdział V

Nagrody ze specjalnego funduszu nagród

§ 6

1. Tworzy się specjalny fundusz na nagrody dla nauczycieli, który stanowi 1 % planowanego rocznego funduszu ich wynagrodzeń osobowych;
 - 1 % środków funduszu przeznacza się na nagrody dyrektora.
2. Nagrody mają charakter uznaniowy, przyznanie nagrody uzależnione jest od:
 - posiadania wyróżniającej oceny pracy,
 - legitymowania się wybitnymi osiągnięciami w pracy dydaktycznej, wychowawczej, lub opiekuńczej.
3. Nagrody nauczycielom przyznają;
 - ze środków, o których mowa w ust. 1 pkt. 1 – dyrektor po zasięgnięciu opinii kierowników sekcji.
4. Szczegółowe kryteria i zasady przyznawania nagród określa dyrektor.
5. Nagrody za osiągnięcia w pracy przyznaje się z okazji Dnia Edukacji Narodowej.

Rozdział VI

Wynagrodzenie odrębne i za zajęcia dodatkowe

§ 7

1. Nauczycielom zatrudnionym w szkołach, którzy w dniu wolnym od pracy realizują planowe i odpowiednio udokumentowane zorganizowane zajęcia dydaktyczne i opiekuńczo – wychowawcze, a nie otrzymują za ten dzień innego dnia wolnego, przysługuje odrębne wynagrodzenie za efektywnie przepracowane godziny ponadwymiarowe, nie więcej jednak niż za 4 godziny lub nie więcej niż 6 godzin w przypadku biwaków, wycieczek. Nauczycielom zajmującymi stanowiska kierownicze, sprawującym w dniu wolnym od pracy nadzór nad przebiegiem zajęć dydaktycznych i wychowawczo – opiekuńczych nie przysługuje z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie.

Rozdział VII

Nagrody

§ 8

1. Pracownikowi przysługują za wieloletnią pracę nagrody jubileuszowe w wysokości;
 - za 20 lat pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - za 25 lat pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - za 30 lat pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - za 35 lat pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - za 40 lat pracy – 250% wynagrodzenia miesięcznego.

Do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej zalicza się okresy zatrudnienia, z wyłączeniem okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz wygaśnięcia stosunku pracy wskutek porzucenia pracy.

2. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy uprawnienia do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody nie wlicza się okresu pracy w innym zakładzie, w którym pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody w zakładzie pracy zatrudniającym go w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe. Wypłata nagrody powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do jego nagrody. Pracownik jest obowiązany udowodnić swoje prawo do nagrody, jeżeli w aktach osobowych będących w dyspozycji zakładu pracy brak jest odpowiedniej dokumentacji.
4. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
5. W razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową albo rentą inwalidzką I lub II grupy z innych przyczyn niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa – 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.

§ 9

Pracownikowi przysługują dodatki za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 10

Nauczycielowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia ostatnio pobieranego w Zespole będącym podstawowym miejscem pracy.

§ 11

1. W razie śmierci pracownika rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Odprawę pośmiertną dzieli się w równych częściach pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.
3. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny przysługuje mu odprawa w wysokości połowy określonej kwoty.

§ 12

Nauczyciel posiadający wymagane kwalifikacje, który swą pierwszą pracę zawodową w życiu podejmuje w szkole, na swój wniosek otrzymuje jednorazowy zasiłek na zagospodarowanie w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Prawo do złożenia wniosku o wypłacenie zasiłku przysługuje nauczycielowi w okresie pierwszych dwóch lat pracy w Zespole.

Rozdział VIII

Wypłata wynagrodzenia

Wynagrodzenie wypłacane jest nauczycielowi miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu następnym.

§ 13

1. Na wniosek pracownika wynagrodzenie i inne należności wynikające ze stosunku pracy mogą być przekazywane na wskazane przez niego konto bankowe.
2. Wynagrodzenie i inne należności wypłacane są bezpośrednio pracownikom. Należne wynagrodzenie może być podjęte przez inną osobę tylko po przedłożeniu przez niego pisemnego upoważnienia, podpisanego przez pracownika oraz dowodu osobistego osoby upoważnionej. Podpis osoby upoważnionej w miejscu pokwitowania odbioru wynagrodzenia jest dla zakładu pracy dowodem wypłaty.

§ 14

W razie choroby wynagrodzenie za czas nieobecności lub wszelkie zasiłki należy wypłacić wg aktualnie obowiązujących przepisów ZUS.

§ 15

Pracodawca na żądanie pracownika jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie, których zostało obliczone wynagrodzenie.

Rozdział IX

Potrącenia z wynagrodzenia

1. Z wynagrodzenia za pracę po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, fundusz zdrowotny, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych podlegają potrąceniu tylko następujące należności;

- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
 - kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu Pracy,
 - składki na ubezpieczenie,
 - spłaty pożyczek mieszkaniowych,
 - zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi.
2. Potrącenia, o których mowa w pkt. a, b nie mogą w sumie przekraczać połowy wynagrodzenia, a łącznie z potrąceniami, o których mowa w pkt. 1, trzech piątych wynagrodzenia. Niezależnie od tych potrąceń kary pieniężne potrąca się w granicach określonych w art. 108 Kodeksu Pracy.

Rozdział X

Przepisy końcowe

§ 16

1. Nauczycielom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru zajęć określonego w umowie o pracę.
2. Nauczycielowi nie przysługuje wynagrodzenie za czas nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, a także za inne okresy, za które na podstawie odrębnych przepisów nie przysługuje wynagrodzenie.
3. Stawkę wynagrodzenia za jeden dzień niewykonywania pracy z przyczyn wymienionych w ust. 2 ustala się dzieląc wszystkie składniki wynagrodzenia wypłacane z góry przez 30.
4. Wysokość wynagrodzenia za okresy, o których mowa w ust. 2, oblicza się, mnożąc liczbę dni niewykonywania pracy przez stawkę określoną w ust. 3.

§ 17

Regulamin może być zmieniony w formie aneksów po uzgodnieniu z organizacjami społecznymi działającymi w Zespole.

§ 18

Regulamin został uzgodniony z organizacjami społecznymi działającymi w Zespole.

§ 19

W kwestiach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie obowiązują przepisy Kodeksu Pracy.

§ 20

Regulamin jest do wglądu w kadrach oraz u bezpośredniego przełożonego.

§ 21

Regulamin wchodzi w życie od dnia 1 grudnia 2015 r.