

**Poradnia
Psychologiczno – Pedagogiczna
w Sejnach**

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

POSTANOWIENIA WSTĘPNE

Regulamin wynagradzania ustala się na podstawie art. 77 ustawy z 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz.U. 24, poz. 141 z późniejszymi zmianami).

1. Regulamin wynagradzania w Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej zwanej dalej „Poradnią” ustala sposób, porządek oraz tryb wypłaty wynagrodzenia za wykonaną pracę.
2. Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników Poradni bez względu na stanowisko, pełnioną funkcję czy rodzaj wykonywanej pracy.
3. Każdy pracownik winien znać przepisy regulaminu wynagradzania i przestrzegać ich.

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

4. Wynagrodzenie za pracę określone w umowie o pracę bądź w akcie mianowania winno odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu. Osoby pracujące na pełnym etacie mają prawo do minimalnego wynagrodzenia.
5. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, z wyjątkiem nauczycieli, którzy płacę zasadniczą otrzymują z góry.
6. W przypadku niewykonania pracy z winy Poradni pracownik ma prawo do wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszczerowania.
7. Jeżeli przestój w pracy nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.
8. Poradnia na czas przestoju może powierzyć pracownikowi inną pracę, za wykonanie której przysługuje wynagrodzenie.

OCHRONA WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

9. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
10. Wynagrodzenia za pracę wypłaca się raz w miesiącu, najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca, a jeżeli jest to dzień wolny od pracy, to w ostatnim dniu roboczym miesiąca, nauczyciele wynagrodzenie otrzymują 1 dnia miesiąca lub kolejnym po dniu wolnym.
11. Pracownik ma prawo do zachowania w tajemnicy swoich zarobków. Poradnia jest zobowiązana do respektowania tego prawa poprzez wprowadzenie takiego systemu wypłaty wynagrodzeń, które zapewni utrzymanie tajemnicy.
12. Poradnia zobowiązana jest do wypłaty wynagrodzenia na konto bankowe pracownika.
13. Potrąceniom z wynagrodzenia za pracę, oprócz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i ewentualnie ZUS, mogą podlegać tylko:
 - 1) świadczenia alimentacyjne,
 - 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych,
 - 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikom,

- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 kp.
- 5) pożyczki z kasy zapomogowo- pożyczkowej, oraz inne na pisemny wniosek pracownika

14. Nagroda jubileuszowa

- 1) 75% wynagrodzenia miesięcznego – po 20 latach pracy,
 - 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego – po 25 latach pracy,
 - 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego – po 30 latach pracy,
 - 4) 200% wynagrodzenia miesięcznego – po 35 latach pracy,
 - 5) 300% wynagrodzenia miesięcznego – po 40 latach pracy.
 - 6) 400% wynagrodzenia miesięcznego – po 45 latach pracy.
- a) Do okresu pracy uprawniającego do nagrody 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.
- b) Wypłata nagrody powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

15. Pracownik nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Jeżeli pracownik nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa on prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przez niego przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy. Ale i ten warunek ma swoje odstępstwa. Pracownikowi przysługuje prawo do „trzynastki” po przepracowaniu okresu krótszego niż 6 miesięcy w wypadku:

- nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem zgodnie z organizacją pracy Poradni;

Rozwiązania stosunków pracy w związku z:

- likwidacją Poradni , likwidacją jednostki organizacyjnej, reorganizacją albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn pracodawcy,
- przejściem pracownika na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
- przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem, które wymagają stosunków pracy,
- korzystania przez nauczyciela z urlopów dla celów naukowych lub artystycznych,
- korzystania przez nauczyciela z urlopu dla poratowania zdrowia,
- korzystania przez pracownika z urlopu wychowawczego.

16. Dodatkowe roczne wynagrodzenie, tzw. trzynasta pensja podlega egzekucji na zaspakajanie świadczeń alimentacyjnych w całości.

17. Z wynagrodzenia wypłaconego z góry odlicza się w pełnej wysokości kwoty wypłacone, jeśli pracownik był nieobecny w pracy, i za okres ten nie przysługuje mu prawo do wynagrodzenia.

ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE W OKRESIE CZASOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

18. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) Choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego w wysokości 80% wynagrodzenia.

- 2) wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w okresie ciąży pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
19. Za czas niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 33 dni w roku kalendarzowym pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

ODPRAWA RENTOWA, EMERYTALNA, POŚMIERTNA

20. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury. Poradnia zapewnia odprawę, której wysokość zależy od statusu pracownika i stażu jego pracy w wysokości od jednomiesięcznego do trzymiesięcznego wynagrodzenia.
21. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
22. W razie śmierci pracownika rodzinie przysługuje od Poradni odprawa pośmiertna. Wysokość odprawy zależy od okresu zatrudnienia pracownika w Poradni i wynosi:
 - 1) Jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony w Poradni mniej niż 10 lat,
 - 2) trzymiesięczne, jeżeli pracownik był zatrudniony w Poradni co najmniej 10 lat
 - 3) sześciomiesięczne, jeżeli pracownik był zatrudniony w Poradni co najmniej 15 lat.
23. Odprawa przysługuje członkom rodziny zgodnie z art. 93 kp.

WYNAGRODZENIE NAUCZYCIELI

24. Wynagrodzenie nauczycieli normuje Karta nauczyciela i wydane na jej podstawie rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli oraz regulamin płacowy organu prowadzącego.
25. Wynagrodzenie nauczycieli składa się z wynagrodzenia zasadniczego i dodatków. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego zależy od posiadanego przez nauczyciela poziomu wykształcenia i stopnia awansu zawodowego. Dodatki zależą od wykonywanej funkcji, zajmowanego stanowiska, warunków pracy, rodzaju pracy, osiągniętych wyników, kwalifikacji specjalistycznych.
26. Dodatek funkcyjny przysługuje nauczycielom, którym powierzono stanowiska kierownicze, jak również nauczycielom pełniącym te funkcje w zastępstwie.
27. Nauczycielom oraz pracownikom niepedagogicznym przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, od 4 roku pracy poczynając. Nie może on przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
28. Dyrektor Poradni może przydzielić nauczycielowi godziny nadwymiarowe w wysokości do $\frac{1}{4}$ obowiązującego wymiaru. Przydzielenie większej liczby godzin wymaga zgody nauczyciela, jednak liczba tych godzin nie może przekroczyć $\frac{1}{2}$ tygodniowego wymiaru zajęć.
29. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe wypłaca się według stawki osobistego zaszerzegowania nauczyciela z uwzględnieniem dodatków za warunki pracy, jeśli praca w godzinach nadwymiarowych przebiegała w takich warunkach. Wysokość wynagrodzenia za godzinę nadwymiarową określa regulamin płacowy organu prowadzącego.

30. Prócz wymienionych dodatków nauczyciel może otrzymać:
- Dodatek motywacyjny, dodatek trudnościowy
- Wysokość oraz tryb przyznawania dodatków określa regulamin płacowy organu prowadzącego.
31. Zgodnie z art.42, KN bezpośredniej pracy nauczyciela Poradni z uczniami wynosi 20 godz. Tygodniowo.
32. Nauczyciel nabywa prawo do wynagrodzenia po nawiązaniu stosunku pracy. Wypłatę w części zasadniczej otrzymuje z góry. Inne części wynagrodzenia otrzymuje z dołu po wykonaniu przydzielonych mu zadań.
33. Odprawy pieniężne i odszkodowania przysługujące nauczycielom, z którymi rozwiązano stosunek pracy, wynikają z przepisów kodeksu pracy i odpowiednich artykułów Karty Nauczyciela.

PREMIA REGULAMINOWA

34. Ustala się warunki i zasady premiowania pracowników niebędących nauczycielami. I tak uzyskanie premii zależy od:
- Właściwego wywiązywania się z nałożonych obowiązków,
 - Punktualnego rozpoczynania pracy, przestrzegania przepisów regulaminu pracy,
 - Oszczędzania energii, narzędzi, środków ochrony indywidualnej itp.,
 - Zachowania kultury pracy, reagowania na przejawy niszczenia mienia pracodawcy itp.,
 - Właściwego reagowania na sytuacje mogące stanowić zagrożenie dla zdrowia i życia uczniów i pracowników.
35. Wysokość premii zależna jest od posiadanych środków finansowych zabezpieczonych w budżecie Poradni.

WYNAGRODZENIE PRACOWNIKÓW NIEPEDAGOGICZNYCH

36. Wynagradzanie pracowników niebędących nauczycielami ustalane są na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18.03.2009 w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. Nr 50,poz. 398).
37. Wynagrodzenie tych pracowników składa się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego, dodatku za wysługę lat oraz premii regulaminowej.
38. Ustala się :
- tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, które są określone w załączniku nr 1 do regulaminu, z godnie z stanowiskiem, zaszeregowaniem kwalifikacjami zawodowymi pracowników, które są określone w załączniku nr 3 w/w rozporządzenia (pkt. 36 regulaminu).
 - wykaz stanowisk uprawnionych do dodatku funkcyjnego oraz tabelę stawek dodatku funkcyjnego, które są określone w załączniku nr 2 do regulaminu.
39. Godzinową stawkę
- Wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną oraz wynikającą z najniższego wynagrodzenia zasadniczego ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
40. Pracownikowi przysługuje dodatek na każdą godzinę pracy wykonywanej w warunkach uciążliwych, szkodliwych dla zdrowia. Zgodnie z kodeksem pracy i Rozporządzeniem Rady Ministra.

41. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenie może być utworzony fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników pedagogicznych i niepedagogicznych – za szczególne osiągnięcie w pracy zawodowej – zgodnie z regulaminem.
42. 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.
43. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenie może być utworzony fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, pozostający w dyspozycji pracodawcy.
44. W miarę posiadanych środków finansowych mogą być zatrudniani na czas określony pracownicy interwencyjni, którzy otrzymują minimalne wynagrodzenie za wykonywaną pracę.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

45. Do dokonania zmian w niniejszym regulaminie uprawniony jest dyrektor Poradni.
46. Zmiana postanowień regulaminu wynagrodzeń nie narusza warunków pracy określonych w Regulaminie pracy i innych dokumentach.
47. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy oraz akty wykonawcze odnoszące się do wynagrodzenia pracowników.
48. Regulamin wynagradzania uzgodniony został ze związkami zawodowymi zgodnie z art. 77² kp.
49. O zmianach w treści regulaminu informuje się na piśmie. Nabierają one mocy prawnej po 14 dniach od daty podania ich do wiadomości pracownikom.
50. Niniejszy regulamin wchodzi w życie w terminie 2 tygodni od daty podania jego treści do wiadomości zatrudnionym pracownikom, tj. od dnia 30.04.2009 i obowiązuje do czasu jego zmiany.
51. Z dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu pracy, traci moc dotychczasowy regulamin pracy obowiązujący od 02.01.2004 r.

.....
(pieczęć i podpis pracodawcy)