

**REGULAMIN PRZYZNAWANIA DODATKOWEGO
WYNAGRODZENIA ROCZNEGO PRACOWNIKOM
ZATRUDNIONYM
W ZESPOLE SZKÓŁ OGÓLNOKSZTAŁCĄCYCH
W STRZELINIE**

Podstawa prawna:

1. *Ustawa z 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U. z 2013 r. poz. 1144, z 2015 r. poz. 1268.).*
2. *Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14, z 2002 r. Nr 214, poz. 1810, z 2003 r. Nr 230, poz. 2290 oraz z 2006 r. Nr 217, poz. 1591).*
3. *Ustawa o związkach zawodowych (tj. Dz. U. z 2014 r. poz. 167, z 2015 r. poz. 791, 1240.).*
4. *Ustawa z 27 sierpnia 2009 r o finansach publicznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 885, z późn. zm.)*
5. *Ustawa - Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2014 r. poz. 19).*
6. *Ustawa z dnia 28 listopada 2003 roku o służbie zastępczej (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1027, 1198, z 2015 r. poz. 1220.).*
7. *Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty (tekst ujednolicony: Dz. U. z 2015 r. poz. 2156, ze zm).*

ROZDZIAŁ I

Zasady nabywania prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego

§ 1.

Pracownik Zespołu Szkół Ogólnokształcących w Strzelinie nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu w szkole całego roku kalendarzowego.

§ 2.

Pracownik, który nie przepracował w Zespole Szkół Ogólnokształcących w Strzelinie całego roku, nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres przepracowany wynosi co najmniej 6 miesięcy.

§ 3.

1. Do 6-cio miesięcznego okresu zatrudnienia gwarantującego nabycie praw do dodatkowego wynagrodzenia wliczany jest czas, jaki faktycznie pracownik przepracował w ciągu roku, czyli był obecny w pracy oraz wykonywał obowiązki pracownicze wynikające z zakresu czynności związanych z jego stanowiskiem pracy.
2. Urlop wypoczynkowy traktowany jest na równi z okresem świadczenia pracy.
3. Wszelkie inne okresy w ciągu zatrudnienia traktowane są jako okresy nieprzepracowane, niezależnie od tego, czy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia czy też nie (choroba, świadczenie rehabilitacyjne, urlop macierzyński, urlop bezpłatny, opieka nad dzieckiem, urlopy okolicznościowe).
4. W przypadku posiadania kilku umów o pracę w tej samej szkole w danym roku kalendarzowym do obliczenia 6-cio miesięcznego okresu zatrudnienia sumuje się dni przepracowane przyjmując za miesiąc 30 dni roboczych, zgodnie z art. 114 Kodeksu Cywilnego i z art. 300 kodeksu pracy.
5. Ustalając okres zatrudnienia w szkole przyjmuje się, że miesiąc pracy upływa w dniu bezpośrednio poprzedzającym dzień, który datą odpowiada dniowi, w którym pracownik został zatrudniony.

§ 4.

Pracownik oddelegowany do pracy w zarządzie zakładowej organizacji związkowej zachowuje prawo do wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

§ 5.

Dodatkowe wynagrodzenia roczne otrzymują wyłącznie pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, a do wymaganego 6-cio miesięcznego okresu zatrudnienia zalicza się tylko okresy pracy potwierdzone umowami o pracę w szkole.

§ 6.

1. Przepracowanie 6-cio miesięcznego okresu w szkole warunkującego nabycie praw do dodatkowego wynagrodzenia nie jest wymagane w następujących przypadkach :
 - 1) nawiązania stosunku pracy w trakcie roku szkolnego z nauczycielem zgodnie z organizacją pracy szkoły czyli zatrudnienia nauczyciela z dniem 1 września;
 - 2) zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon nie krótszy niż trzy miesiące;

- 3) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo do spełnienia obowiązku zastępczej służby wojskowej;
- 4) rozwiązania stosunku pracy w szkole w związku z :
 - a) przejściem na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy, świadczeniem rehabilitacyjnym;
 - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem;
 - c) likwidacją szkoły lub zwolnieniem pracownika z przyczyn dotyczących pracodawcy;
- 5) podjęcia zatrudnienia:
 - a) w wyniku przeniesienia służbowego,
 - b) na podstawie powołania lub wyboru,
 - c) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - d) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo zwolnieniem pracownika z przyczyn dotyczących tego pracodawcy.
- 6) korzystania :
 - a) z urlopu wychowawczego,
 - b) z urlopu dla poratowania zdrowia,
 - c) z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego.
- 7) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

§ 7.

1. Pracownik traci prawo do dodatkowego rocznego wynagrodzenia w przypadkach:

- 1) nieobecności w pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych dłużej niż dwa dni;
- 2) stawienia się lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
- 3) otrzymania kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
- 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (zwolnienie dyscyplinarne).

ROZDZIAŁ II

Zasady ustalania wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego

§ 8.

Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5 % sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za czas

pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

§ 9.

1. Do wysokości dodatkowego rocznego wynagrodzenia nauczyciela wlicza się:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze otrzymywane przez nauczyciela w ciągu roku kalendarzowego;
- 2) inne świadczenie ze stosunku pracy, przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy tj. dodatki za wysługę lat, motywacyjny, funkcyjny, za warunki pracy;
- 3) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowo i godziny doraźnych zastępstw;
- 4) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej;
- 5) odrębne wynagrodzenie za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze wykonywane w dniu wolnym od pracy;
- 6) wynagrodzenie za pracę w święta;
- 7) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, (ale nie świadczenie wypłacane z ZFŚS);
- 8) wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi w wyniku przywrócenia do pracy.

2. Do wysokości dodatkowego rocznego wynagrodzenia dla pracowników administracyjno-obługowych wlicza się:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze otrzymane przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego;
- 2) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, (ale nie świadczenie z ZFŚS);
- 3) inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy, przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy tj. dodatek funkcyjny, stażowy, dodatek specjalny;
- 4) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej;
- 5) wynagrodzenie za pracę w święta;
- 6) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe;
- 7) wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

§ 10.

1. Do obliczania dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie wlicza się :

- 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnianie określonego zadania lub za określone osiągnięcia (nagrody jubileuszowe, nagrody dyrektora, starosty, kuratora itp.);
- 2) wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy (urlopy okolicznościowe, urlopy bezpłatne, za świadczenia rehabilitacyjne);
- 3) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju;
- 4) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
- 5) nagród z zakładowego funduszu nagród;
- 6) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych;

- 7) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy;
- 8) zasiłku z ubezpieczenia społecznego (zasiłek macierzyński);
- 9) wynagrodzenia otrzymanego w czasie pozostawania nauczyciela w stanie nieczynnym;
- 10) wynagrodzenia otrzymywanego w okresie przebywania nauczyciela na urlopie dla poratowania zdrowia.

ROZDZIAŁ III

Tryb wypłaty

§ 11.

1. Dodatkowe roczne wynagrodzenie wypłacane jest z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie wypłaca się z zastrzeżeniem art.11 ust 3 regulaminu nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.
3. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją szkoły, wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

ROZDZIAŁ IV

Postanowienia końcowe

§ 12.

Dodatkowe roczne wynagrodzenie podlega opodatkowaniu na zasadach ogólnych.

§ 13.

Wynagrodzenie dodatkowe stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie zdrowotne.

§ 14.

Regulamin stanowi załącznik do Zarządzenia Dyrektora Zespołu Szkół Ogólnokształcących w Strzelinie z dnia

Regulamin zaopiniowany przez :

Podpis Dyrektora

1.
2.
3.

.....