

R E G U L A M I N

rozdziału nagród z zakładowego funduszu nagród

w Szkole Podstawowej nr 75 imienia Marii Konopnickiej
w Warszawie ul. Chłocza 14

§ 1

Roczną nagrodę z zakładowego funduszu nagród zwaną dalej "nagrodą" ustala się w wysokości 8,5% wynagrodzeń otrzymanych przez pracownika z tytułu stosunku pracy w ciągu roku, na który jest przyznawana nagroda.

§ 2

I. Podstawę do ustalenia wysokości nagrody dla pracownika stanowią wypłaty dokonane w ciągu roku:

1 - w ramach wynagrodzeń osobowych wypłaty pieniężne za czas efektywnie przepracowany oraz wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy po wyłączeniu 50% i 100% dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz nagród.

Przez wynagrodzenie za czas efektywnie przepracowany należy rozumieć:

- a) wynagrodzenie podstawowe,
- b) dodatek za szkodliwe, uciążliwe lub niebezpieczne warunki pracy,
- c) dodatek funkcyjny,
- d) dodatek za staż pracy,

Do wynagrodzenia tego nie wlicza się wynagrodzenia za czas urlopu dla poratowania zdrowia.

2 - zasiłki chorobowe dla nauczycieli, wynagrodzenia wypłacane w czasie trwania stosunku pracy z tytułu niezdolności do pracy powstałych wskutek:

- a) wypadku przy pracy,
- b) wypadku w drodze do pracy lub z pracy,
- c) choroby zawodowej,

- d) leczenia w szpitalu lub sanatorium, łącznie z okresem nieprzerwanej niezdolności do pracy następującym bezpośrednio po okresie leczenia w szpitalu lub sanatorium,
 - e) choroby przypadającej w czasie ciąży,
 - f) choroby lub wypadku, które spowodowały przejście pracownika na rentę inwalidzką lub świadczenia rehabilitacyjne.
- 3 - zasiłek macierzyński.
- 4 - wynagrodzenie za czas efektywnie nie przepracowany:
- a) w związku ze zwolnieniem od pracy na podstawie przepisów o zwolnieniu od pracy, jeżeli przepisy te przewidują wypłatę wynagrodzenia za czas tych zwolnień oraz na podstawie przepisów o kierowaniu pracowników społecznych zakładów pracy do szkół dla pracujących i na studia dla pracujących w szkołach wyższych, a także w celu podnoszenia kwalifikacji w formach pozaszkolnych,
 - b) w związku z pełnieniem dyżurów w zakładzie pracy.
- 5 - wynagrodzenie za wykonanie dodatkowych czynności nie wchodzących w zakres obowiązków wynikających z umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego został nawiązany stosunek pracy.
- 6 - ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysługujący:
- a) pracownikom odchodzącym na emeryturę,
 - b) pracownikom odchodzącym na rentę inwalidzką,
 - c) pracownikom, którym przyznano świadczenia rehabilitacyjne, a także ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przysługujący z tytułu śmierci pracownika.

§ 3

Nie stanowi postawy naliczenia wysokości nagrody:

- a) zasiłek wychowawczy,

b) ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

§ 4

1. Pracownik nabywa prawo do nagrody w następującej wysokości:
 - a) 50% nagrody - po przepracowaniu roku,
 - b) 75% nagrody - po przepracowaniu dwóch lat,
 - c) 100 nagrody - po przepracowaniu trzech lat.
2. Absolwentom szkół zawodowych, średnich ogólnokształcących i wyższych, którzy po ukończeniu tych szkół po raz pierwszy podejmą pracę, okres nauki w tych szkołach zalicza się do okresu pracy, od którego jest uzależniona wysokość nagrody.
3. Osobom, które po uzyskaniu uprawnień do świadczeń emerytalnych lub rentowych podjęły pracę zawodową, okres zatrudnienia przed nabyciem uprawnień do tych świadczeń zalicza się do okresu pracy, o którym mowa w ust. 1.

§ 5

1. Nagrodę w pełnej wysokości przyznaje się za nienaganną i sumienną pracę oraz za rzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych w okresie całego roku kalendarzowego, za który jest przyznawana nagroda.
2. Zmniejszenie nagrody następuje za:
 - a) nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy:
 - o 20% za jeden dzień nieobecności,
 - o 50% za dwa dni nieobecności;
 - b) dopuszczenie się ^{rażących} innych uchybień dyscyplinarnych wynikających z nieprzestrzegania dyscypliny pracy oraz zakresu powierzonych obowiązków, samowolnego opuszczenia stanowiska pracy, ^{wieźniaczej} odmowy wykonania polecenia służbowego, powtarzających się spóźnień - wysokość nagrody może być obniżona do 50%;
 - c) rażące nieprzestrzeganie przepisów bhp i p/poż. - do 50%;
 - d) brak zadowalających wyników w pracy zawodowej - do 40%.

3. W przypadku zbieżności dwu lub więcej kar stosuje się tylko jedną karę.

§ 6

Pracownik traci prawo do nagrody w przypadku:

- a) wyrządzenia szkody zakładowi pracy ze swojej winy,
- b) zagarnięcia mienia zakładu pracy,
- c) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,
- d) nieuzasadnionego przerwania pracy,
- e) przystąpienia do pracy w stanie nietrzeźwości lub innego naruszenia ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. Nr 35 poz. 230 z późn. zmianami).

§ 7

1. Nagroda przysługuje pracownikowi po przepracowaniu całego roku.
2. Pracownik spełnia warunki, o których mowa w ust. 1 także wówczas, gdy rozpoczął pracę nie później niż w ciągu pierwszych 14 dni tego roku.

§ 8

Nagroda w wysokości proporcjonalnej do okresu pracy przepracowanego w szkole przysługuje pracownikowi mimo nieprzepracowania w tym zakładzie całego roku, jeżeli został zatrudniony w wyniku:

- a) przeniesienia służbowego, powołania, wyboru lub zalecenia jednostki nadrzędnej,
- b) porozumienia zakładów pracy, jeżeli przerwa w pracy związana ze zmianą zatrudnienia nie trwała dłużej niż 10 dni - warunkiem przyznania nagrody jest przepracowanie w szkole co najmniej 6 miesięcy,
- c) likwidacji poprzedniego zakładu pracy,

- d) reorganizacji połączonej z likwidacją komórki organizacyjnej (stanowiska pracy), w której pracownik był zatrudniony lub zmniejszenia zatrudnienia *jeśli szkoła nie ma możliwości dalszego zatrudnienia* zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami, w wysokości jaką otrzymałby, gdyby nie zmieniał miejsca pracy,
- e) zwolnienie z czynnej służby wojskowej albo po spełnieniu obowiązku zastępczej służby poborowych, jeżeli podejmie pracę w ciągu 30 dni od zwolnienia od zasadniczej lub okresowej służby wojskowej.

Okres odbywania służby wojskowej zalicza się do okresu zatrudnienia, od którego uzależniona jest wysokość nagrody.

W wyżej wymienionych przypadkach nagroda przysługuje w wysokości, jaką otrzymałby pracownik, gdyby nie zmieniał miejsca pracy.

§ 9

Nagroda w wysokości proporcjonalnej do okresu pracy przepracowanego w szkole przysługuje pracownikowi mimo nieprzepracowania w tym zakładzie pracy całego roku, jeżeli odszedł w wyniku:

- a) przeniesienia służbowego, powołania, wyboru lub zlecenia jednostki nadrzędnej,
- b) porozumienia zakładów pracy - warunkiem przyznania nagrody jest przepracowanie co najmniej 6 miesięcy,
- c) powołania do czynnej służby wojskowej albo spełnienia obowiązku zastępczej służby (wojskowej) poborowych,
- d) likwidacji zakładu pracy,
- e) reorganizacji połączonej z likwidacją komórki organizacyjnej (stanowiska pracy), w której pracownik był zatrudniony lub zmniejszenia zatrudnienia, jeżeli zakład pracy nie ma możliwości dalszego zatrudnienia pracownika zgodnie z jego kwalifikacjami,
- f) przejścia na emeryturę, rentę inwalidzką lub *świadczenia* ~~ćwiczenia~~ rehabilitacyjne,
- g) rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez zakład pra-

- cy - warunkiem przyznania nagrody jest przepracowanie co najmniej 6 miesięcy,
- h) rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron lub rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony z upływem czasu, na który została zawarta - warunkiem przyznania nagrody jest przepracowanie co najmniej 6 miesięcy,
 - i) rozwiązania przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn nie zawinionych przez pracownika.

§ 10

Pracownik korzystający z urlopu wychowawczego ma prawo do nagrody proporcjonalnie do okresu pracy przepracowanego w danym roku, zarówno przed urlopem, jak i po powrocie z urlopu, w wysokości wynikającej z okresu zatrudnienia w szkole łącznie z urlopem wychowawczym.

§ 11

1. Nagroda przysługuje pracownikowi mimo nieprzepracowania w jednym zakładzie pracy całego roku kalendarzowego w razie rozwiązania stosunku pracy:
 - a) przez zakład pracy z naruszeniem przepisów prawa, jeżeli okoliczność ta została stwierdzona prawomocnym orzeczeniem organów uprawnionych do rozstrzygania spraw pracowniczych,
 - b) przez pracownika bez wypowiedzenia, jeżeli zakład społecznej służby zdrowia stwierdził szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a zakład pracy nie przeniósł go w terminie wskazanym przez lekarza do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe,
 - c) przez pracownika lub na mocy porozumienia stron w związku ze zmianą miejsca zamieszkania z powodu:
 - przeniesienia służbowego małżonka do innej miejscowości,
 - podjęcia pracy w miejscu nowego zamieszkania lub w pob-

- liżu pod warunkiem, że poprzednio pracownik był zatrudniony w innej miejscowości i dojeżdżał do pracy,
- przeprowadzenia się pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia zw względu na zawarcie związku małżeńskiego z osobą zamieszkałą w innej miejscowości,
 - podjęcia pracy zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami przez pracownika zatrudnionego niezgodnie z wyuczonym zawodem.
2. W przypadkach określonych w ust. 1 nagroda przysługuje pracownikowi zarówno w zakładzie, w którym został rozwiązany stosunek pracy, jak i w zakładzie, w którym pracownik podjął zatrudnienie proporcjonalnie do okresu pracy przepracowanego w każdym z tych zakładów pracy w roku kalendarzowym, za który jest wypłacana nagroda.
3. W przypadkach określonych w ust. 1 w nowym zakładzie pracy nagroda przysługuje w wysokości uzależnionej od okresu zatrudnienia jaką otrzymałby pracownik, gdyby nie zmieniał miejsca pracy.

§ 12

1. Nagroda, mimo nieprzepracowania w szkole całego roku kalendarzowego przysługuje pracownikowi, który:
- a) podjął zatrudnienie po zwolnieniu:
 - z zawodowej służby wojskowej,
 - z urzędu ochrony państwa i policji,
 - ze służby więziennej, jeżeli spełnia warunki do zaliczenia okresu tej służby do zatrudnienia, w zakresie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami,
 - b) korzysta w tym samym zakładzie pracy z urlopu bezpłatnego udzielonego ze względu na:
 - kontynuowanie nauki,
 - podjęcie studiów,
 - skierowanie do pracy za granicą,

- wyjazdu za granicę wspólnie z małżonkiem - pracownikiem służby dyplomatyczno-konsularnej lub urzędu konsularnego na czas pełnienia tej służby,
 - c) korzysta w tym samym zakładzie pracy z urlopu bezpłatnego z innych przyczyn niż wymienione w pkt 2 pod warunkiem przepracowania łącznie w roku kalendarzowym, za który wypłacana jest nagroda, w jednym zakładzie pracy co najmniej 6 miesięcy.
2. W przypadkach określonych w ust. 1 nagroda przysługuje proporcjonalnie do okresu pracy przepracowanego w zakładzie w danym roku kalendarzowym, za który jest wypłacana w wysokości uzależnionej od okresu zatrudnienia.

§ 13

1. Nagroda, mimo nieprzepracowania w szkole całego roku kalendarzowego przysługuje pracownikowi, który podjął zatrudnienie:
- a) w niepełnym wymiarze czasu pracy lub po zawieszeniu prawa do emerytury po przejściu na emeryturę,
 - b) w okresie lub po okresie pobierania renty inwalidzkiej, a także po upływie okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego.
2. W przypadkach określonych w ust. 1 nagrodę ustala się proporcjonalnie do okresu pracy przepracowanego w zakładzie pracy w danym roku kalendarzowym, za który jest wypłacana i wysokości uzależnionej od okresu zatrudnienia poprzedzającego przejście na emeryturę, rentę inwalidzką lub świadczenia rehabilitacyjne.

§ 14

1. Nagroda, mimo nieprzepracowania w szkole całego roku kalendarzowego przysługuje pracownikowi:
- a) z którym umowa o pracę wygasa z upływem 3 miesięcy nieo-

- becności w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, jeżeli aresztowanie nie pozostaje w związku z zatrudnieniem w zakładzie pracy;
- b) któremu wstrzymana została wypłata nagrody z powodu aresztowania w związku z podejrzeniem popełnienia czynu mającego związek z zatrudnieniem, jeżeli prawomocnym wyrokiem sądu został uniewinniony lub w stosunku do którego postępowanie karne zostało umorzone z powodu przedawnienia lub amnestii;
 - c) który został ponownie zatrudniony w zakładzie pracy, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił powrót w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się z wyjątkiem przypadku, gdy postępowanie karne zostało umorzone z powodu przedawnienia lub amnestii, a także w razie warunkowego umorzenia postępowania.
3. W przypadkach określonych w ust. 1 nagroda przysługuje proporcjonalnie do okresu przepracowanego w zakładzie pracy w danym roku kalendarzowym.

§ 15

Pracownik, który ze względu na organizację pracy szkoły zawarł umowę o pracę na czas określony (rok szkolny) pod warunkiem przepracowania całego okresu, na który została zawarta umowa o pracę, nie mniej jednak niż 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, ma prawo do nagrody proporcjonalnie do okresu pracy przepracowanego w danym roku szkolnym.

W przypadku zatrudnienia nauczyciela w następnym roku szkolnym, okres zatrudnienia w roku poprzedzającym zalicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależy wysokość nagrody pod warunkiem, że przerwa w zatrudnieniu nie jest dłuższa niż okres ferii szkolnych.

§ 16

W razie śmierci pracownika, który nie przepracował roku kalendarzowego, nagroda przysługuje proporcjonalnie do okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym, za który jest wypłacana.

§ 17

Pracownikowi - kombatantowi do okresu zatrudnienia wlicza się pełne lata działalności kombatanckiej i pobytu w obozach koncentracyjnych. Pracownik - kombatant nabywa prawo do rocznej nagrody po nienagannym przepracowaniu w jednym zakładzie pracy całego roku kalendarzowego.

§ 18

Nagrodę przyznaje dyrektor szkoły po zasięgnięciu opinii związków zawodowych.

§ 19

Wypłaty nagród za rok ubiegły powinny być dokonane do 31 marca.

§ 20

Dyrektor szkoły ma obowiązek zawiadomić pracownika na piśmie o obniżeniu mu nagrody lub o jej nieprzyznaniu z podaniem przyczyny.

§ 21

1. Pracownik ma prawo w terminie trzech dni od otrzymania pisma, o którym mowa w § 20 zgłosić dyrektorowi szkoły pisemny sprzeciw.
2. Sprzeciw, o którym mowa w ust. 1, rozpatruje dyrektor szkoły w uzgodnieniu z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych, po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

Dyrektor szkoły jest obowiązany:

- 1/ zawiadomić pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty w szkole o wejściu w życie regulaminu, o zmianach dotyczących regulaminu oraz o utracie mocy obowiązującej regulaminu,
- 2/ dostarczyć zakładowym organizacjom związkowym niezbędną liczbę egzemplarzy regulaminu,
- 3/ na żądanie pracownika udostępnić tekst regulaminu i wyjaśnić jego treść.

Niniejszy regulamin został uzgodniony ze związkami zawodowymi.
Regulamin wchodzi w życie z dniem 1.02.1997

Związki Zawodowe:

Dyrektor:

