

- **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
TOWARZYSTWA OŚWIATOWEGO „EDUKACJA”
(dalej: Regulamin)**

Na podstawie art. 78 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy, Zarząd Towarzystwa Oświatowego „Edukacja” uchwałą z dnia nr ustalił, co następuje :

- **Przepisy wstępne**

§ 1

- Regulamin ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.
- Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich Pracowników Towarzystwa Oświatowego „Edukacja” (dalej: TO Edukacja) bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.
- Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z treścią niniejszego regulaminu przez Dyrektora Szkoły Podstawowej (lub Muzycznej – dla pracowników Szkoły Muzycznej) TO „Edukacja”. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią regulaminu zostaje dołączone do jego akt osobowych.
- Na potrzeby niniejszego Regulaminu przyjmuje się następujące rozumienie użytych w nim pojęć:
 - a) **pensum** – podstawowy tygodniowy wymiar czasu pracownika pedagogicznego w ramach prowadzonych godzin dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych na dany rok szkolny ustalony decyzją Dyrektora szkoły - pensum konkretnego pracownika pedagogicznego może zostać zwiększone na okres danego roku szkolnego;
 - b) **godziny ponadwymiarowe** – przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych ponad godzinowy tygodniowy wymiar czasu pracy;
 - c) **zajęcia opiekuńcze** – czas wykonywania pracy z uczniami szkół przez pracownika pedagogicznego bez przeprowadzania zajęć dydaktycznych i ograniczające się do dozoru nad powierzoną grupą dzieci;
 - d) **zajęcia dydaktyczne** – lekcje przeprowadzone przez pracownika pedagogicznego w ramach jego merytorycznego przygotowania i odpowiadające stanowisku na jakim jest zatrudniony;
 - e) **godziny zastępstwa** – godziny pracy pracownika pedagogicznego wykonywane zamiast innego pracownika pedagogicznego, spoza planu organizacyjnego osoby wykonującej pracę; godziny zastępstwa mogą mieć charakter zajęć dydaktycznych lub opiekuńczych.

§ 2

- Przez Pracodawcę należy rozumieć Towarzystwo Oświatowe „Edukacja” reprezentowane przez Zarząd TO „Edukacja”.
- Przez organ zarządzający szkołami TO „Edukacja” należy rozumieć Dyrektorów Szkół, a w czasie jego nieobecności Wicedyrektora Szkół.
- Na potrzeby niniejszego Regulaminu pracownicy TO Edukacja dzielą się na pracowników:
 - a) pedagogicznych – do których zalicza się wszystkie osoby zatrudnione na stanowisku nauczyciela (bez względu na stopień);
 - b) administracyjnych – do których zalicza się wszystkie osoby nie zaliczające się do grona pracowników pedagogicznych.

- **Wynagrodzenie za pracę**

§ 3

- W stosunku do pracowników pedagogicznych, w TO „Edukacja” obowiązuje czasowy system wynagradzania za pracę, polegający na ustaleniu godzinowej stawki wynagrodzenia oraz ilości godzin pracy w ramach pensum w oparciu o ramowy plan organizacyjny zgodnie z normami podanymi w regulaminie pracy.

- Ramowy plan organizacyjny ustalany jest przez Dyrektora Szkoły i podawany do wiadomości Pracowników pedagogicznych do końca maja każdego kolejnego roku szkolnego, uwzględnia plan na kolejny rok szkolny. Zmiana planu organizacyjnego nie wymaga zmiany umowy o pracę jak również nie stanowi zmiany warunków pracy.
- Wymiar czasu Pracowników TO „Edukacja” wynosi 40 godzin tygodniowo, a szczegółowe zasady wymiaru czasu pracy określone są w Regulaminie Pracy Towarzystwa Oświatowego „Edukacja” w Łodzi.
- Wynagrodzenie Pracowników pedagogicznych może być zróżnicowane pomiędzy pracownikami zajmującymi to samo stanowisko lub tego samego stopnia awansu zawodowego.
- Na potrzeby ustalenia należnego wynagrodzenia przyjmuje się podstawowy wymiar pracy dla Pracowników pedagogicznych określony w Regulaminie Pracy.
- Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przydzielone w planie organizacyjnym przysługuje za faktycznie przepracowane godziny.
- W przypadku prowadzenia przez pracownika pedagogicznego zajęć w ramach dwujęzyczności, za te zajęcia przysługuje stawka zwiększona o 30% w stosunku do zajęć regularnych.
- Jeśli pracownik pedagogiczny prowadzi podstawowe zajęcia w wymiarze przekraczającym podstawowe pensum określone w ust. 2, za miesiące wakacyjne, przerwy świąteczne i ferie przysługuje wynagrodzenie z uwzględnieniem zwiększonego pensum. Zwiększone pensum na dany rok szkolny ustala Dyrektor szkoły.

§ 4

- Decyzją Dyrektora Szkoły, wyróżniającym się pracownikom, mogą zostać wypłacone premie uznaniowe.
- Do dnia 31 sierpnia poprzedzającego rok szkolny na który określane jest wynagrodzenie, Zarząd TO „Edukacja”, uwzględniając sytuację finansową stowarzyszenia, wysokość wynagrodzeń w szkołach publicznych, a także uwzględniając motywacyjną rolę świadczeń pieniężnych, podejmuje uchwałę o aktualizacji Załącznika nr 1 do niniejszego Regulaminu. Brak podjęcia uchwały we wskazanym terminie skutkuje przedłużeniem okresu obowiązywania Załącznika nr 1 w poprzednio przyjętej treści na kolejny rok szkolny.

§ 5 Podstawa wynagrodzenia pracowników pedagogicznych

- Wynagrodzenie podstawowe pracowników pedagogicznych zostaje ustalone indywidualnie w umowach o pracę.
- Kwota wynagrodzenia podstawowego może ulec podwyższeniu niezależnie od stopnia awansu na wniosek Dyrektora szkoły w przypadku udokumentowanych osiągnięć pracownika pedagogicznego, zastosowania wiedzy i umiejętności nauczyciela w jego codziennej pracy.
- Wynagrodzenie za wykonywanie pracy wychowawczej polegającej na opiece w świetlicach lub sprawowanie opieki nad uczniami w ramach godzin doraźnych zastępstw obliczane jest według stawki, w Załączniku nr 1 do Regulaminu, dla nauczyciela świetlicy. Według analogicznej zasady obliczane jest wynagrodzenie za opiekę nad dziećmi w trakcie zajęć lub wyjść prowadzonych przez inne osoby, w tym opieki nad dziećmi w czasie konkursów, imprez kulturalno – oświatowych lub sportowo – rekreacyjnych.
- Wynagrodzenie za jedną godzinę ponadwymiarową ustala się dzieląc przyznaną nauczycielowi stawkę wynagrodzenia zasadniczego w umowie o pracę przez miesięczną liczbę godzin tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin, ustalonego dla rodzaju zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych nauczyciela.
- Miesięczną liczbę godzin obowiązkowego lub realizowanego wymiaru godzin nauczyciela, o której mowa w ust. 4 uzyskuje się mnożąc obowiązkowy tygodniowy 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.
- 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 niezrealizowane z przyczyn leżących po stronie Pracodawcy, traktuje się jako godziny faktycznie odbyte, a w szczególności:
 - zawieszenia zajęć z powodu epidemii lub mrozów,
 - rekolekcji,
 - wyjazdu uczniów na wycieczkę lub zawody.
 - Dla ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia – za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych przyjmuje się obowiązkowy wymiar zajęć określony w Regulaminie Pracy, pomniejszony o $\frac{1}{5}$ tego wymiaru (lub $\frac{1}{4}$, 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 przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie może być jednakże większa niż liczba godzin przydzielonych w planie organizacyjnym.
 - Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe wypłaca się do 10. dnia następnego miesiąca razem z wynagrodzeniem zasadniczym.
 - Okresy rozliczeniowe godzin ponadwymiarowych i doraźnych zastępstw są ustalane na początku każdego roku szkolnego.
 - Wynagrodzenie za jedną godzinę doraźnych zastępstw ustala się tak, jak za godzinę ponadwymiarową.

§ 6 Podstawa wynagrodzenia pracowników administracyjnych

- Wynagrodzenie dla pracowników administracyjnych określone są indywidualnie w umowach o pracę lub innych umowach cywilnoprawnych statuujących stosunek pracy z T. O. „Edukacja”.
- Wynagrodzenie pracowników administracyjnych może być zróżnicowane pomiędzy pracownikami zajmującymi to samo stanowisko.
- Na potrzeby niniejszego Regulaminu ustala się podstawowy wymiar czasu pracy dla pracowników administracyjnych na 40 godzin tygodniowo
- Zatrudnienie na mniejszy wymiar etatu skutkuje odpowiednim przeliczeniem wysokości wynagrodzenia.

§ 7 Dodatki do wynagrodzenia podstawowego

- Pracownikom pedagogicznym przysługuje dodatek do wynagrodzenia podstawowego za:
 - a) wychowawstwo klasy – przyznawany na dany rok szkolny decyzją Dyrektora Szkoły; decyzja zmieniającą może zostać wydana w przypadku długotrwałej nieobecności osoby, której dodatek przyznano – w takiej sytuacji dodatek przysługuje do końca miesiąca, w którym wydano decyzję zmieniającą, a następnie przypada osobie, która w wyniku decyzji zmieniającej ustanowiona została wychowawcą klasy;
 - b) opiekę nad nauczycielem odbywającym staż zawodowy – przyznawany na czas sprawowania opieki decyzją Dyrektora Szkoły;
- Dodatki wskazane w ust. 1 przysługują w pełnej wysokości za cały okres na który zostały przyznane. Dodatki funkcyjne przysługują ponadto:
 - a) osobie która dodatkowo pełni obowiązki Dyrektora lub powołanego na stanowiska Dyrektora Szkoły Podstawowej;
 - b) osobie, który dodatkowo pełni obowiązki Dyrektora lub powołanego na stanowiska Dyrektora Szkoły Muzycznej;
 - c) osobie, która dodatkowo pełni obowiązki Zastępcy Dyrektora lub powołanego na stanowiska Zastępcy Dyrektora Szkoły Podstawowej;
 - d) osobie, która dodatkowo pełni obowiązki Zastępcy Dyrektora lub powołanego na

stanowiska Zastępcy Dyrektora Szkoły Muzycznej;

e) osobie wykonującej obowiązki Inspektora Ochrony Danych Osobowych.

- Osobom wskazanym w ust. 2 p. a – d, jeśli nie wykonują obowiązków nauczyciela i ich praca ogranicza się wyłącznie do wykonywania funkcji o której mowa w poszczególnych ustępach, wypłacane jest wyłącznie wynagrodzenie w równowartości dodatku funkcyjnego określonego w tych punktach.
- Dodatki doliczane są do comiesięcznego wynagrodzenia.
- W przypadku gdy jedna osoba pełni więcej niż jedną funkcję wymienioną w ust. 2 przysługuje jej dodatek najbardziej korzystny powiększony o 20%.
- Inne dodatki niewymienione w niniejszym paragrafie wygasają i mogą być przyznane indywidualnie na podstawie decyzji Dyrektora Szkoły w ramach budżetu na wynagrodzenia na dany rok szkolny.
- Wszystkie dodatki przysługują również w przypadku usprawiedliwionej nieobecności pracownika.
- Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych przysługuje ekwiwalent za pranie odzieży roboczej w wysokości 25 zł miesięcznie. W przypadku nieobecności pracownika w całym okresie rozliczeniowym ekwiwalent ten nie przysługuje.

III. Premie

§ 8

Zasady przyznawania premii

- Zarząd TO "Edukacja" ustala corocznie wysokość funduszu premii.
- Wysokość funduszu premii zaliczana jest do budżetu płacowego i podlega wspólnym ograniczeniom określonym w dokumentach Stowarzyszenia.
- Premie mają charakter finansowy.
- Premie pracownikom przyznaje Dyrektor Szkoły w ramach budżetu na wynagrodzenia w danym roku szkolnym.
- Premie pracownikom pedagogicznym Dyrektor szkoły może przyznać stosownie do zapisów niniejszego Regulaminu.
- Premie dla pracowników administracyjnych przyznawane są na koniec miesiąca.
- Dyrektorzy Szkół informują osobę odpowiedzialną za wyliczanie wynagrodzeń o spełnieniu warunków do otrzymania premii określonej w Regulaminie Wynagradzania w miesiącu w którym warunek został spełniony.
- Niewykorzystane środki z funduszu premii i zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w danym roku budżetowym pozostają w dyspozycji Zarządu i mogą być dowolnie zapisane w kolejnym roku budżetowym lub przeznaczone na rezerwę budżetową z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z przepisów prawa, niniejszego Regulaminu i innych dokumentów wewnętrznych Stowarzyszenia.

§ 9

Kryteria przyznawania premii pracownikom pedagogicznym

- Premie pracownikom są wypłacane w związku z realizacją postawionych przez Dyrektora Szkoły celów. Cele Dyrektorom Szkół wyznaczane są przez Zarząd, tak aby wspólnie rozwijać Szkołę zgodnie z oczekiwaniami Rodziców, potrzebami Uczniów i wymaganiami stawianymi przez konkurencję.
- Dyrektorom Szkół Towarzystwa i ich Zastępcom przyznawana są premia zgodnie z formularzem ich celów premiowych.
- Dyrektorom Szkół Towarzystwa i ich Zastępcom premie przyznawane są 3 razy do roku:
 - za okres wakacji poprzedzających rozpoczęcie roku szkolnego,
 - za pierwszy semestr,
 - za drugi semestr,
- Nauczycielom Szkół Towarzystwa przyznawane są premie zgodnie z opisem wyznaczonych celów.
- Premie Pracowników pedagogicznych mogą być przyznane trzy razy w roku:
 - za okres wrzesień – listopad – do dnia 10 grudnia każdego roku szkolnego

- za okres grudzień – luty – do dnia 10 marca każdego roku szkolnego;
- za okres marzec – maj – do dnia 10 czerwca każdego roku szkolnego
- Premia coroczna może być przyznana Pracownikom pedagogicznym do dnia 10 sierpnia danego roku szkolnego za:
 - osiąganie wyróżniających wyników w nauczaniu potwierdzonych wynikami sprawdzianów i egzaminów lub udziału uczniów w konkursach i olimpiadach,
 - stosowanie efektywnych form indywidualizacji procesu dydaktyczno-wychowawczego, organizowanie konsultacji dla uczniów potrzebujących indywidualizowanego kształcenia,
 - wprowadzanie innowacji pedagogicznych,
 - wzorowe realizowanie zadań w zakresie wychowania, w tym organizowanie uroczystości, imprez, wycieczek oraz uczestnictwo z uczniami w pozaszkolnych formach działalności społeczno-kulturalnej,
 - niesienie pomocy uczniom i wychowankom będącym w trudnej sytuacji rodzinnej,
 - wdrażanie efektywnych form współpracy z rodzicami i środowiskiem
 - doskonalenie warsztatu pracy i wprowadzenie doświadczeń oraz udzielenie pomocy początkującym nauczycielom,
- Cele premiowe określone są na każdy rok szkolny osobno i zostają ustalone do 30 września każdego roku szkolnego.
- Premie wskazane w niniejszym paragrafie mają charakter uznaniowy.

§ 10

Kryteria przyznawania premii pracownikom administracyjnym

- Premie dla Pracowników administracyjnych mogą być przyznawane decyzją Dyrektora Szkoły lub uchwałą Zarządu za:
 - wzorowe wykonywanie powierzonych obowiązków,
 - przejawianie własnej inicjatywy, szczególnie jeśli chodzi o optymalizację kosztów funkcjonowania szkół,
 - doskonalenie własnych umiejętności wykorzystywanych na danym stanowisku,
 - dbałość o dobry wizerunek szkół T.O. „Edukacja” poprzez wzorowe kontakty ze współpracownikami, rodzicami i uczniami.
- Premie pracowników administracyjnych mogą być wypłacane co miesiąc wraz z wynagrodzeniem za miesiąc, w którym został spełniony warunek przyznania premii.
- Cele premiowe określone są na każdy rok szkolny osobno i zostają ustalone do 30 września każdego roku szkolnego.
- Premie wskazane w niniejszym paragrafie mają charakter uznaniowy.

§ 11

Oprócz świadczeń wyżej wymienionych pracownicy mają prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, według zasad określonych w art. 134 – 135 Kodeksu Pracy, z zastrzeżeniem zawartym w § 7 Regulaminu.

IV. Pieniężne świadczenia związane z pracą.

§ 12

Poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi w § 7 dodatkami oraz premiami określonymi powyżej, pracownikom przysługują również inne świadczenia pieniężne związane z pracą, wymienione w niniejszym paragrafie:

- Świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu Pracy i w wymiarze określonym w tych artykułach oraz przepisach regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
- Świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art.

- 92 i 237 Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń.
- Nagrody jubileuszowe za 10 lat pracy w TO „Edukacja” przyznawane w wysokości
 - a) 50% wynagrodzenia miesięcznego liczonego jak za urlop wypoczynkowy – po 10 latach pracy w TO Edukacja;
 - b) 75 % wynagrodzenia miesięcznego liczonego jak za urlop wypoczynkowy – po 20 latach pracy w TO Edukacja;
 - c) 100% wynagrodzenia miesięcznego liczonego jak za urlop wypoczynkowy – po 25 latach pracy w TO Edukacja.
 - c) 100% wynagrodzenia miesięcznego liczonego jak za urlop wypoczynkowy – po 30 latach pracy w TO Edukacja.
- Odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej, należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa.
- Odprawy rentowe lub emerytalne przysługujące w oparciu o odrębne przepisy o ile nie wypłacił ich inny pracodawca.
- Odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym artykule.
- Zwrot kosztów delegacji służbowych według zasad ustalonych przez ministra pracy i polityki socjalnej.
- Zwrot kosztów używania prywatnego samochodu dla celów służbowych na zasadach określonych w obowiązujących przepisach.
- Inne należności, które przysługują pracownikom na podstawie przepisów szczególnych.

V. Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych.

§13

- Wynagrodzenie zasadnicze łącznie z dodatkami do niego wypłacane jest :
 - przelewem na konto osobiste pracownika do 10-go dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.
 - lub
 - gotówką w kasie pracodawcy do 10-go dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni,
- Świadczenia wymienione w dziale III regulaminu wypłacane są najpóźniej w najbliższym terminie płatności wynagrodzenia przypadającym po dacie ustalenia ich wysokości.

VI. Postanowienia końcowe

§ 14

- Regulamin wynagradzania wchodzi w życie 15 września 2022r. to jest po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników. W przypadku gdy któryś zapis regulaminu stosuje obowiązek ustalenia spraw z nim związanych do określonej daty, w roku szkolnym w którym Regulamin wszedł w życie ustala się, że wszystkie te obowiązki winny zostać wykonane w terminie 45 dni od dnia wejścia w życie Regulaminu.
- Z chwilą wejścia w życie Regulaminu wygasają wszelkie inne postanowienia w zakresie zasad wynagradzania pracowników Towarzystwa Oświatowego „Edukacja”, w szczególności inne regulaminy premiowe czy zasady wypłat wynagrodzeń bądź premii na podstawie indywidualnych decyzji lub uchwał, z wyłączeń postanowień wynikających z zawartych umów o pracę lub przepisów prawa powszechnie obowiązującego.

§ 15

Wszelkie zmiany regulaminu wymagają formy aneksu do regulaminu, który wchodzi w życie w trybie określonym w § 14 niniejszego regulaminu.

§ 16

Wszelkich wyjaśnień w sprawie treści regulaminu udziela Zarząd TO „Edukacja”, do którego należy także interpretacja przepisów regulaminu.

