

## Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy

dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie ustawy o  
pracownikach samorządowych w szkołach, przedszkolach i placówkach  
oświatowych, dla których organem prowadzącym jest miasto Rybnik

zawarty w dniu 10.01.2024 r.

## Ponadzakładowy

### Układ Zbiorowy Pracy

dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych w szkołach, przedszkolach i placówkach oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Miasto Rybnik, zawarty w dniu 10.01.2024 r. w Rybniku pomiędzy :

Ze strony pracowników:

1. Zarządem Głównym Związku Nauczycielstwa Polskiego z siedzibą w Warszawie przy ulicy Smulikowskiego 6/8 reprezentowanym przez Prezesa Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego w Rybniku – Izabelę Faksa-Lerch

oraz

2. Komisją Krajową NSZZ „Solidarność z siedzibą w Gdańsku przy ul. Wały Piastowskie 24 reprezentowaną przez:

Justynę Latos – Z-cę Przewodniczącą, Skarbnika ZR Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ Solidarność

Edytę Odyjas – Z-cę Przewodniczącą ZR Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ Solidarność

Ze strony pracodawców :

Prezydentem Miasta Rybnika z siedzibą w Rybniku przy ul. Chrobrego 2 – Piotrem Kuczerą

## Zakres podmiotowy Układu

### Art. 1

1. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych w szkołach, przedszkolach i placówkach oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Miasto Rybnik, zwany dalej „układem”, obejmuje wszystkich pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach oświatowych prowadzonych przez Miasto Rybnik na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych.
2. Wykaz jednostek oświatowych, dla których Miasto Rybnik jest organem prowadzącym, stanowi załącznik nr 1 do Układu.

## Zakres przedmiotowy Układu

### Art. 2

Układ określa zasady wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń, związanych z pracą pracownikom jednostek oświatowych, prowadzonych przez miasto Rybnik, wymienionych w załączniku nr 1. Postanowienia układu stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych.

## Wyjaśnienie podstawowych pojęć

### Art. 3

Ilekroć jest mowa o :

- 1) „szkole” - rozumie się przez to wszystkie jednostki oświatowe prowadzone przez Miasto Rybnik;
- 2) „organie prowadzącym szkoły” - rozumie się przez to Miasto Rybnik
- 3) „pracownikach” - rozumie się przez to wszystkich pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach oświatowych prowadzonych przez Miasto Rybnik

na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych;

- 4) „pracodawcy” - rozumie się przez to jednostkę oświatową prowadzoną przez Miasto Rybnik, w imieniu której jej dyrektor dokonuje czynności z zakresu prawa pracy,
- 5) „organizacji związkowej” - rozumie się przez to międzyzakładową organizację związkową działającą w jednostkach oświatowych prowadzonych przez Miasto Rybnik;
- 6) „wynagrodzeniu zasadniczym” - rozumie się przez to wynagrodzenie wynikające z kategorii osobistego zaszeregowania pracownika.

#### Czas pracy

##### Art. 4

1. Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub innym miejscu, wyznaczonym do wykonywania pracy.
2. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie przekraczającym 3 miesięcy, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Pracownikom przysługuje jedna 20 minutowa przerwa w pracy, wliczana do czasu pracy.

##### Art. 5

1. Szczegółowe kwestie związane z czasem pracy, a także dyscyplinę pracy określa regulamin pracy przyjęty odrębnie dla każdej szkoły.
2. Dopuszczalne jest ustanowienie zadaniowego systemu czasu pracy w rozumieniu art. 140 Kodeksu pracy w przypadku starszego inspektora ds. bezpieczeństwa i higieny pracy.

## Art. 6

Pracodawca w dniu zawarcia umowy o pracę z pracownikiem przedstawia mu na piśmie zakres obowiązków.

## Wynagrodzenie

### Art. 7

1. Pracownikowi, z tytułu świadczenia pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, oraz w przypadkach i na warunkach określonych w układzie lub innych przepisach prawa pracy:

1) dodatki:

- a) funkcyjny,
- b) za wieloletnią pracę,
- c) za pracę w godzinach nadliczbowych,
- d) za pracę w niedzielę, dni ustawowo wolne od pracy i dodatkowe dni wolne od pracy,
- e) dodatek za pracę w porze nocnej,
- f) za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
- g) za pracę w warunkach trudnych.

2) dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań,

3) premie kwartalne z funduszu premiowego,

4) nagrody jubileuszowe,

5) jednorazowe odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,

- 6) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz niektóre usprawiedliwione nieobecności w pracy opłacane jak za urlop wypoczynkowy,
  - 7) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby,
  - 8) nagrody z funduszu nagród,
  - 9) dodatkowe wynagrodzenie roczne.
2. Wzrost wynagrodzenia zasadniczego pracowników objętych Układem dokonywany będzie w terminach podwyżek wynagrodzeń pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Miasta. Kwota podwyżki wynagrodzeń przypadająca na jednego pracownika objętego Układem będzie odpowiadała wysokości podwyżki wynagrodzeń ustalonej dla pracowników samorządowych innych miejskich jednostek budżetowych.
  3. Wynagrodzenie zasadnicze pracowników samorządowych zatrudnionych na pełny etat nie może być niższe niż obowiązujące minimalne wynagrodzenie za pracę.
  4. 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.

## Art. 8

Ustala się:

- 1) wykaz stanowisk oraz minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach i minimalny poziom wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, stanowiący załącznik nr 2 do Układu,
- 2) tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, stanowiącą załącznik nr 3 do Układu,
- 3) wykaz stanowisk uprawnionych do dodatku funkcyjnego oraz wysokość stawek

dodatku funkcyjnego, stanowiący załącznik nr 4 do Układu,

#### Art. 9

1. Do okresów pracy, uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, wlicza się okres poprzedniego zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy oraz inne okresy, jeśli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
2. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
3. Jeżeli praca w szkole stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Pracownikowi pozostającemu w stosunku pracy jednocześnie w kilku szkołach w wymiarze nie przekraczającym łącznie wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 4 ust. 2 układu, do okresów uprawniających do dodatku w każdej ze szkół wlicza się okresy zatrudnienia, o których mowa w ust. 1
5. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
  - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

#### Art. 10

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższe od wynagrodzenia ustalonego na podstawie art. 151<sup>8</sup> Kodeksu Pracy.

## Art. 11

Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku pomocy nauczyciela w oddziale specjalnym lub szkole specjalnej za pracę wykonywaną w warunkach trudnych przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pracy w tych warunkach.

## Art. 12

Pracownikowi zatrudnionemu:

- w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza, przekraczającej 80%, lub w bezpośrednim kontakcie z wodą,
- przy obsłudze elektronicznych monitorów ekranowych,

przysługuje dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych w wysokości 35 zł miesięcznie, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę

## Art. 13

1. Pracownikowi z tytułu powierzenia dodatkowych zadań przysługuje dodatek specjalny w wysokości 5 % do 30 % wynagrodzenia zasadniczego - za inne dodatkowe zadania, z tym że w przypadku realizacji zadań w ramach programów/projektów unijnych dodatek ten może być zwiększony do kwoty zabezpieczonej w budżecie danego programu/projektu.
2. Zakres dodatkowych zadań oraz wysokość dodatku specjalnego określa pracodawca, w ramach posiadanego planu wydatków.

## Art. 14

Pracownik obsługi jest obowiązany w ramach normalnego czasu pracy do spełnienia różnych czynności techniczno-obslugowych, do których ma kwalifikacje i fizyczne możliwości ich wykonywania. W takim wypadku powinien otrzymać wynagrodzenie zasadnicze przewidziane dla czynności najwyżej płatnych i według tych czynności mieć określone stanowisko służbowe.



#### Art. 15

1. Tworzy się fundusz premiowy przeznaczony na wypłatę premii kwartalnych w wysokości 5% rocznych wynagrodzeń zasadniczych.
2. Zasady podziału funduszu premiowego i przyznawania premii kwartalnych określa regulamin premiowania.

#### Art. 16

1. W ramach środków na wynagrodzenie osobowe pracowników objętych układem tworzy się fundusz nagród w wysokości 1 % tych środków.
2. Nagrody pochodzące z funduszu, o którym mowa w ust. 1, przyznawane są pracownikom za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej i wypłacane są z okazji Dnia Edukacji Narodowej.

#### Art. 17

1. Wynagrodzenie za pracę płatne miesięcznie wypłaca się z dołu w ostatnim dniu każdego miesiąca, w którym pracownik wykonał pracę.
2. Jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy, wówczas wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.

#### Art. 18

1. Pracownikowi przysługuje za wieloletnią pracę nagroda jubileuszowa zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczania nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. A jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze, wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
9. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
10. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
11. Jeżeli w dniu wejścia w życie układu albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych, okresów nie podlegających dotychczas wliczaniu – pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, pracodawca wypłaca mu tylko jedną nagrodę, najwyższą.
12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie układu albo w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w

pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

13. Postanowienia ust. 11 i 12 mają odpowiednio zastosowanie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie, gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
14. Pracownik, który podjął zatrudnienie po dniu wejścia w życie układu nabywa prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 2 – 13, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody za dany okres.

#### Art. 19

1. Pracownikowi przy przechodzeniu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości :
  - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli był zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli był zatrudniony co najmniej 10 lat,
  - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli był zatrudniony co najmniej 15 lat,
  - 4) sześciomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli był zatrudniony co najmniej 20 lat,
2. Okres pracy uprawniający do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
4. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

## Art. 20

1. Dla pracowników tworzy się Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych i gospodaruje jego środkami zgodnie z przepisami określonymi w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz regulaminem opracowanym przez pracodawcę w myśl tejże ustawy.
2. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych zwiększa się na każdego emeryta i rencistę o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą.

## Art. 21

1. Pracownik zatrudniony na stanowisku kucharza lub pomocy kuchennej jest uprawniony do korzystania z bezpłatnego wyżywienia w czasie wykonywania pracy i w okresie prowadzenia żywienia w szkole, w której jest zatrudniony. Pracownikowi nie korzystającemu z wyżywienia, w tym także z powodu nieobecności w pracy, nie przysługuje ekwiwalent pieniężny z tego tytułu.
2. Pracownik nie wymieniony w ust. 1 może korzystać z wyżywienia prowadzonego przez szkołę, w której jest zatrudniony za odpłatnością określoną przez pracodawcę.

## Bezpieczeństwo i higiena pracy

## Art. 22

Pracownikowi przysługuje nieodpłatne zaopatrzenie w :

- 1) środki ochrony indywidualnej odzież roboczą i obuwie robocze według zasad ustalonych raz w roku przez pracodawcę,
- 2) środki do mycia: 250 g pasty BHP lub 400 g proszku zwykłego (krajowego) do prania miesięcznie, dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach: robotnika gospodarczego, kierowcy

## Funkcjonowanie związków zawodowych

### Art. 23

Pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia organizacjom związkowym podstawowych warunków do funkcjonowania związków na terenie szkoły na zasadach określonych w ustawie z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych.

### Postanowienia końcowe

#### Art. 24

1. Przy zawieraniu umowy o pracę pracodawca ma obowiązek informowania pracownika o istnieniu układu i zapoznania z jego treścią.
2. Treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony.
3. Strony układu dokonują pierwszej oceny jego funkcjonowania po upływie roku od daty jego wejścia w życie, a następnych co dwa lata.
4. Spory powstałe przy realizacji postanowień układu i wyjaśnianiu jego treści strony będą rozstrzygały w drodze negocjacji przez powołany przez siebie zespół po trzech przedstawicieli każdej ze stron.

#### Art. 25

Pracownik, który w dniu wejścia w życie układu nie spełnia wymogów kwalifikacyjnych, może pozostać na zajmowanym dotychczas stanowisku.

### Zmiany i wypowiedzenie układu

#### Art. 26

1. Układ zawarty jest na czas nieokreślony.
2. Zmiany postanowień układu dokonywane są w drodze protokołów dodatkowych do układu.
3. Wypowiedzenie układu może nastąpić jedynie w formie pisemnej.

4. Okres wypowiedzenia wynosi 6 miesięcy, licząc od pierwszego dnia następnego miesiąca od daty złożenia wypowiedzenia.

#### Art. 27

1. W sprawach nieuregulowanych w układzie mają zastosowanie odpowiednie przepisy Kodeksu Pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych.
2. Układ wchodzi w życie od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu w którym został zarejestrowany.
3. Obowiązujący PUZP z 18 stycznia 2000 r. wraz z protokołami dodatkowymi obowiązuje do ostatniego dnia miesiąca, w którym zostanie zarejestrowany niniejszy PUZP.

W IMIENIU ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

W IMIENIU PRACODAWCÓW

1. Za Zarząd Główny ZNP

2. Za Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”