

DY.011.03.03.2023

Załącznik do Zarządzenia nr 18/2023
Dyrektora Liceum Ogólnokształcącego Nr II
im. Joachima Chreptowicza w Ostrowcu Świętokrzyskim
z dnia 30.06.2023 r.

REGULAMIN

WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH

ZATRUDNIONYCH W LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCYM NR II

IM. JOACHIMA CHREPTOWICZA W OSTROWCU ŚWIĘTOKRZYSKIM

Podstawa prawna:

1. Art. 77² Ustawy z dnia 27 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy
2. Art. 39 Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2023 r., poz. 1102)
4. Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 1732, 2140, 2476, z 2023 r. 641.)
5. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r., poz. 2207 ze zm.);
6. Art. 30 ust.4, 5 i 6 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 854)

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Liceum Ogólnokształcącym Nr II im. Joachima Chreptowicza, zwany dalej Regulaminem, określa:
 - a) wykaz stanowisk, w tym kierowniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi;
 - b) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach;
 - c) minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych w szkole;
 - d) maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych w szkole;
 - e) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania dodatków specjalnych, premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
 - f) zasady naliczania nagród jubileuszowych;
 - g) warunki i sposób przyznawania dodatków funkcyjnych, dodatków specjalnych oraz innych dodatków.

§ 2

1. Ilekroć w niniejszym regulaminie jest mowa o:
 - a) **szkole** – należy przez to rozumieć Liceum Ogólnokształcące Nr II im. Joachima Chreptowicza w Ostrowcu Świętokrzyskim;
 - b) **dyrektorze** – należy przez to rozumieć Dyrektora Liceum Ogólnokształcącego Nr II im. Joachima Chreptowicza w Ostrowcu Świętokrzyskim;
 - c) **pracownika samorządowym** – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w szkole na stanowiskach innych niż pedagogiczne;
 - d) **rozporządzeniu** – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych;
 - e) **zakładowej organizacji związkowej** – należy przez to rozumieć Związek Nauczycielstwa Polskiego Zarząd Oddziału w Ostrowcu Świętokrzyskim oraz NSZZ „Solidarność” Międzyzakładowa Organizacja Związkowa Pracowników Oświaty i Wychowania w Ostrowcu Świętokrzyskim;

- f) **wynagrodzeniu** – należy przez to rozumieć wypłaty na rzecz pracowników z tytułu wykonywanej pracy, z wyłączeniem świadczeń z ubezpieczenia społecznego, świadczeń z tytułu diet, odszkodowań i innych tytułów nie zaliczanych do wynagrodzeń;
- g) **najniższym wynagrodzeniu zasadniczym** – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania określone w załączniku do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych;
- h) **ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

§ 3

Pracownik przed dopuszczeniem do pracy ma obowiązek zapoznać się z „Regulaminem wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Liceum Ogólnokształcącym Nr II im. Joachima Chreptowicza w Ostrowcu Świętokrzyskim”, umieszczonym w Biuletynie Informacji Publicznej liceum: <http://www.chreptowicz-ostrowiec.4bip.pl/index.php?idg=1&id=1&x=0>. Pisemne oświadczenie o zapoznaniu z regulaminem włącza się do akt osobowych.

ROZDZIAŁ II

PIENIĘŻNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 4

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.
2. Pracownikowi odpowiednio do rodzaju i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonaniu, a także ilości i jakości pracy przysługują w wypadkach i na warunkach określonych regulaminem następujące składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) dodatki do wynagrodzenia:
 - a) funkcyjny,
 - b) za wieloletnią pracę,
 - c) za pracę w porze nocnej,
 - d) za pracę w niedziele i święta;

- 3) dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia wykonywania obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań;
 - 4) premia uznaniowa.
3. Fakultatywnymi świadczeniami pieniężnymi związanymi z pracą poza wynagrodzeniem za pracę wymienionym w ust. 1 i ust. 2 są:
- 1) świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu pracy oraz przepisów regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa;
 - 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237¹ Kodeksu pracy oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń;
 - 3) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony RP;
 - 4) ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego oraz ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży w wysokości określonej corocznie zarządzeniem dyrektora Liceum Ogólnokształcącego Nr II im. Joachima Chreptowicza w Ostrowcu Świętokrzyskim;
 - 5) zwrot kosztów podróży służbowej na obszarze kraju i poza granicami kraju wg zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej oraz na podstawie Zarządzenia Starosty Ostrowieckiego w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych niebędących własnością pracodawcy;
 - 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie Ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej;
 - 7) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę w wysokości określonej w § 15 Regulaminu;
 - 8) nagroda jubileuszowa wg zasad określonych w § 14 Regulaminu;
 - 9) ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w §18 Regulaminu;
 - 10) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;
 - 11) w razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje

odprawa pośmiertna na podstawie art. 93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym przepisie.**ROZDZIAŁ III**

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie Ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
3. Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii określa **załącznik nr 1** do niniejszego Regulaminu.
4. Wynagrodzenie miesięczne pracowników ustala się w oparciu o Rozporządzenie i niniejszy Regulamin.
5. Wykaz stanowisk, minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony w kategoriach zaszeregowania oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach określa **załącznik nr 2** do Regulaminu.

ROZDZIAŁ IV

DODATKI PŁACOWE OBLIGATORYJNE

§ 6

Dodatek funkcyjny

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - 1) główny księgowy,
 - 2) sekretarz szkołyprzysługuje dodatek funkcyjny zgodnie z **załącznikiem nr 3** do Regulaminu.
2. Dodatek funkcyjny nie przysługuje:
 - 1) w okresie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 2) w okresach, za które nie przysługuje wynagrodzenie zasadnicze,
 - 3) od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik zaprzestał pełnienia obowiązków, do których jest przypisany ten dodatek, a jeśli zaprzestanie pełnienia obowiązków nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia.

3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest z dołu, w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

§ 7

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek za wieloletnią pracę 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.
4. Dodatek za wieloletnią pracę 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.
5. Jeżeli praca w szkole stanowi dodatkowe zatrudnienie do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
6. Pracownikowi, który wykonuje pracę w szkole w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
7. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 8

Pora nocna praca w niedziele i święta

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Pora nocna obejmuje 8 godzin między 22.00 a 6.00.

3. Za pracę w święto pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia.

§ 9

Dodatek specjalny

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracownikowi może zostać przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony, nie dłuższy niż jeden rok.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 30% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Przepisy dotyczące dodatku specjalnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

§ 10

Premia

1. W ramach posiadanych środków na fundusz wynagrodzeń dyrektor tworzy odpis na fundusz premiowy (tzw. premia uznaniowa) w wysokości 10% od wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych.
2. Premia uznaniowa przyznawana jest pracownikom, którzy wyróżniają się w pracy w szczególności:
 - 1) wzorowym pełnieniem obowiązków;
 - 2) złożonością realizowanych zadań;
 - 3) terminowym wykonywaniem zadań;
 - 4) wykazywaniem inicjatywy w pracy;
 - 5) przestrzeganiem przepisów i zasad BHP oraz przepisów przeciwpożarowych;
 - 6) podnoszeniem kwalifikacji zawodowych z godnie z potrzebami szkoły;
 - 7) dbaniem o dobro szkoły.
3. Dyrektor szkoły przyznaje premię uznaniową pracownikowi samorządowemu w wysokości jednorazowej nie wyższej niż 30% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Premia uznaniowa przyznawana jest za okresy miesięczne i wypłacana w terminie wypłaty wynagrodzeń, tj. do końca każdego miesiąca za bieżący miesiąc

§ 11

1. Stawkę godzinową:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną;
- 2) wynikającą z najniższego wynagrodzenia zasadniczego

ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 12

Godziny nadliczbowe

1. Jeżeli wymagają tego potrzeby szkoły, w której pracownik samorządowy jest zatrudniony, na polecenie dyrektora wykonuje on pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta.
2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do kobiet w ciąży oraz bez ich zgody, do pracowników samorządowych sprawujących pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do ośmiu lat.
3. Pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie dyrektora w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

§ 13

Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku Główny Księgowy przysługuje dodatek za prowadzenie księgowości Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej, jego wysokość ustalana jest decyzją dyrektora.

ROZDZIAŁ V

FAKULTATYWNE PIENIĘŻNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 14

Nagroda jubileuszowa

1. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 4) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 5) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 6) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
3. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w szkole w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
7. Podstawę naliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, a jeżeli dla pracownika jest to bardziej korzystne – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
8. Jeżeli pracownik samorządowy nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, 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.

10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
11. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów o których mowa w ust. 9 ma okres zatrudnienia wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej 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.
12. Przepisy ust. 9 i 10 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
13. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje „z urzędu” tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.

§ 15

Jednorazowa odprawa

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Odprawę oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
3. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia i inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
5. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do odprawy wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

6. Pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy nie może ponownie nabyć do niej prawa, zgodnie z art. 92¹ § 2 Kodeksu pracy.

§ 16

Fundusz nagród

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może utworzyć fundusz nagród w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac na dany rok budżetowy z przeznaczeniem na nagrody uznaniowe dla pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Nagrody przyznawane są z okazji Dnia Edukacji Narodowej.
3. Nagroda uznaniowa może zostać przyznana w szczególności za:
 - 1) szczególne osiągnięcia w pracy;
 - 2) wykonywanie dodatkowych zadań, wykraczających poza normalny zakres obowiązków wynikających z umowy o pracę, za które pracownik nie otrzymuje dodatku specjalnego;
 - 3) inicjatywę i samodzielność w stosowaniu rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań i pracę;
 - 4) systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
 - 5) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych.
4. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor.
5. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
 - 1) wzorowe wypełnianie obowiązków,
 - 2) złożoność realizowanych zadań,
 - 3) terminowe wykonywanie zadań,
 - 4) przestrzeganie przepisów i zasad BHP i p-poż.,
 - 5) podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych zgodnie z potrzebami szkoły,
 - 6) dbanie o dobro szkoły.
6. Nagroda wypłacana jest w Dniu Edukacji Narodowej, a jeżeli jest to dzień wolny od pracy, nagrodę wypłaca się w najbliższym dniu roboczym.
7. Odpis o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.

§ 17

Zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników szkoły określa Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

§ 18

1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
2. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w ust. 1, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

ROZDZIAŁ VI

SPOSOBY I TERMINY WPŁATY WYNAGRODZEŃ I POZOSTAŁYCH NALEŻNOŚCI PRACOWNICZYCH

§ 19

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia dla pracowników samorządowych odbywa się z dołu, nie później niż do ostatniego dnia roboczego danego miesiąca.
3. Wypłata wynagrodzeń i innych należności ze stosunku pracy dokonywana jest przelewem na wskazany przez pracownika rachunek bankowy, chyba że pracownik złożył wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

ROZDZIAŁ VII

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 20

1. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
2. Zmiana treści Regulaminu może nastąpić wyłącznie w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego wprowadzenie.
3. W sprawach nie uregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

Regulamin niniejszy został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związków zawodowych:

1. Międzyzakładową Organizacją Związkową Pracowników Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” w Ostrowcu Św.

Ostrowiec Świętokrzyski, dn. 30.06.2023 r.

.....
pieczęć i podpis

2. Zarządem Oddziału Związku Nauczycielstwa Polskiego w Ostrowcu Św.

Ostrowiec Świętokrzyski, dn. 30.06.2023 r.

.....
pieczęć i podpis

**KWOTY MINIMALNEGO MIESIĘCZNEGO POZIOMU WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO USTALONEGO W KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna wysokość wynagrodzenia zasadniczego – kwota w złotych	Maksymalna wysokość wynagrodzenia zasadniczego – kwota w złotych
I	3300,00	4400,00
II	3350,00	4500,00
III	3400,00	4600,00
IV	3450,00	4900,00
V	3500,00	5300,00
VI	3550,00	5400,00
VII	3600,00	5500,00
VIII	3650,00	5600,00
IX	3700,00	6100,00
X	3800,00	6600,00
XI	3900,00	7100,00
XII	4000,00	8100,00
XIII	4100,00	8300,00
XIV	4200,00	8600,00
XV	4300,00	9100,00

**WYKAZ STANOWISK, MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO USTALONY
W KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA ORAZ MINIMALNE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE NIEZBĘDNE
DO WYKONYWANIA PRACY NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH**

L.p.	Stanowisko	minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1.	Główny księgowy	XV	według odrębnych przepisów	
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1.	Sekretarz szkoły	XII	średnie	5
2.	Konserwator	V	zasadnicze	-
3.	Sprzątaczką	II	podstawowe	-
4.	Pomoc administracyjna	IV	średnie	-

TABELA DODATKU FUNKCYJNEGO

Stanowisko	Wysokość dodatku funkcyjnego, ustalana kwotowo w złotych
Główny księgowy	od 400,00 zł. do 700,00 zł.
Sekretarz szkoły	od 200,00 zł. do 500,00 zł.