

Załącznik do Zarządzenia nr 8/2024
z dnia 25 czerwca 2024 r.
w sprawie wprowadzenia Regulaminu
Wynagradzania i Nagradzania Pracowników Niepedagogicznych

REGULAMIN WYNAGRADZANIA I NAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIEPEDAGOGICZNYCH

w Zespole Szkół Specjalnych
w Mazowieckim Centrum Rehabilitacji
w Konstancinie – Jeziornie

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej Regulaminem, określa zasady wynagradzania za pracę i otrzymywania innych świadczeń związanych z pracą oraz warunki ich przyznawania.
2. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:
 - a. Pracodawcy – należy przez to rozumieć Dyrektora Zespołu Szkół Specjalnych w Mazowieckim Centrum Rehabilitacji w Konstancinie-Jeziornie,
 - b. Pracownikowi – należy przez to rozumieć osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, niebędące nauczycielami /pracownicy administracji oraz pracownicy obsługi/

§ 2

1. Postanowienia Regulaminu stosuje się do wszystkich pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkół Specjalnych w Mazowieckim Centrum Rehabilitacji w Konstancinie - Jeziornie bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy z wyjątkiem ust.2.
2. Regulaminem nie są objęci pracownicy młodociani, zatrudnieni w celu nauki zawodu lub w celu przyuczenia do zawodu oraz pracownicy tymczasowi, których pracodawcą jest agencja pracy tymczasowej.
3. Przed dopuszczeniem nowo zatrudnionego do pracy jego przełożony lub inna uprawniona osoba zaznajamia go z treścią Regulaminu, zaś oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem umieszcza się w jego aktach osobowych.

§ 3

1. Pracownikowi z tytułu zatrudnienia przysługuje:
 - a. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłacane na podstawie odrębnych przepisów określonych w ustawie o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej;
 - b. dodatek funkcyjny, premia regulaminowa, dodatek specjalny, nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej oraz fakultatywnie dodatek do wynagrodzenia w formie premii uznaniowej;
 - c. dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta - na podstawie i zasadach określonych w art.151-151(12) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy;
 - d. 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;
 - e. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy;

- f. świadczenie z tytułu wypadku w drodze do pracy i z pracy w wysokości 100% należnego wynagrodzenia liczonego na zasadach jak przy świadczeniu z tytułu choroby. Świadczenie z tytułu wypadku w drodze do pracy i z pracy ustalane jest na podstawie przepisów określonych w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
 - g. świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
- 2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę albo innej umowie stanowiącej podstawę nawiązania stosunku pracy, nie niższe jednak od minimalnego wynagrodzenia za pracę, którego wysokość uregulowana jest odrębnymi przepisami.
 - 3. Gdy minimalne wynagrodzenie ulegnie podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, nastąpi bezzwłoczna aktualizacja wysokości wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi do poziomu nie niższego niż minimalne.

Rozdział II

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 4

- 1. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie zasadnicze odpowiednie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych i czasu pracy.
- 2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 5

- 1. Ustala się tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników niepedagogicznych, określającą minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego.
- 2. Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowi **załącznik nr 1** do niniejszego regulaminu.
- 3. Decyzję o zastosowaniu odpowiedniej dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje Pracodawca uwzględniając kategorie zaszeregowania obowiązujące na danym stanowisku pracy.
- 4. Zmiana wysokości płacy zasadniczej może nastąpić w związku:
 - a. ze zmianą stanowiska pracy;
 - b. ze zmianą zakresu pracy na zajmowanym stanowisku;
 - c. ze zmianą stawek płac zasadniczych wykazanych w tabeli w załączniku nr 1;
 - d. podniesieniem poziomu wykształcenia lub kwalifikacji pracownika (za zgodą pracodawcy).

§ 6

1. Ustala się tabelę stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania dla pracowników niepedagogicznych stanowiącą **załącznik nr 2** do niniejszego regulaminu.

Rozdział III

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 7

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresu uprawniającego do dodatku, o którym mowa w ust.1 wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Jeżeli praca w Zespole Szkół Specjalnych w Mazowieckim Centrum Rehabilitacji w Konstancinie – Jeziornie stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ten przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą bądź koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownikowi przysługuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego lub wynagrodzenie z tytułu choroby.
5. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje:
 - a. od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - b. za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
6. Dodatek nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za czas choroby.
7. Dodatek wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego. W czasie urlopu macierzyńskiego dodatek za wieloletnią pracę nie jest wypłacany.

Rozdział IV

Premia regulaminowa

§ 8

1. Premia regulaminowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, które przysługuje pracownikowi spełniającemu obowiązki i zadania określone w regulaminie.
2. Za podstawę obliczenia premii przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika.
3. Premię wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem.

4. Premia wypłacana jest pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę w pełnym i niepełnym wymiarze etatu. Premia regulaminowa przyznawana jest w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego.
5. Warunki przyznania premii regulaminowej:
 - a. prawidłowe i terminowe wykonywanie zadań określonych w zakresie obowiązków pracownika,
 - b. przestrzeganie postanowień Regulaminu pracy,
 - c. przestrzeganie zasad BHP
 - d. przestrzeganie dyscypliny pracy
6. Premia regulaminowa przyznawana jest za czas efektywnie przepracowany. Za czas efektywnie przepracowany uznaje się również okres przebywania na urlopie wypoczynkowym.
7. Premia regulaminowa jest pomniejszana za okres choroby i wchodzi do podstawy chorobowego.
8. Premia regulaminowa może być obniżona pracownikowi w szczególności za:
 - a. rażące naruszenie przepisów BHP i ppoż,
 - b. stawienie się w pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu,
 - c. zagarnięcie mienia placówki;
 - d. wyrządzenie szkody z winy pracownika;
 - e. nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy;
 - f. nieprawidłowe i nieterminowe wykonywanie zadań należących do zakresu obowiązków;
 - g. nieprzestrzeganie postanowień przepisów Regulaminu pracy,
 - h. nieprzestrzeganie dyscypliny pracy.

Rozdział V

Dodatek funkcyjny

§ 9

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierowniczym.
2. Dodatek funkcyjny przyznawany jest procentowo od wynagrodzenia zasadniczego w wysokości określonej w załączniku nr 2 do niniejszego Regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi wyłącznie za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.
4. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany za okres choroby i wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za czas choroby.

Rozdział VI

Dodatek specjalny

§ 10

1. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi, któremu okresowo zwiększono zakres obowiązków służbowych lub powierzono dodatkowe zadania ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy oraz za wykonywanie dodatkowych czynności wynikających z zastępstw za pracowników przebywających na zwolnieniach lekarskich lub urlopach.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, a w indywidualnych przypadkach także na czas nieokreślony.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej niż określona w ust. 3.
5. Dodatek specjalny nie jest pomniejszany z tytułu usprawiedliwionej nieobecności z powodu choroby oraz nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za czas choroby.

Rozdział VII

Praca w godzinach nadliczbowych

§ 11

1. Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana przez pracownika ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, obowiązujące u Pracodawcy.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych – oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługuje dodatek w wysokości:
 - a. 50% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika – za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych na dobę,
 - b. 100% tego wynagrodzenia – za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych w porze nocnej i święta oraz w dni wolne od pracy.
3. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje także za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.
4. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje za pracę w niedzielę w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono w zamian inny dzień wolny od pracy. Dotyczy to także pracy w święto oraz dni dodatkowo wolne od pracy.
5. Stawki godzinowe oblicza się dzieląc kwotę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przysługującego za pełny wymiar czasu pracy przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

Rozdział VIII

Praca w warunkach trudnych i uciążliwych

§ 12

1. Pracownikom przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy wykonywanej w warunkach uciążliwych, szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych:
 - a. przy pierwszym stopniu uciążliwości lub szkodliwości - w wysokości do 5 %,
 - b. przy drugim stopniu uciążliwości lub szkodliwości - w wysokości do 10 %,
 - c. przy trzecim stopniu uciążliwości lub szkodliwości - w wysokości do 15 %,
 - d. przy czwartym stopniu uciążliwości lub szkodliwości - w wysokości do 20 %stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Wykaz prac, o których mowa w ust.1 określają odrębne przepisy.
3. Prace, o których mowa w ust.2 uważa się za wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uzasadniających przyznanie dodatku, jeżeli w środowisku pracy są przekroczone najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia określone w odrębnych przepisach, stwierdzone przez laboratoria, o których mowa w przepisach w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
4. Podstawę przyznania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia stanowią wyniki badań środowiskowych, przeprowadzonych w sposób określony przepisami wydanymi na podstawie art. 227 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.
5. W razie zbiegu uprawnień do dodatków za wykonywanie pracy o różnym stopniu uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia pracownikowi przysługuje jeden dodatek według najwyższego stopnia uciążliwości lub szkodliwości.
6. Godzinową stawkę wynikającą z najniższego wynagrodzenia zasadniczego ustala się dzieląc miesięczną stawkę najniższego wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

Rozdział IX

Praca w porze nocnej

§ 13

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie przepisów Kodeksu pracy.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie może być przyznany dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

Rozdział X

Nagroda jubileuszowa

§ 14

1. Nagroda jubileuszowa przysługuje pracownikowi za wieloletnią pracę w następującym wymiarze:
 - po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 45 latach pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.
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 więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrodę jubileuszową.
5. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Podstawę obliczenia 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. 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 jubileuszowej.
7. 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.
8. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
9. Pracownikowi, który od dnia, w którym udokumentował swoje prawo do nagrody, nabędzie w ciągu 12 miesięcy prawo do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

Rozdział XI

Odprawa z tytułu przejścia na rentę lub emeryturę

§ 15

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:
 - a. 2-miesięcznego wynagrodzenia - po 10 latach pracy;
 - b. 3-miesięcznego wynagrodzenia - po 15 latach pracy;
 - c. 6-miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy.
2. Pracownikowi, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

Rozdział XII

Fundusz nagród

§ 16

1. Fundusz nagród dyrektora tworzy się w wysokości do 3% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Środki na funduszu mogą być zwiększane w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
3. Nagrody dyrektora są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej, zakończenia roku szkolnego lub w innym terminie ustalonym przez dyrektora szkoły.
4. Przy przyznawaniu nagrody dyrektora Dyrektor może kierować się następującymi kryteriami:
 - a) wzorowe wypełnianie obowiązków
 - b) aktywne podejście do powierzonych obowiązków
 - c) terminowe wykonywanie zadań
 - d) wykazywanie inicjatywy w pracy
 - e) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami szkoły
 - f) dbanie o dobro szkoły;
 - g) aktywny udział na rzecz szkoły;
 - h) kultura osobista;
 - i) dyspozycyjność.
5. Wysokość nagród dyrektora ustalana jest corocznie w porozumieniu z zakładową organizacją związkową.
6. Pracownikowi, któremu została przyznana nagroda zostaje wręczony przez dyrektora szkoły dyplom, którego kopię dołącza się do akt osobowych pracownika.

§ 17

1. Wysokość środków przeznaczonych na premie uznaniowe uzależniona jest od sytuacji finansowej jednostki oraz od posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Decyzję o przyznaniu i wysokości premii uznaniowej podejmuje dyrektor szkoły.
3. Wysokość premii uznaniowej wynosi do **60%** wynagrodzenia zasadniczego i jest naliczana miesięcznie wraz z jego wypłatą.
4. Premia uznaniowa może być przyzna poszczególnym pracownikom w uznanej przez dyrektora wysokości. Nie ma ściśle określonych kryteriów jej przyznawania, dlatego nie może być podstawą roszczeń pracowniczych i nie wchodzi do podstawy wynagrodzenia urlopowego.
5. Dyrektor przy przyznawaniu premii uznaniowej może kierować się następującymi przesłankami:
 - a) ilość i jakość pracy;
 - b) wydajność i efektywność;
 - c) stopień trudności i zakres wykonywanej pracy;
 - d) zwiększona aktywność związana z nasileniem prac terminowych;
 - e) innymi szczególnymi okolicznościami związanymi z wykonywaniem obowiązków pracowniczych.
6. Premia uznaniowa przyznawana jest na czas określony.
7. Premia uznaniowa nie jest pomniejszana z tytułu usprawiedliwionej nieobecności z powodu choroby oraz nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za czas choroby.
8. Premia uznaniowa przyznawana jest w ramach posiadanych środków finansowych.
9. Kopię pisma informującego o przyznaniu premii uznaniowej zamieszcza się w aktach osobowych pracownika.

Rozdział XIII

Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych

§ 18

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu w dniu 28 każdego miesiąca.
2. Jeżeli 28 jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzającym go dniu roboczym.
3. W szczególnych przypadkach wynagrodzenie wypłaca się nie później niż do końca miesiąca, za który przysługuje wynagrodzenie.
4. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.
5. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.
6. Wypłata wynagrodzenia następuje na konto bankowe pracownika lub za jego pisemną zgodą do rąk własnych pracownika lub osoby przez niego upoważnionej.

Rozdział XIV

Postanowienia końcowe

§ 19

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się obowiązujące przepisy prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem: Kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych i rozporządzeń dotyczących wynagradzania.

§ 20

1. Do dokonania zmian w niniejszym regulaminie uprawniony jest Dyrektor szkoły w porozumieniu ze związkami zawodowymi.
2. W razie nieuzgodnienia zmian regulaminu z zakładową organizacją związkową w ustalonym przez strony terminie zmiany w regulaminie wynagradzania ustala pracodawca.

Uzgodniono z zakładową organizacją związkową:

Oddział Powiatowy
Związku Nauczycielstwa Polskiego
05-500 Piaseczno, ul. Chyliczkowska 1

.....
/data, pieczęć i podpis osoby upoważnionej/

Data podania Regulaminu wynagradzania do wiadomości pracownikom: 25.06.2024 r.

.....
/podpis Dyrektora Zespołu Szkół/

Data wejścia w życie Regulaminu wynagradzania: 09.07.2024 r.

.....
/podpis Dyrektora Zespołu Szkół/