

Regulamin wynagradzania w Liceum Ogólnokształcącym im. Braci Śniadeckich w Zgorzelcu

Tekst ujednolicony opracowany na podstawie:

Zarządzenia nr 17/2021 z dnia 28 kwietnia 2021 r. Dyrektora Liceum Ogólnokształcącego im. Braci Śniadeckich w Zgorzelcu w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych w Liceum Ogólnokształcącym im. Braci Śniadeckich w Zgorzelcu.

Zarządzenia nr 39/2021 z dnia 09 listopada 2021 r. Dyrektora Liceum Ogólnokształcącego im. Braci Śniadeckich w Zgorzelcu w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych w Liceum Ogólnokształcącym im. Braci Śniadeckich w Zgorzelcu.

Zarządzenia nr 07/2022 z dnia 18 marca 2022 r. Dyrektora Liceum Ogólnokształcącego im. Braci Śniadeckich w Zgorzelcu w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu wynagradzania w Liceum Ogólnokształcącym im. Braci Śniadeckich w Zgorzelcu.

Zarządzenia nr 5/2023 z dnia 24 kwietnia 2023 r. Dyrektora Liceum Ogólnokształcącego im. Braci Śniadeckich w Zgorzelcu w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu wynagradzania w Liceum Ogólnokształcącym im. Braci Śniadeckich w Zgorzelcu.

Spis treści

1. Postanowienia ogólne.
2. Wykaz stanowisk oraz wymagania kwalifikacyjne.
3. Wynagrodzenie i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia.
4. Wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy.
5. Świadczenia związane z pracą.
6. Postanowienia końcowe.

Załącznik nr 1 – Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach w Liceum Ogólnokształcącym im. Braci Śniadeckich w Zgorzelcu

Załącznik nr 2 – Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego

Załącznik nr 3 – Tabela miesięcznych kwot dodatku funkcyjnego

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Podstawę prawną ustalania Regulaminu wynagradzania stanowią przepisy:
 - 1) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.);
 - 2) ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2019 r. poz. 2215 ze zm.)
 - 3) ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282 ze zm.);
 - 4) ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (2020 r. poz. 2207 ze zm.);
 - 5) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 poz. 936 ze zm.);
 - 6) ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872 ze zm.).

§ 2

1. Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Liceum Ogólnokształcącym im. Braci Śniadeckich w Zgorzelcu.
2. Regulamin określa:
 - 1) wykaz stanowisk, z uwzględnieniem podziału na stanowiska kierownicze urzędnicze, urzędnicze oraz pomocnicze i obsługi;
 - 2) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach;
 - 3) warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach;
 - 4) maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego;
 - 5) wysokość dodatku specjalnego dla osób, o których mowa w art. 36 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych;
 - 6) warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę;

- 7) warunki ustalania prawa do nagrody jubileuszowej i jej wypłacania;
- 8) warunki przyznawania i wypłacania nagród oraz premii uznaniowych;
- 9) warunki ustalania prawa do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy i jej wypłacania.

§ 3

1. Przed dopuszczeniem do pracy, nowo zatrudniony pracownik zapoznaje się z treścią niniejszego Regulaminu.
2. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 4

Ilekcroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz aktów wykonawczych do ustawy,
- 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
- 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
- 4) placówce – rozumie się przez to Liceum Ogólnokształcące im. Braci Śniadeckich w Zgorzelcu,
- 5) pracodawcy – rozumie się przez to placówkę, o której mowa w pkt. 4, w imieniu której czynności z zakresu prawa pracy wykonuje Dyrektor placówki,
- 6) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w placówce na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych stanowiskach urzędniczych, oraz pomocniczych i obsługi na podstawie umowy o pracę,
- 7) organizacji związkowej – rozumie się przez to zakładowe organizacje związkowe,
- 8) minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
- 9) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

Rozdział 2

Wykaz stanowisk oraz wymagania kwalifikacyjne

§ 5

1. Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach w Liceum Ogólnokształcącym im. Braci Śniadeckich w Zgorzelcu określa załącznik Nr 1 do Regulaminu.

Rozdział 3

Wynagrodzenie i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia

§ 6

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.
3. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze, które jest podstawowym składnikiem wynagrodzenia,
 - 2) dodatek za staż pracy,
 - 3) premia regulaminowa,
 - 4) nagroda jubileuszowa,
 - 5) nagroda dyrektora,
 - 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej, o którym mowa w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. 2018 r. poz.1872),
 - 7) pracownikowi samorządowemu może zostać przyznany dodatek funkcyjny,
 - 8) pracownikowi samorządowemu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny.
4. Pracownikowi przysługują również inne świadczenia związane z pracą, w tym:

- 1) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- 2) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
- 3) odprawa pośmiertna.

§ 7

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w oparciu o „Tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego” stanowiącą załącznik Nr 2 do Regulaminu.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego zależy od:
 - a) kategorii zaszeregowania;
 - b) rodzaju i ilości wykonanej pracy;
 - c) zajmowanego stanowiska;
 - d) pełnionej funkcji.
3. Wynagrodzenie zasadnicze wynika z przyjętego u pracodawcy czasowego systemu wynagradzania w przyjętej stawce miesięcznej.
4. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje ustaleniem wynagrodzenia miesięcznego w wysokości proporcjonalnej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.

§ 8

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy kolejny rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Wliczeniu do stażu pracy, uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się okresy:
 - a) wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia,
 - b) za które sąd przyznał wynagrodzenie pracownikowi przywróconemu do pracy, jeśli pracownik podjął pracę,
 - c) o które skrócono czas wypowiedzenia w razie zwolnienia pracownika z pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, za które przyznano pracownikowi odszkodowanie,

- d) prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie prowadzonym przez współmałżonka,
 - e) czynnej i zawodowej służby wojskowej,
 - f) urlopu wychowawczego,
 - g) pobierania zasiłku dla bezrobotnych i stypendium otrzymywanego przez bezrobotnego w trakcie szkolenia, a także stypendium otrzymywanego bądź w trakcie odbywania stażu,
 - h) pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego,
 - i) odbywania studiów doktoranckich – jednak nie więcej niż 4 lata i pod warunkiem uzyskania stopnia doktora.
3. Do stażu pracy nie zaliczają się okresy:
- a) pracy na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy cywilnoprawnej,
 - b) prowadzenia działalności gospodarczej,
 - c) urlopu bezpłatnego.
4. Dodatek za wieloletnią pracę wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia:
- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik samorządowy 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.
5. Jeżeli praca w placówce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
6. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu 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 samorządowy otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego. W związku z tym dodatku nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 870).

7. Dodatek za wieloletnią pracę nie ma wpływu na wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§ 9

Premia regulaminowa

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20% planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników samorządowych.
2. Pracownik ma prawo do premii w wysokości od 20% do 40% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Decyzję o wysokości przyznanej premii podejmuje pracodawca.
4. Pracownik nabywa prawo do premii w wysokości podstawowej 20% po wykonaniu zadań wynikających z zakresu czynności. Wyższa premia przyznawana jest pracownikom, którzy wykonują zadania wykraczające poza zakres swoich obowiązków służbowych.
5. Pisemne zawiadomienie o przyznaniu premii wyższej niż 20% składa się do akt osobowych pracownika.
6. Premia regulaminowa jest stałym składnikiem wynagrodzenia. Wypłacana jest w okresach miesięcznych za czas efektywnie przepracowany w terminie wypłaty wynagrodzenia.
7. Premię wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 870).

§ 10

Godziny nadliczbowe

1. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.
3. Zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy ustawy Kodeks Pracy.

§ 11

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
2. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
3. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika samorządowego jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
4. 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.
5. 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.
6. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi samorządowemu, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.
7. Zawiadomienie o przyznaniu nagrody jubileuszowej składa się do akt osobowych pracownika.

§ 12

Nagroda Dyrektora

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% planowanych wynagrodzeń pracowników.
2. Fundusz nagród przeznacza się na nagrody uznaniowe przyznawane przez pracodawcę. Nagrodę przyznaje się za:

- 1) indywidualne wyniki pracy pracownika, jego zaangażowanie w pracę, rzetelność, dyspozycyjność, samodzielność;
 - 2) inicjatywę w podejmowaniu działań polepszających organizację pracy placówki;
 - 3) złożoność realizowanych zadań;
 - 4) wykonywanie zadań nie należących w stałym zakresie obowiązków.
3. Nagroda może być wypłacana w miarę posiadanych środków na ten cel w terminie obchodów święta Dnia Edukacji Narodowej.
4. Nagroda przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym nagrody nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 870).

§ 13

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.
2. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu efektywnie przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy (tj. 180 dni).
3. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
 - 1) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
 - a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - c) likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
 - d) likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją;
 - 2) podjęcia zatrudnienia:
 - a) w wyniku przeniesienia służbowego.

- b) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej;
- 3) korzystania:
- a) z urlopu wychowawczego,
 - b) z urlopu macierzyńskiego,
 - c) z urlopu ojcowskiego,
 - d) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - e) korzystania z urlopu rodzicielskiego;
 - f) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.
4. Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:
- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
 - 2) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
 - 3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy lub ze służby;
 - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
5. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
6. Wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego u danego pracodawcy.
7. Wynagrodzenie roczne jest wypłacane z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia.
8. Wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.

§ 14

Dodatek funkcyjny

- 1. Dodatek funkcyjny ustala się w oparciu o „Tabelę miesięcznych kwot dodatku funkcyjnego” stanowiącą Załącznik Nr 3 do Regulaminu.
- 2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach,

dla których w Wykazie, o którym mowa w § 5 ust. 1 Regulaminu, przewidziano dodatek funkcyjny.

3. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa lub pełnienia obowiązków na stanowiskach, o których mowa w ust. 2.
4. Pracownik nabywa prawo do dodatku funkcyjnego w momencie jego przyznania.
5. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
6. W związku z tym dodatek wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 870).

§ 15

Dodatek specjalny

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu odpowiedzialności lub złożoności oraz za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia.
3. Dodatek specjalny przysługuje w kwocie nie przekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego łącznie.
4. Dodatek specjalny przysługuje na czas oznaczony.
5. Dodatek specjalny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
6. Dodatek specjalny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r. poz. 870).

§ 16

Pracownicze Plany Kapitałowe

1. Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1920) zakłada dobrowolność oszczędzania w PPK.
2. Podstawowa składka na PPK pokrywana jest:
 - a) przed pracodawcę – w wysokości 1,5% wynagrodzenia;
 - b) przez pracownika – w wysokości 2% wynagrodzenia. Wpłata pracownika może wynosić mniej niż 2% wynagrodzenia, ale nie mniej niż 0,5%, jeżeli jego wynagrodzenie osiągnięte z różnych źródeł w danym miesiącu nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2 – krotności minimalnego wynagrodzenia.
3. Składka potrącana jest z wynagrodzenia po jego opodatkowaniu.
4. Istnieje możliwość opłacania dodatkowej składki:
 - a) przed pracodawcę – do wysokości 2,5% wynagrodzenia;
 - b) przez pracownika – do 2% wynagrodzenia.
5. Podstawą naliczania wypłat jest wynagrodzenie, przez które rozumie się podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK z wyłączeniem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym oraz pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.
6. Wpłaty w PPK nalicza się od wynagrodzenia wypłaconego w danym miesiącu, a nie przysługującego za dany miesiąc.
7. Składka finansowana przez pracodawcę nie stanowi podstawy wymiaru składek na ZUS. Podlega natomiast opodatkowaniu. Przychód po stronie pracownika powstaje w miesiącu, w którym wpłata do PPK faktycznie zostanie przekazana do wybranej instytucji finansowej.

Rozdział 4

Wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy

§ 17

Wynagrodzenie za część miesiąca

1. Tryb naliczania wynagrodzenia za część miesiąca regulują przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego

podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy.

2. Należności, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy płatne przez pracodawcę bądź świadczone z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa dzielone są przez 30 (średnią arytmetyczną dni kalendarzowych).
3. Nieobecności spowodowane przyczynami innymi niż wymienione w punkcie 2. rozliczane są według roboczogodzin.
4. Jeżeli nieobecność spowodowana zwolnieniem lekarskim lub zasiłkiem opiekuńczym obejmuje tylko dni robocze, a pracownik nie przepracuje ani jednego dnia ze swojego wymiaru, wówczas nie przysługuje mu prawo do wynagrodzenia częściowego za dni wolne (soboty, niedziele i święta). Aby zastosować wzór z użyciem dzielnika 30, pracownik musi przepracować chociaż 1 dzień.

§ 18

Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego

1. Zasady ustalania wynagrodzenia urlopowego określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.
2. Za czas nieobecności związanej z urlopem wypoczynkowym przysługuje wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował.
3. W wynagrodzeniu urlopowym nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, które mają charakter jednorazowy i nieperiodyczny.

§ 19

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

1. Pracownik niezdolny do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, w okresie do 33 dni lub 14 dni (pracownik powyżej 50 roku życia) łącznie w danym roku kalendarzowym, zachowuje prawo do wynagrodzenia finansowanego ze środków pracodawcy.
2. Jeżeli w ciągu roku kalendarzowego niezdolność do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną będzie trwała powyżej 33 dni lub 14 dni, wówczas począwszy od 34 lub 15 dnia, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy.

3. Do ustalenia wysokości oraz wypłaty świadczeń z ubezpieczeń społecznych zobowiązany jest pracodawca.

Rozdział 5

Świadczenia związane z pracą

§ 20

Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje 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. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

§ 21

Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy

1. Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. 2018 nr poz. 1969) przysługuje odprawa pieniężna.
2. Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 2 lata;
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony od 2 do 8 lat;
 - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony ponad 8 lat.

§ 22

Odprawa pośmiertna

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania

po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.

2. Zasady ustalania i wypłaty odprawy pośmiertnej określają przepisy prawa pracy.

Rozdział 6

Postanowienia końcowe

§ 23

1. Pracownik wykazujący inicjatywę w pracy i podnoszący poziom wykształcenia może zostać awansowany na wyższe stanowisko.
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
3. Wypłata wynagrodzenia następuje z dołu do 29. dnia miesiąca na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba, że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
4. Paski wynagrodzenia, zawierające informacje, na podstawie których zostało obliczone wynagrodzenie wysyłane są na wskazany przez pracownika adres email.
5. Pracownik ma prawo zgłosić pisemnie lub ustnie do działu kadr i płac (gabinet nr 43) żądanie o wydrukowanie paska wynagrodzenia za wskazany przez niego miesiąc.
6. Jeżeli dzień wypłaty wypada w dniu wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym ten dzień.
7. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi niepedagogicznemu za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.
8. Rozliczenie wynagrodzenia obejmuje okres jednego miesiąca tj. od 1 do ostatniego dnia danego miesiąca.

§ 24

1. Regulamin udostępniany jest do wglądu przez pracowników, na terenie siedziby Pracodawcy, w gabinecie nr 43.
2. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy, rozporządzenia oraz przepisy prawa pracy.

3. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia ogłoszenia, poprzez wywieszenie jego treści w pokoju nauczycielskim oraz sekretariacie Szkoły. Jednocześnie traci moc Regulamin wynagradzania z dnia 15 czerwca 2009 r. ze zmianami.

Powyższy Regulamin został uzgodniony z organizacjami związkowymi:

.....
(podpis i pieczęć Dyrektora Szkoły)

.....
(podpis przedstawiciela organizacji
związkowej i pieczęć organizacji)

.....
(podpis przedstawiciela organizacji
związkowej i pieczęć organizacji)

.....
(podpis przedstawiciela organizacji
związkowej i pieczęć organizacji)

**Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego,
minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania
pracy na poszczególnych stanowiskach
w Liceum Ogólnokształcącym im. Braci Śniadeckich w Zgorzelcu**

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach	
Stanowiska kierownicze urzędnicze					
1.	Zastępca dyrektora	XVII	według odrębnych przepisów		6
2.	Główny księgowy	XVI	według odrębnych przepisów		6
3.	Zastępca głównego księgowego	XIV	wyższe	3	5
4.	Kierownik zespołu	X	wyższe	5	4
Stanowiska urzędnicze					
1.	Specjalista	VIII	wyższe średnie	2 3	-
2.	Starszy specjalista	X	wyższe	3	-
3.	Główny specjalista	XII	wyższe	4	3
4.	Specjalista ds. BHP	IX	według odrębnych przepisów		-
5.	Informatyk	IX	wyższe średnie	- 3	- -
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Sekretarz szkoły	XII	średnie	5	2
2.	Kierownik gospodarczy	XIII	wyższe średnie	2 6	3
3.	Kancelista	V	średnie zasadnicze	1 2	- -
4.	Sekretarka	IV	średnie	-	-

5.	Sprzątaczką	III	podstawowe	-	-
6.	Konserwator	V	zasadnicze zawodowe	-	-
7.	Starszy konserwator	VI	zasadnicze zawodowe	3	-
8.	Woźny	II	podstawowe	-	-
9.	Starszy woźny	III	podstawowe	-	-
10.	Starszy portier	III	podstawowe	-	-

**Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu
wynagrodzenia zasadniczego**

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
II	2 200,00	3 500,00
III	2 250,00	3 550,00
IV	2 300,00	3 600,00
V	2 350,00	3 650,00
VI	2 400,00	3 700,00
VIII	2 500,00	4 000,00
IX	2 550,00	4 100,00
X	2 600,00	4 350,00
XII	2 700,00	4 800,00
XIII	2 750,00	4 850,00
XIV	2 800,00	5 000,00
XVI	2 900,00	5 550,00
XVII	2 950,00	5 600,00

Tabela miesięcznych kwot dodatku funkcyjnego

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny procent najniższego wynagrodzenia
1	40%
2	50%
3	60%
4	70%
5	80%
6	90%