

Regulamin wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkół im. Prezydenta Ignacego Mościckiego

Podstawa prawna: art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2023r. poz. 1465, z 2024r. poz. 878, 1222) oraz art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024r. poz. 1135).

Rozdział 1 Postanowienia ogólne

§ 1

Niniejszy regulamin określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników niebędących nauczycielami;
- 2) maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
- 3) szczegółowe warunki wynagradzania;
- 4) warunki i sposób przyznawania innych dodatków związanych z wykonywaną pracą oraz nagród innych niż nagroda jubileuszowa.

§ 2

Ilekcroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) szkole – należy przez to rozumieć Zespół Szkół im. Prezydenta Ignacego Mościckiego;
- 2) dyrektorze szkoły – należy przez to rozumieć dyrektora Zespołu Szkół im. Prezydenta Ignacego Mościckiego;
- 3) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024r. poz. 1135);
- 4) rozporządzeniu – należy przez to rozumieć rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021r. poz. 1960);
- 5) przepisach prawa pracy – należy przez to rozumieć przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy oraz przepisy wykonawcze wydane na jej podstawie;
- 6) pracodawcy – należy przez to rozumieć Zespół Szkół im. Prezydenta Ignacego Mościckiego;
- 7) pracownikowi – należy przez to rozumieć pracowników zatrudnionych w Szkole na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych stanowiskach urzędniczych, stanowiskach pomocniczych i obsługi, na podstawie umowy o pracę;
- 8) wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć stawkę osobistego zaszerzgowania pracownika określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego;
- 9) najniższemu wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć wynagrodzenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020r. poz. 2207, z 2023r. poz. 1667 ze zmianami).

§ 3

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie odpowiednio do rodzaju wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska.
2. 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.

Rozdział 2

Wymagania kwalifikacyjne

§ 4

Wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnianych w szkole oraz kategorie zaszeregowania określa tabela nr 1.

Tabela nr 1.

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1	Dyrektor nieposiadający kwalifikacji pedagogicznych	-	według odrębnych przepisów	
Stanowiska urzędnicze				
2	Starszy specjalista	XI	wyższe średnie	3 5
3	Specjalista	X	wyższe średnie	- 3
4	Samodzielny referent	X	wyższe średnie	1 4
5	Starszy referent	IX	wyższe średnie	- 2
6	Referent	VIII	średnie	1
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
7	Kierownik gospodarczy	XIII	wyższe średnie	2 6
8	Sekretarz szkoły	XII	średnie	5
9	Starszy konserwator	VIII	średnie zasadnicze	2 3
10	Kierowca samochodu towarowo- osobowego	VII	według odrębnych przepisów	
11	Sekretarka	VII	średnie	-
12	Kierowca samochodu ciężarowego do 3,5 tony	VI	według odrębnych przepisów	
13	Konserwator	V	zasadnicze	-
14	Sprzątaczką	II	podstawowe	-
15	Dozorca	II	podstawowe	-

1) Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to ukończenie studiów potwierdzone dyplomem, o którym mowa w art. 77 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742 i 1088), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

2) Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 900), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

3) Wykształcenie zasadnicze – rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.

4) Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.

Rozdział 3

Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego

§ 5

Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych określa tabela nr 2.

Tabela nr 2.

Kategoria zaszeregowania	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w zł brutto
I	5 200,00
II	5 400,00
III	5 600,00
IV	5 750,00
V	5 900,00
VI	6 050,00
VII	6 200,00
VIII	6 300,00
IX	6 400,00
X	6 500,00
XI	6 600,00
XII	6 700,00
XIII	6 800,00
XIV	6 900,00
XV	7 000,00
XVI	7 100,00
XVII	7 200,00
XVIII	7 300,00
XIX	7 400,00
XX	7 500,00
XXI	7 600,00
XXII	7 700,00

Rozdział 4

Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 6

1. Wynagrodzenie pracownika składa się, w zależności od zajmowanego stanowiska z:

1) obligatoryjnych składników wynagrodzenia, tj.:

- wynagrodzenia zasadniczego,
- dotatku za wieloletnią pracę, przyznawanego zgodnie z zasadami określonymi w § 7 Regulaminu,
- dotatkowego wynagrodzenia rocznego, przyznawanego zgodnie z zasadami określonymi w § 8 Regulaminu;

2) fakultatywnych składników wynagrodzenia:

- dotatku funkcyjnego, przyznawanego zgodnie z zasadami określonymi w § 9 Regulaminu,
- dotatku specjalnego, przyznawanego zgodnie z zasadami określonymi w § 10 Regulaminu,
- dotatku za trudne warunki pracy, zgodnie z zasadami określonymi w § 12 Regulaminu,
- nagrody ze specjalnego funduszu nagród, zgodnie z zasadami określonymi w § 13 Regulaminu;

- 3) składników wynagrodzenia przyznawanych na podstawie odrębnych przepisów:
- a) wynagrodzenia za pracę w godzinach nocnych,
 - b) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - c) wynagrodzenia za pracę w soboty, niedziele, święta oraz inne dni ustawowo wolne od pracy,
 - d) wynagrodzenia chorobowego i świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego,
 - e) nagrody jubileuszowej,
 - f) jednorazowej odprawy z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę,
 - g) odprawa pośmiertna,
 - h) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,
 - i) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,
 - j) inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego ustawą z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika podlega podwyższeniu, zgodnie z przepisami określającymi wysokość wynagrodzenia minimalnego.

§ 7

1. Po pięciu latach pracy pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek wzrasta o 1% za każdy kolejny rok pracy.
3. Maksymalna wysokość dodatku wynosi 20% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek stażowy przysługuje pracownikowi za dni pracy, 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 wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
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;
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 8

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.
2. Zasady wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego określa ustawa z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej.

§ 9

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierownika gospodarczego oraz sekretarza szkoły przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Miesięczna wysokość dodatku funkcyjnego, o którym mowa w ust. 1 wynosi od 10% do 40% wynagrodzenia zasadniczego.

3. Dodatek funkcyjny jest przyznawany na czas pełnienia danej funkcji i przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 10

1. Pracownikowi, z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania zadań, może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż rok.
3. Decyzję o przyznaniu i wysokości dodatku podejmuje dyrektor, z zastrzeżeniem ust. 4.
4. Dodatek jest przyznawany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 11

1. Dodatek funkcyjny oraz dodatek specjalny nie przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik zaprzestał pełnienia obowiązków, do których ten dodatek jest przypisany.
2. Jeżeli zaprzestanie pełnienia obowiązków nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia, bez względu na przyczynę zaprzestania pełnienia obowiązków wynikających z powierzonej funkcji.
3. Dyrektor informuje pracownika w formie pisemnej o przyczynie i terminie zaprzestania wypłacania dodatku funkcyjnego lub dodatku specjalnego najpóźniej w dniu, od którego nie przysługuje ten dodatek, pomimo nieodwołania pracownika z pełnionej funkcji.

§ 12

1. Pracownikom zatrudnionym w szkole za zgodą kuratora oświaty na podstawie art. 15 ustawy z dnia 14 grudnia 2014 Prawo oświatowe, mającym bezpośredni kontakt z dziećmi i młodzieżą z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, umiarkowanym, znacznym i głębokim, przysługuje dodatek za trudne warunki pracy w wysokości 20% minimalnego wynagrodzenia za pracę.
2. Dodatek za trudne warunki pracy przyznaje dyrektor szkoły.
3. Dodatek za trudne warunki pracy jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 13

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony fundusz na nagrody inne niż nagroda jubileuszowa, w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac na dany rok budżetowy, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Nagrody mają charakter uznaniowy i są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub innej ważnej okazji.
4. Nagrody mogą być przyznane na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika, zakładowej organizacji związkowej, bądź z inicjatywy dyrektora szkoły.
5. Decyzję o przyznaniu nagród i ich wysokości podejmuje dyrektor.

6. Nagrody przyznaje się pracownikom, którzy przepracowali co najmniej rok w szkole oraz spełniają następujące kryteria:
- 1) rzetelnie i sumiennie wypełnia powierzone zadania określone zakresem obowiązków;
 - 2) wzorowo przestrzega dyscypliny pracy, zasad BHP i p.poż., a także innych zasad określonych w regulaminie pracy;
 - 3) wyróżnia się wysoką kulturą osobistą i współpracuje z innymi pracownikami szkoły;
 - 4) wykazuje inicjatywę w pracy i podejmuje czynności wykraczające poza zakres obowiązków;
 - 5) podnosi swoje kwalifikacje zawodowe, zgodnie z potrzebami placówki;
 - 6) dba o dobre imię placówki, jej mienie i powierzony sprzęt.
7. Uprawnienie do nagrody w danym roku budżetowym traci pracownik ukarany karą dyscyplinarną, o której mowa w art. 108 Kodeksu pracy lub który opuścił dzień pracy bez usprawiedliwienia.
8. O przyznaniu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownicy są zawiadamiani na piśmie.
9. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody jest przekazywany do akt osobowych pracownika.

§ 14

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, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Tryb i zasady przyznawania i wypłacania dodatku za pracę w porze nocnej określają przepisy prawa pracy.

§ 15

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 prawa pracy.

§ 16

1. Pracownikowi, który ze względu na szczególne potrzeby szkoły wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnym pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony do końca okresu rozliczeniowego, w terminie uzgodnionym z pracownikiem.
2. Jeżeli pracownik świadczyłby pracę w sobotę, niedzielę i święta, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy w ciągu okresu rozliczeniowego:
 - 1) w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę;
 - 2) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.
3. Do pracy w święto przypadające w niedziele stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę.

§ 17

Zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy Kodeksu pracy oraz ustawa z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz. U. z 2023r. poz. 2780 ze zmianami).

§ 18

1. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
2. Za długoletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa:
 - 1) po 20 latach pracy w wysokości 75% wynagrodzenia;
 - 2) po 25 latach pracy w wysokości 100% wynagrodzenia;
 - 3) po 30 latach pracy w wysokości 150% wynagrodzenia;
 - 4) po 35 latach pracy w wysokości 200% wynagrodzenia;
 - 5) po 40 latach pracy w wysokości 300% wynagrodzenia;
 - 6) po 45 latach pracy w wysokości 400% wynagrodzenia.
3. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
4. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jego wypłaty.
5. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
6. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż dwanaście miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 19

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa:
 - 1) po 10 latach pracy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia;
 - 2) po 15 latach pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia;
 - 3) po 20 latach pracy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

§ 20

Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeśli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 21

1. W przypadku 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. Tryb i zasady przyznawania oraz wypłacania odprawy pośmiertnej określają przepisy prawa pracy.

§ 22

1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. Dz. U. z 2024r. poz. 61 ze zmianami). Przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 tej ustawy.
2. Odprawa przysługuje w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy krócej niż 2 lata;
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy ponad 2 lata, jednak nie więcej niż 8 lat;
 - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy ponad 8 lat.

§ 23

Za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami pracownikowi przysługuje dieta i inne należności według zasad określonych przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013r. poz. 167 ze zmianami).

Rozdział 5

Wypłacanie wynagrodzeń

§ 24

1. Wynagrodzenie zasadnicze, łącznie z dodatkiem za wieloletnią pracę, dodatkiem funkcyjnym oraz dodatkiem specjalnym, wypłacane jest pracownikom co miesiąc z dołu, raz w miesiącu, w terminie 26 dnia każdego miesiąca. Wyjątek stanowi grudzień, gdzie wypłaty można dokonywać w okresie od 20 do ostatniego dnia grudnia z uwagi na konieczność zamknięcia roku obrotowego.
2. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w przeddzień tego dnia.
3. Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.
4. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta oraz w porze nocnej wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym na koniec miesiąca.
5. Na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
6. Wypłata wynagrodzenia – za zgodą pracownika – jest przelewana na wskazane przez pracownika konto bankowe. Pracownikowi, który nie posiada konta bankowego wypłata wynagrodzenia dokonywana jest w postaci czeku, realizowanego w banku.
7. Za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką miesięczną.
8. W miesiącu korzystania przez pracownika z urlopu bezpłatnego obniża się wszystkie składniki wynagrodzenia proporcjonalnie do liczby dni roboczych przypadających w czasie urlopu bezpłatnego, przyjmując za podstawę wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości zapisanej w umowie o pracę.
9. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

§ 25

1. Pracownik ma prawo do tajemnicy swoich zarobków.
2. Pracodawca jest zobowiązany do respektowania tajemnicy poprzez wprowadzenie systemu wypłaty wynagrodzenia zapewniającego tę tajemnicę.

Rozdział 6 Przepisy końcowe

§ 26

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie odpowiednie przepisy Kodeksu pracy, ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

§ 27

1. Zmiana unormowań regulaminu może być dokonana pod rygorem nieważności w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustalenie.
2. Regulamin podaje się do wiadomości każdego przyjmowanego do pracy pracownika, a zapoznanie się z jego treścią pracownik potwierdza pisemnym oświadczeniem.
3. Wykładni przepisów regulaminu dokonuje pracodawca.
4. Regulamin został uzgodniony ze związkami zawodowymi.

§ 28

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia jego ogłoszenia w placówce, z mocą obowiązywania od 01 stycznia 2025r.

§ 29

Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Zespole Szkół im. Prezydenta Ignacego Mościckiego na stanowiskach samorządowych, traci moc Regulamin wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkół im. Prezydenta Ignacego Mościckiego prowadzonym przez Powiat Wołomiński z dnia 19 grudnia 2022r.

Związek Zawodowy: **PREZES**
Oddział Powiatowego ZNP
w Wołominie
Katarzyna Kadziłowska
10.01.2025r. Związek Nauczycielstwa Polskiego
Oddział Powiatowy w Wołominie
ul. Legionów 85, lok. 25, 05-200 Wołomin
tel. 22 776 27 15, wolamin@znp.edu.pl

Dyrektor Szkoły: **DYREKTOR**
Zespołu Szkół
im. Prezydenta I. Mościckiego
A. Nowińska - Mróz
10.01.2025r. **ZESPÓŁ SZKÓŁ**
im. Prezydenta Ignacego Mościckiego
05-220 Zielonka, ul. Inżynierska 1
tel. (22) 781 02 50, e-mail: za@zielonka.edu.pl
NIP 1250659329
(3)