

REGULAMIN WYNAGRADZANIA DLA NAUCZYCIEL SZKÓŁ DLA MŁODZIEŻY

Robert Burszewski, ul. Litomska 24/6, 53-641 Wrocław

§ 1

1. Na podstawie art. 77² K.p. ustaliam warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń mających związek z pracą dla pracowników dla których organem/osobą prowadzącą/pracodawcą jest Robert Burszewski, ul Litomska 24/6, 53-641 Wrocław.
2. Postanowienia regulaminu stosuje się wobec pracowników.
3. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia, a jego oświadczenie w tej sprawie załącza się do akt osobowych.

§ 2

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę.
2. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego.
3. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz ewentualnie inne składniki wynagrodzenia za pracę proporcjonalne do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.
4. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 3

1. U pracodawcy obowiązuje czasowo - premiowy system wynagradzania. Polega on na wypłacaniu kwot wynagrodzenia wynikających z kategorii osobistego zaszczergowania i przepracowanego czasu pracy oraz dodatku motywacyjnego i nagrody zależnych od należytego wykonywania i efektów pracy danego pracownika.
2. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną lub godzinową wynikające z umowy o pracę.
3. Wynagrodzenie pracowników w szkołach ponadto może składać się z:
 - 1) dodatku motywacyjnego;
 - 2) dodatku specjalnego **III** - wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw;
 - 3) dodatek specjalnego **IV** - wynagrodzenie dla nauczycieli pełniących funkcje wychowawcy;
 - 4) dodatku specjalnego **V** - wynagrodzenie dla nauczycieli pełniących funkcje opiekuna stażu;
 - 5) dodatek specjalnego **VIII**- wynagrodzenie dla nauczycieli: języka polskiego, języka angielskiego, języka niemieckiego, matematyki, informatyki , przedmiotów zawodowych/ mundurowych
 - 6) dodatkowe wynagrodzenie rocznego- „13-stka”
 - 7) premii uznaniowej;
 - 8) nagrody pieniężnej;
 - 9) nagrody rzeczowej;
 - 10) wynagrodzenia za czas przestoju niezawinionego przez pracownika.
4. Ponadto pracownikom przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
 - 1) wynagrodzenie albo zasiłek za czas choroby;
 - 2) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej;
 - 3) odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

§ 4

1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy przysługuje wynagrodzenie, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a było to niemożliwe z przyczyn dotyczących pracodawcy (przestój).
2. Wynagrodzenie za przestój przysługuje według stawki wynikającej z umowy o pracę.
3. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 5

1. Wynagrodzenie nie przysługuje za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług. Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiednio zmniejszeniu.
2. Jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez pracownika, przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 6

1. Dodatek motywacyjny o której mowa § 3 ust. 3 pkt 1 wypłaca się wg stawki osobistego zaszeregowania w okresach miesięcznych.
2. Dodatek motywacyjny jest wliczony do podstawy wynagrodzenia urlopowego oraz wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, dlatego też za nieobecność w pracy będzie pomniejszany proporcjonalnie.
3. Wysokość dodatku motywacyjnego określona jest w **załączniku nr 1**.
4. Dodatek motywacyjny ma charakter uznaniowy
5. Dodatek motywacyjny za poszczególne okresy rozliczeniowe wypłacana jest z dołu, 10 – tego dnia każdego miesiąca następującego po miesiącu którego dodatek dotyczy. Wyjątkiem jest miesiąc grudzień, gdzie dodatek wypłacany jest ostatniego dnia grudnia.
6. Dodatek motywacyjny wypłacany jest proporcjonalnie do wielkości etatu.

§ 7

1. Przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.
2. Przez godzinę doraźnych zastępstw rozumie się przydzieloną nauczycielowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego nauczyciela.
3. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania nauczyciela – dodatek, o którym mowa w § 3 ust. 3 pkt 2.
4. Dodatek o których mowa w § 3 ust. 3 pkt 2 jest wliczony do podstawy wynagrodzenia urlopowego oraz chorobowego.
5. Wysokość dodatku określona jest w **załączniku nr 1**
6. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw za poszczególne okresy rozliczeniowe wypłacane jest z dołu, 10 dnia każdego miesiąca następującego po miesiącu którego rozliczenie dotyczy. Wyjątkiem jest miesiąc grudzień, gdzie wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw wypłacane jest ostatniego dnia grudnia.
7. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przysługuje wyłącznie za godziny faktycznie zrealizowane.
8. W przypadku godzin niezrealizowanych wynagrodzenie przysługuje na mocy przepisów prawa pracy.

9. Nauczyciel ma prawo do wynagrodzenia za zrealizowane godziny ponadwymiarowych oraz godzin doraźnych zastępstw pisemnie potwierdzonych przez dyrektora placówki.
10. Nauczyciel ma prawo do dodatku, o których mowa w § 3 ust. 3 pkt 2 za zrealizowane godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw tylko jeśli są one udokumentowane w dzienniku.
11. Dodatek wypłacany jest na podstawie indywidualnej karty rozliczeń godzin ponadwymiarowych i doraźnych zastępstw.
12. Nauczyciel ma obowiązek dostarczyć podpisaną kartę rozliczeń do sekretariatu do ostatniego dnia każdego miesiąca. W przypadku jeśli ostatni dzień miesiąca wypada w dniu wolnym od pracy, kartę należy dostarczyć w ostatnim dniu roboczym miesiąca, a w uzasadnionych przypadkach w pierwszym dniu kolejnego miesiąca. W przypadku braku karty rozliczeń w pierwszym dniu miesiąca dodatek będzie wypłacany w kolejnym okresie rozliczeniowych.

§ 8

1. Wynagrodzenie za przydzielone w arkuszu organizacyjnym, a niezrealizowane godziny ponadwymiarowe, przysługuje za:
 - 1) dni, w których nauczyciel nie mógł ich zrealizować w związku z zawieszeniem zajęć z powodu epidemii, mrozów lub innych zdarzeń losowych;
 - 2) dni, w których nauczyciel nie mógł ich zrealizować z powodu sprawowania, za zgodą pracodawcy opieki, nad dziećmi i młodzieżą w czasie wycieczek szkolnych, uroczystości, zawodów;
 - 3) dni, w których nauczyciel nie mógł ich zrealizować z powodu udziału w szkoleniu, konferencji, naradzie, na które pisemnie skierował go pracodawca;
 - 4) dni, w których nauczyciel nie mógł ich zrealizować z powodu skierowania go przez pracodawcę do prac związanych z przeprowadzeniem sprawdzianów i egzaminów zewnętrznych.
2. Wynagrodzenie o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje w sytuacji spowodowanej zamknięciem placówki poprzez zarządzenie władz państwowych.
3. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przydzielone w arkuszu organizacyjnym nie przysługuje, w szczególności za:
 - 1) dni, w których nauczyciel nie mógł ich zrealizować w związku z Dniem Edukacji Narodowej, dniem rozpoczęcia i zakończenia roku szkolnego;
 - 2) dni, w których nauczyciel nie realizuje zajęć z powodu przerw przewidzianych przepisami o organizacji roku szkolnego;
 - 3) nieobecności z powodu wezwań organów państwowych;
 - 4) nieobecności z powodu udziału w szkoleniach, naradach, konferencjach za zgodą, ale bez skierowania pracodawcy;
 - 5) godziny, których nauczyciel nie realizuje z powodu praktyk zawodowych uczniów,
4. Dodatkowe dni wolne od zajęć dydaktyczno - wychowawczych ustalone przez dyrektora nie są dniami wolnymi od pracy dla nauczycieli.

§ 9

1. W tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, dni ustawowo wolne od pracy oraz w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia, za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych przyjmuje się obowiązkowy tygodniowy wymiar zajęć pomniejszony o 1/5 tego wymiaru (lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy, lub proporcjonalnie dla nauczycieli dla których ustalono inną ilość dni pracy). Przy obliczaniu liczby godzin ponadwymiarowych nie stosuje się zaokrągleń. (przykład obliczania ilości godzin ponadwymiarowych przedstawia **załącznik nr 2**).

2. Nauczyciel, który realizuje tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć dla którego ustalony plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego tego nauczyciela tygodniowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, powinien nauczać odpowiednio większą liczbę godzin w innych okresach danego roku szkolnego. Praca wykonywana zgodnie z tak ustalonym planem zajęć nie jest pracą w godzinach ponadwymiarowych.

§ 10

1. Dodatek, o których mowa w § 3 ust. 3 pkt 3 wypłacany jest nauczycielom pełniącym funkcje wychowawcy. Wysokość dodatku określona jest w **załączniku nr 1**.
2. Dodatek o których mowa w § 3 ust. 3 pkt 3 jest wliczony do podstawy wynagrodzenia oraz zasiłku chorobowego, dlatego też za nieobecność w pracy będzie pomniejszany proporcjonalnie. Dodatek przysługuje pracownikowi za okres urlopu, oznacza to, że nie będzie uwzględniany w podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego.
3. Dodatek, o których mowa w § 3 ust. 3 pkt 3 wypłacany jest proporcjonalnie do wielkości etatu.

§ 11

1. Dodatek, o którym mowa w § 3 ust. 3 pkt 4 wypłacany jest nauczycielom pełniącym funkcje opiekunów stażu. Wysokość dodatku określona jest w **załączniku nr 1**.
2. Dodatek o których mowa w § 3 ust. 3 pkt 4 jest wliczony do podstawy wynagrodzenia oraz zasiłku chorobowego, dlatego też za nieobecność w pracy będzie pomniejszany proporcjonalnie. Dodatek przysługuje pracownikowi za okres urlopu, oznacza to, że nie będzie uwzględniany w podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego.
3. Dodatek, o których mowa w § 3 ust. 3 pkt 4 wypłacany jest proporcjonalnie do wielkości etatu.

§ 12

1. Dodatek, o którym mowa w § 3 ust. 3 pkt 5 wypłacany jest nauczycielom niektórych przedmiotów, nauczycieli: języka polskiego, języka angielskiego, języka niemieckiego, matematyki, informatyki, przedmiotów zawodowych/ mundurowych. Wysokość dodatku określona jest w **załączniku nr 1**.
4. Dodatek o których mowa w § 3 ust. 3 pkt 5 jest wliczony do podstawy wynagrodzenia oraz zasiłku chorobowego, dlatego też za nieobecność w pracy będzie pomniejszany proporcjonalnie. Dodatek przysługuje pracownikowi za okres urlopu, oznacza to, że nie będzie uwzględniany w podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego
5. Dodatek, o których mowa w § 3 ust. 3 pkt 5 wypłacany jest proporcjonalnie do wielkości etatu.

§ 13

1. Prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości pensji zasadniczej, o którym mowa w § 3 ust. 3 pkt 6 mają nauczyciele, którzy przepracowali u pracodawcy co najmniej 12 miesięcy w roku kalendarzowym poprzedzającym wypłatę dodatku.
2. Jeśli nauczyciele, przepracowali u pracodawcy mniej niż 12 miesięcy w roku kalendarzowym poprzedzającym wypłatę dodatku, wysokość dodatku będzie obliczana proporcjonalnie do ilości przepracowanych miesięcy w tym roku.
3. Dodatek o których mowa w § 3 ust. 3 pkt 6 wypłacany jest raz w roku z wynagrodzeniem za miesiąc luty.
4. Dodatek o których mowa w § 3 ust. 3 pkt 6 wypłacany w 2023 roku będzie wypłacany proporcjonalnie za 4 miesiące.
5. Dodatek o których mowa w § 3 ust. 3 pkt 6 nie jest wliczony do podstawy wynagrodzenia urlopowego oraz chorobowego,

§ 14

2. Pracownikom szczególnie wyróżniającym się w pracy mogą być przyznane premie uznaniowe oraz specjalne nagrody pieniężne lub nagrody rzeczowe.
3. Decyzję w tej sprawie podejmuje Pracodawca.
4. Na wysokość przyznanej premii i/lub nagrody wpływają możliwości finansowe pracodawcy.
5. Premia uznaniowa nie przysługuje pracownikowi za okres niezdolności do pracy z powodu choroby. Oznacza to, że premia uznaniowa będzie uwzględniana w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego.
6. Nagroda pieniężna ma jednorazowy charakter i jest przyznawana za konkretne osiągnięcia.
7. Nagroda pieniężna przysługuje pracownikowi za okres niezdolności do pracy z powodu choroby. Oznacza to, że nagroda pieniężna nie będzie uwzględniana w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego.
8. Przyznanie świadczeń o których mowa w ust. 1 może nastąpić na wniosek Dyrektora placówki.

§15

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości określonej przepisami ustawy kodeks pracy.
2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków za pracę nadliczbową obejmuje wynagrodzenie pracownika, o którym mowa w § 3 ust. 1 i ust. 3 pkt.1, 3-4.
3. Dodatek nie przysługuje, jeżeli pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za tę pracę.

§ 16

1. Osoba/Organ prowadzący placówki, określa corocznie, na dany rok szkolny:
 - 1) wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin dydaktycznych w szkole - uzależnionych od stopnia awansu zawodowego (**załącznik nr 1**);
 - 2) wysokość dodatku motywacyjnego (**załącznik nr 1**);
 - 3) wysokość stawek dodatków specjalnych, o których mowa w § 3 ust. 3 pkt 2-5 (**załącznik nr 1**);
 - 4) sposób obliczania wysokości stawki wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową.
2. W celu ustalenia wysokości stawek wynagrodzenia zasadniczego pracownicy zobowiązani są do przedstawienia dokumentów potwierdzających uzyskanie odpowiedniego stopnia awansu zawodowego nauczyciela.
3. W przypadku uzyskania danego stopnia awansu zawodowego przez nauczyciela, zmiana wysokości wynagrodzenia następuje z dniem:
 - 1 stycznia danego roku, gdy nauczyciel uzyskał dany stopień awansu w ostatnim kwartale roku poprzedniego.
 - 1 września danego roku, gdy nauczyciel uzyskał dany stopień awansu w trzecim kwartale danego roku.
4. Na wniosek pracownika, pracodawca ustala wysokość stawki wynagrodzenia na poziomie niższym niż określona w niniejszym regulaminie.
5. W szczególnie uzasadnionych przypadkach organ prowadzący może ustalić pracownikowi wyższą wysokość stawki wynagrodzenia niż określona w niniejszym regulaminie.

§ 17

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej aktualnego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

2. Pracownikiem pracującym w nocy jest pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej $\frac{1}{4}$ czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną.
3. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godz. 21.⁰⁰-5.⁰⁰.

§ 18

1. Wyплаты wynagrodzenia za pracę dokonuje się jeden raz w miesiącu, każdego 10-go dnia miesiąca za miesiąc poprzedni. Wyjątkiem jest miesiąc grudzień, gdzie wynagrodzenie wypłacane jest ostatniego dnia grudnia.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta oraz w porze nocnej wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym rozliczanym w okresach miesięcznych.
4. Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.

§ 19

1. Na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
2. Indywidualne wynagrodzenia za pracę objęte są tajemnicą służbową.

§ 20

Wynagrodzenia wypłacane są przelewem na konto bankowe. Dopuszczalnym sposobem jest wypłata wynagrodzenia w formie pieniężnej do rąk pracownika za jego uprzednią zgodą wyrażoną na piśmie.

§ 21

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej łącznie do 33 dni lub 14 dni – dla osób po 50 roku życia, w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby przypadającej w czasie ciąży
- w okresie wskazanym wyżej pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

§ 22

1. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy nie wyłączając dni wolnych od pracy.
2. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, gdy pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
3. Za czas niezdolności do pracy z przyczyn określonych powyżej trwającej dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku *o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa* (Dz. U. z 2019 r, poz.645).

§ 23

W zakładzie pracy nie jest przyznawana nagroda jubileuszowa.

§ 24

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

§ 25

Pracodawca wraz z przedstawicielem wybranym do reprezentowania interesów pracowników decydują o nietworzeniu ZFŚS.

§ 26

1. Regulamin wynagradzania obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana unormowań regulaminu może być dokonana pod rygorem nieważności w formie pisemnej

§ 27

1. Wykładni przepisów regulaminu dokonuje Pracodawca.
2. Każdy pracownik może zapoznać się z treścią regulaminu, który jest udostępniony do wglądu w siedzibie we Wrocławiu przy ul. Litomskiej 24/6

§ 28

1. Niniejszy regulamin wynagradzania wchodzi w życie od dnia 1.09.2022 roku.
2. Z dniem wejścia niniejszego regulaminu traci moc regulamin wynagradzania z dnia 19.07.2021 roku obowiązujący od dnia 1.09.2021 roku.

Wrocław, dnia 22 sierpnia 2022 roku

.....
{podpis przedstawiciela pracowników }

.....
(podpis Pracodawcy)

**Wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego dla nauczycieli realizujących
tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin dydaktycznych w szkole dla młodzieży
obowiązujących w roku szkolnym 2022/2023**

I. Tabela wynagrodzeń i dodatków

stopień awansu nauczyciela	Wynagrodzenie zasadnicze (brutto)	Dodatek specjalny nr III (brutto)/godz.	Dodatek specjalny nr IV (brutto)	Dodatek specjalny nr V (brutto)	Dodatek motywacyjny (brutto)
stażysta	3527,97	37,04 za godz	1-16 osób w klasie - 200 zł 17-24 osób w klasie - 250 zł 25-32 osób w klasie - 300 zł	50 zł	do 500 zł
kontraktowy	3720,94	39,06 za godz			do 600 zł
mianowany	4317,10	45,32 za godz			do 700 zł
dplomowany	4711,79	49,46 za godz			do 800 zł

II. Tabela dodatków dla nauczycieli: języka polskiego, języka angielskiego, języka niemieckiego, matematyki, informatyki , przedmiotów zawodowych/ mundurowych

stopień awansu nauczyciela	Dodatek specjalny nr VIII (brutto)
Nauczyciel języka polskiego	od 200,00
Nauczyciel języka angielskiego	od 150,00
Nauczyciel języka niemieckiego	od 150,00
Nauczyciel matematyki	od 200,00
Nauczyciel informatyki	od 200,00
Nauczyciel przedmiotów zawodowych oraz mundurowych	od 150,00

III. Sposób obliczania wysokości stawki wynagrodzenia zasadniczego za jedną godzinę przeliczeniową

wynagrodzenie zasadnicze brutto

stawka za godzinę przeliczeniową =

ilość godzin w miesiącu (22x4,33)

52 tygodnie w roku

4,33 to średnia ilość tygodni w roku: 4,33=

12 miesięcy

Załącznik nr 2

do regulaminu wynagradzania
dla nauczycieli szkół dla młodzieży

IV. Rozliczanie godzin ponadwymiarowych i doraźnych zastępstw

Imię i nazwisko:

stopień awansu:

.....

etat: **1/1**

miesiąc/rok

.....

Liczba dni pracy w tygodniu	4
etatowych	22
Tygodniowa liczba godzin ponadwymiarowych	3
Średnie pensum miesięczne do wypracowania (wrzesień-kwiecień)	24,6
Pensum dzienne średnie	6,15 (24,6:4)

tydzień	data	rodzaj godzin	poniedziałek	wtorek	środa	czwartek	piątek	suma godzin	ilość godzin ponad średnie
tydzień I	Liczba godzin planowanych	6	-	8	6	6	26	1,4
	Pensum dzienne średnie	6,15	-	6,15	6,15	6,15	24,6	
	L. godz. odbytych z planowan.	6	-	8	6	6	26	
	L. godz. zastępstw	-	-	-	-	-	0	
	Inne czynności dodatkowe płatne	-	-	-	-	-	0	
tydzień II	Liczba godzin planowanych	6	-	8	6	6	26	0,55
	Pensum dzienne średnie	6,15	-	6,15	6,15	6,15	24,6	
	L. godz. odbytych z planowan.	6	-	L4(6,15)	6	6	24,15	
	L. godz. zastępstw	1	-	-	-	-	1	
	Inne czynności dodatkowe płatne	-	-	-	-	-	0	
tydzień III	Liczba godzin planowanych	6	-	8	6	x	20	3,55
	Pensum dzienne średnie	6,15	-	6,15	6,15	x	18,45	
	L. godz. odbytych z planowan.	6	-	8	6	UW	20	
	L. godz. zastępstw	1	-	-	1	-	2	
	Inne czynności dodatkowe płatne	-	-	-	-	-	0	
tydzień IV	Liczba godzin planowanych	6	-	8	x	x	14	1,7
	Pensum dzienne średnie	6,15	-	6,15	x	x	12,3	
	L. godz. odbytych z planowan.	6	-	8	x	x	14	
	L. godz. zastępstw	-	-	-	-	-	0	
	Inne czynności dodatkowe płatne	-	9	-	-	-	0	
SUMA GODZIN PONADWYMIAROWYCH I DORAŻNYCH ZASTĘPSTW DO WYPŁATY									7,20