

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
DLA NAUCZYCIELI SZKÓŁ
DLA MŁODZIEŻY

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

2024 04 01

P

Spis treści

Słownik pojęć.....	2
Postanowienia ogólne	2
Wynagrodzenie zasadnicze	3
System wynagradzania	3
Składniki wynagradzania	3
Dodatek motywacyjny	5
Dodatek specjalny za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw	6
Dodatek specjalny dla Pracowników pełniących funkcję wychowawcy	8
Dodatek specjalny dla Pracowników pełniących funkcję opiekuna stażu	8
Dodatek specjalny dla Pracowników uczących języka polskiego, języka angielskiego, języka niemieckiego, matematyki, informatyki, przedmiotów zawodowych / mundurowych	9
Dodatkowe wynagrodzenie roczne	9
Premia uznaniowa, nagroda pieniężna, nagroda rzeczowa	10
Wynagrodzenie i dodatek za godziny nadliczbowe	10
Dodatek za pracę w porze nocnej	11
Wypłata wynagrodzenia i dodatków za pracę	11
Świadczenia pieniężne związane z pracą	11
Podróże służbowe	12
Odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę	12
Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych	13
Postanowienia końcowe	13

Słownik pojęć

§ 1

Pojęcia użyte w niniejszym Regulaminie Wynagradzania oznaczają:

1. Pracodawca – organ / osoba prowadząca / pracodawca tj. Rober Burszewski ul. Litomska 24/6, 53-641 Wrocław;
2. Pracownik – osoba zatrudniona w oparciu o umowę o pracę na stanowisku nauczyciela;
3. Bezpośredni przełożony – Dyrektor Szkoły;
4. Regulamin – Regulamin Wynagradzania dla nauczycieli Szkół dla młodzieży;
5. Wynagrodzenie minimalne – wynagrodzenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r., poz. 2297 z późn. zm.).

Postanowienia ogólne

§ 2

1. Na podstawie art. 77² Kodeksu Pracy 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 (zwany dalej Pracodawcą).
2. Postanowienia Regulaminu stosuje się wobec wszystkich Pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
3. Każdy Pracownik zostaje zapoznany z treścią Regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia, a jego oświadczenie w tej sprawie załącza się do akt osobowych.
4. Dane przekazywane przez Pracownika, administratorom danych osobowych Pracownika, w celu udokumentowania prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia, świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz ustalenia ich wysokości i wypłaty podlegają ochronie, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016 z późn. zm.) i ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. poz. 1000 z późn. zm.).
5. Dane przekazywane przez Pracownika będą wykorzystywane wyłącznie w celach ustalenia prawa do poszczególnych składników wynagradzania oraz świadczeń związanych e stosunkiem pracy, ustalenia ich wysokości i wypłaty.

6. Pracownikowi przysługuje prawo dostępu do przekazanych danych, żądania ich sprostowania, usunięcia albo ograniczenia przetwarzania, przenoszenia do innego administratora, sprzeciwu wobec przetwarzania danych oraz wycofania zgody, (jeśli była udzielona) w dowolnym momencie.
7. Dane przekazywane przez Pracownika będą przechowywane przez okres trwania stosunku pracy oraz obowiązkowy okres ich archiwizacji, określony w odrębnych przepisach.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 3

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji, zgodnie z kategorią osobistego zaszeregowania określoną w umowie o pracę
2. Wynagrodzenie zasadnicze 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 pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.
4. Wynagrodzenie zasadnicze przysługuje za pracę wykonaną. Za czas nie wykonywania pracy Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

System wynagradzania

§ 4

1. U Pracodawcy obowiązuje czasowo - premiowy system wynagradzania. Polega on na wypłacaniu kwot wynagrodzenia wynikających z kategorii osobistego zaszeregowania i przepracowanego czasu pracy oraz dodatkowych składników wynagrodzenia zależnych od należytego wykonywania i efektów pracy danego Pracownika.
2. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną wynikającą z umowy o pracę.

Składniki wynagradzania

§ 5

1. Wynagrodzenie Pracowników w szkołach składa się z:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego
- 2) dodatku motywacyjnego
- 3) dodatku specjalnego III za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw;
- 4) dodatku specjalnego IV dla Pracowników pełniących funkcje wychowawcy;
- 5) dodatku specjalnego V dla Pracowników pełniących funkcje opiekuna stażu;
- 6) dodatku specjalnego VIII dla Pracowników nauczających: języka polskiego, języka angielskiego, języka niemieckiego, matematyki, informatyki, przedmiotów zawodowych/ mundurowych;
- 7) dodatkowego wynagrodzenia rocznego;
- 8) premii uznaniowej;
- 9) nagrody pieniężnej;
- 10) nagrody rzeczowej;
- 11) wynagrodzenia za czas przestoju niezawinionego przez Pracownika.

2. 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.

§ 6

1. Pracodawca określa corocznie, na dany rok szkolny:

- 1) wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego dla Pracowników zatrudnionych na stanowiskach 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 § 5 ust. 1 pkt 3 – 6 (**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, o którym mowa w ust 2 powyżej, zmiana wysokości wynagrodzenia następuje z dniem:
 - 1) 1 stycznia danego roku, gdy Pracownik uzyskał dany stopień awansu w ostatnim kwartale roku poprzedniego.
 - 2) 1 września danego roku, gdy Pracownik uzyskał dany stopień awansu w trzecim kwartale danego roku.
4. Na wniosek Pracownika, Pracodawca ustala wysokość stawki wynagrodzenia na poziomie niższym niż określona w Regulaminie.
5. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Pracodawca może ustalić Pracownikowi wyższą wysokość stawki wynagrodzenia niż określona w Regulaminie.

§ 7

1. Pracownikowi za czas nie wykonywania 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.

Dodatek motywacyjny

§ 8

1. Dodatek motywacyjny, o którym mowa § 5 ust. 1 pkt 2 (dalej zwany dodatkiem motywacyjnym) wypłaca się wg stawki osobistego zaszeregowania w okresach miesięcznych.
2. Wysokość dodatku motywacyjnego określona jest w **załączniku nr 1** do niniejszego Regulaminu
3. Dodatek motywacyjny ma charakter uznaniowy.
4. Dodatek motywacyjny wypłacany jest proporcjonalnie do wielkości etatu.
5. Dodatek motywacyjny jest wliczony do podstawy wynagrodzenia urlopowego oraz wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, dlatego też za nieobecność w pracy będzie proporcjonalnie pomniejszany.

**Dodatek specjalny za godziny ponadwymiarowe
i godziny doraźnych zastępstw**

§ 9

1. Przez godzinę ponadwymiarową rozumie się przydzieloną Pracownikowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych.
2. Przez godzinę doraźnych zastępstw rozumie się przydzieloną Pracownikowi godzinę zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych powyżej tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych, której realizacja następuje w zastępstwie nieobecnego Pracownika.
3. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i za godziny doraźnych zastępstw wypłaca się według stawki osobistego zaszeregowania Pracownika – dodatek, o którym mowa w § 5 ust. 1 pkt 3.
4. Dodatek, o którym mowa w ust 3 powyżej jest wliczony do podstawy wynagrodzenia urlopowego oraz chorobowego.
5. Wysokość dodatku określona jest w **załączniku nr 1** do niniejszego Regulaminu.
6. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przysługuje wyłącznie za godziny faktycznie zrealizowane.
7. W przypadku godzin niezrealizowanych wynagrodzenie przysługuje na mocy przepisów prawa pracy.
8. Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za zrealizowane godziny ponadwymiarowych oraz godziny doraźnych zastępstw pisemnie potwierdzonych przez bezpośredniego przełożonego.
9. Pracownik ma prawo do dodatku, o których mowa w § 5 ust. 1 pkt 3 za zrealizowane godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw tylko, jeśli są one udokumentowane w dzienniku.
10. Dodatek wypłacany jest na podstawie indywidualnej karty rozliczeń godzin ponadwymiarowych i doraźnych zastępstw.
11. Pracownik 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.

§ 10

1. Wynagrodzenie za przydzielone w arkuszu organizacyjnym, a niezrealizowane godziny ponadwymiarowe, przysługuje za:
 - 1) dni, w których Pracownik nie mógł ich zrealizować w związku z zawieszeniem zajęć z powodu epidemii, mrozów lub innych zdarzeń losowych;
 - 2) dni, w których Pracownik nie mógł ich zrealizować z powodu sprawowania, za zgodą Pracodawcy lub bezpośredniego przełożonego opieki, nad dziećmi i młodzieżą w czasie wycieczek szkolnych, uroczystości, zawodów;
 - 3) dni, w których Pracownik nie mógł ich zrealizować z powodu udziału w szkoleniu, konferencji, naradzie, na które pisemnie skierował go Pracodawca lub bezpośredni przełożony;
 - 4) dni, w których Pracownik nie mógł ich zrealizować z powodu skierowania go przez Pracodawcę lub bezpośredniego przełożonego 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 Pracownik nie mógł ich zrealizować w związku z Dniem Edukacji Narodowej, dniem rozpoczęcia i zakończenia roku szkolnego;
 - 2) dni, w których Pracownik 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 lub bezpośredniego przełożonego;
 - 5) godziny, których Pracownik nie realizuje z powodu praktyk zawodowych uczniów,
4. Dodatkowe dni wolne od zajęć dydaktyczno - wychowawczych ustalone przez bezpośredniego przełożonego nie są dniami wolnymi od pracy dla Pracownika.

§ 11

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 Pracownika ustalono czterodniowy tydzień pracy, lub proporcjonalnie dla Pracowników, 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. Pracownik, który realizuje tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć, dla którego ustalony plan zajęć w pewnych okresach roku szkolnego nie wyczerpuje obowiązującego tego Pracownika 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.

Dodatek specjalny dla Pracowników pełniących funkcję wychowawcy

§ 12

1. Dodatek, o którym mowa w § 5 ust. 1 pkt 4 (dalej zwany dodatek IV) wypłacany jest Pracownikom pełniącym funkcje wychowawcy. Wysokość dodatku określona jest w **załączniku nr 1** do niniejszego Regulaminu.
2. Dodatek IV jest wliczony do podstawy wynagrodzenia oraz zasiłku chorobowego, dlatego też za nieobecność w pracy będzie pomniejszany proporcjonalnie.
3. Dodatek IV przysługuje Pracownikowi za okres urlopu, oznacza to, że nie będzie uwzględniany w podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego.
4. Dodatek IV wypłacany jest proporcjonalnie do wielkości etatu.

Dodatek specjalny dla Pracowników pełniących funkcje opiekuna stażu

§ 13

1. Dodatek, o którym mowa w § 5 ust. 1 pkt 5 (dalej zwany dodatek V) wypłacany jest Pracownikom pełniącym funkcje opiekunów stażu. Wysokość dodatku określona jest w **załączniku nr 1** do niniejszego Regulaminu.
2. Dodatek V jest wliczony do podstawy wynagrodzenia oraz zasiłku chorobowego, dlatego też za nieobecność w pracy będzie pomniejszany proporcjonalnie.

3. Dodatek V przysługuje Pracownikowi za okres urlopu, oznacza to, że nie będzie uwzględniany w podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego.
4. Dodatek V wypłacany jest proporcjonalnie do wielkości etatu.

Dodatek specjalny dla Pracowników nauczających języka polskiego, języka angielskiego, języka niemieckiego, matematyki, informatyki, przedmiotów zawodowych/ mundurowych

§ 14

1. Dodatek, o którym mowa w § 5 ust. 1 pkt 6 dalej dodatek VIII, wypłacany jest Pracownikom nauczającym niektórych przedmiotów, w szczególności Pracownikom nauczającym: języka polskiego, języka angielskiego, języka niemieckiego, matematyki, informatyki, przedmiotów zawodowych/ mundurowych. Wysokość dodatku określona jest w **załączniku nr 1** do niniejszego Regulaminu.
2. Dodatek VIII jest wliczony do podstawy wynagrodzenia oraz zasiłku chorobowego, dlatego też za nieobecność w pracy będzie pomniejszany proporcjonalnie.
3. Dodatek VIII przysługuje Pracownikowi za okres urlopu, oznacza to, że nie będzie uwzględniany w podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego.
4. Dodatek VIII wypłacany jest proporcjonalnie do wielkości etatu.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 15

1. Uprawnienie do otrzymania wynagrodzenia rocznego przysługuje co zakończeniu roku kalendarzowego:
 - 1) Pracownikom, którzy przepracowali u Pracodawcy nieprzerwanie co najmniej jeden miesiąc kalendarzowy i jednocześnie:
 - a) pozostawali w stosunku pracy z Pracodawcą za ostatni dzień lutego roku kolejnego;
 - b) nie zawarli z Pracodawcą porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę bądź nie są w okresie wypowiedzenia umowy o pracę bez względu na datę rozwiązania stosunku pracy.
2. Wysokość wynagrodzenia rocznego będzie obliczana proporcjonalnie do okresu przepracowanego w roku, za który wynagrodzenie dodatkowe przysługuje.
3. W przypadku, gdy w trakcie roku kalendarzowego za który wynagrodzenie roczne przysługuje, wysokość wynagrodzenia zasadniczego z umowy o pracę ulegnie zmianie

z powodu: zmiany etatu lub podwyżki/ obniżenia wynagrodzenia zasadniczego, wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego obliczana będzie, jako średnio-miesięczne wynagrodzenie z całego roku, za który przysługuje wynagrodzenie dodatkowe.

4. Dodatkowe wynagrodzenie wypłacane jest jednorazowo, po zakończonym roku kalendarzowym.
5. Dodatkowe wynagrodzenie nie jest wliczone do podstawy wynagrodzenia urlopowego oraz chorobowego.

Premia uznaniowa, nagroda pieniężna, nagroda rzeczowa

§ 16

1. Pracownikom szczególnie wyróżniającym się w pracy mogą być przyznane premie uznaniowe oraz specjalne nagrody pieniężne lub nagrody rzeczowe.
2. Decyzję w tej sprawie podejmuje Pracodawca na wniosek lub bez wniosku bezpośredniego przełożonego.
3. Wysokość przyznanej premii i/lub nagrody uzależniona jest od możliwości finansowych Pracodawcy.
4. 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.
5. Nagroda pieniężna ma jednorazowy charakter i jest przyznawana za konkretne osiągnięcia Pracownika.
6. 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.

Wynagrodzenie i dodatek za godziny nadliczbowe

§ 17

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 § 5 ust. 1 pkt 1 – 2 oraz pkt 4 – 6.

3. Dodatek nie przysługuje, jeżeli Pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 18

Za pracę w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym roku.

Wypłata wynagrodzenia i dodatków za pracę

§ 19

1. Wypłaty wynagrodzenia zasadniczego za pracę dokonuje się jeden raz w miesiącu w terminie określonym w Regulaminie Pracy.
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 po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
4. Dodatki, o których mowa w § 5 ust 1 pkt 2 – 6 wypłacane są wraz z wynagrodzeniem zasadniczym.
5. Dodatkowe wynagrodzenie roczne, o którym mowa w § 5 ust 1 pkt 7 wypłacane jest po zakończeniu roku kalendarzowego, za który przysługuje wraz z wynagrodzeniem za miesiąc luty.
6. Premie uznaniowe oraz nagrody pieniężne, o których mowa w § 5 ust 1 pkt 8 – 9 są wypłacane z dołu wraz z wynagrodzeniem zasadniczym.
7. Na żądanie Pracownika Pracodawca jest zobowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie, których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
8. Indywidualne wynagrodzenia za pracę objęte są tajemnicą służbową.
9. Wynagrodzenie wypłacane jest na wskazany przez Pracownika rachunek bankowy. Dopuszczalnym sposobem jest wypłata wynagrodzenia w formie pieniężnej do rąk Pracownika za jego uprzednią zgodą wyrażoną na piśmie.

Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 20

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.
2. 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.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, gdy Pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. 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 1999 r, nr 60 poz. 636 z późn. zm.).

Podróże służbowe

§ 21

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.

Odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę

§ 22

1. Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresu pracy, od którego zależy wysokość odprawy rentowej lub emerytalnej zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia u Pracodawcy.
3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.



Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

§ 23

Pracodawca wraz z przedstawicielem wybranym do reprezentowania interesów Pracowników decydują o nietworzeniu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Postanowienia końcowe

§ 24

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

§ 25

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

§ 26

1. Niniejszy Regulamin Wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od jego ogłoszenia.
2. Z dniem wejścia niniejszego Regulaminu traci moc Regulamin Wynagradzania z dnia 1 maja 2023 roku obowiązujący od dnia 01 września 2023 roku.

Wrocław, dnia 01 kwietnia 2024 roku



(podpis Pracodawcy)

Wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego dla Pracowników realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar godzin dydaktycznych w szkole dla młodzieży obowiązujących w roku szkolnym 2023/2024

1. Tabela wynagrodzeń i dodatków

Stopień awansu nauczyciela	wynagrodzenie zasadnicze (brutto) miesięcznie	dodatek motywacyjny (brutto) miesięcznie
początkujący	5 058,20 PLN	do 700,00 PLN
kontraktowy	5 334,90 PLN	do 800,00 PLN
mianowany	6 050,00 PLN	do 900,00 PLN
dplomowany	6 603,10 PLN	do 1 000,00 PLN

Stopień awansu nauczyciela	dodatek specjalny nr III (brutto) za godzinę	dodatek specjalny nr IV (brutto) miesięcznie	dodatek specjalny nr V (brutto) miesięcznie
początkujący	53,10 PLN	1-16 osób w klasie – 200,00 PLN 17-24 osób w klasie – 250,00 PLN 25-32 osób w klasie – 300,00 PLN	100,00 PLN
kontraktowy	56,00 PLN		
mianowany	63,51 PLN		
dplomowany	69,32 PLN		

2. Tabela dodatków dla Pracowników nauczających: 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 PLN
Nauczyciel języka angielskiego	od 150,00 PLN
Nauczyciel języka niemieckiego	od 150,00 PLN
Nauczyciel matematyki	od 200,00 PLN
Nauczyciel informatyki	od 200,00 PLN
Nauczyciel przedmiotów zawodowych oraz mundurowych	od 150,00 PLN

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

$$\begin{aligned} \text{stawka za godzinę przeliczeniową} &= \frac{\text{wynagrodzenie zasadnicze brutto}}{\text{ilość godzin w miesiącu (22 x 4,33)}} \\ 4,33 \text{ to średnia ilość tygodni w roku: } 4,33 &= \frac{52 \text{ tygodnie w roku}}{12 \text{ miesięcy}} \end{aligned}$$

1. Rozliczanie godzin ponadwymiarowych i doraźnych zastępstw

Imię i nazwisko:
 stopień awansu:
 etat: 1/1
 miesiąc/rok

Liczba dni pracy w tygodniu		4
Tygodniowa liczba godzin	etatowych	22
	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 pensum
tydzień I	data.....	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 planowanymi	6	-	8	6	6	26	
		L. godz. zastępstw	-	-	-	-	-	0	
		Inne czynności dodatkowe płatne	-	-	-	-	-	0	
tydzień II	data.....	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 planowanymi	6	-	L4(6,15)	6	6	24,15	
		L. godz. zastępstw	1	-	-	-	-	1	
		Inne czynności dodatkowe płatne	-	-	-	-	-	0	
tydzień III	data.....	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 planowanymi	6	-	8	6	UW	20	
		L. godz. zastępstw	1	-	-	1	-	2	
		Inne czynności dodatkowe płatne	-	-	-	-	-	0	
tydzień IV	data.....	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 planowanymi	6	-	8	x	x	14	
		L. godz. zastępstw	-	-	-	-	-	0	
		Inne czynności dodatkowe płatne	-	-	-	-	-	0	
SUMA GODZIN PONADWYMIAROWYCH I DORAŻNYCH ZASTĘPSTW DO WYPŁATY									7,20



**OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA
O ZAPOZNANIU SIĘ Z REGULAMINEM WYNAGRADZANIA**

Niniejszym oświadczam, że zapoznałem/-am się z obowiązującym u Pracodawcy tj. Robert Burszewski z siedzibą ul. Litomska 24/6, 53-641 Wrocław, Regulaminem Wynagradzania, akceptuję jego postanowienia i zobowiązuję się do jego przestrzegania.

(czytelny podpis Pracownika)

