

REGULAMIN

wynagradzania pracowników samorządowych w Zespole Placówek Oświatowych – Publiczna Szkoła Podstawowa i Przedszkole w Wiązownicy Dużej

Podstawa prawna:

- 1. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458),*
- 2. Art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy – (tj. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z p. zm.).*
- 3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z dnia 27 marca 2009 r. Nr 50, poz. 398),*

ROZDZIAŁ I

Przepisy ogólne

§ 1.1. Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Zespole Placówek Oświatowych – Publiczna Szkoła Podstawowa i Przedszkole w Wiązownicy Dużej zwany dalej Regulaminem, określa:

- 1) wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi w Zespole Placówek Oświatowych – Publiczna Szkoła Podstawowa i Przedszkole w Wiązownicy Dużej;
- 2) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach;
- 3) minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionymi w szkole;
- 4) maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
- 5) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
- 6) zasady naliczania nagród jubileuszowych;
- 7) zasady i sposób przyznawania dodatków funkcyjnych.

§ 2.1. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora Zespołu Placówek Oświatowych – Publiczna Szkoła Podstawowa i Przedszkole w Wiązownicy Dużej
- 2) pracownika samorządowym – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w szkole na stanowiskach innych niż pedagogiczne;
- 3) szkole – należy przez to rozumieć Zespół Placówek Oświatowych – Publiczna Szkoła Podstawowa i Przedszkole w Wiązownicy Dużej;
- 4) rozporządzeniu płacowym – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. (Dz. U. Nr 50, poz. 398);
- 5) zakładowej organizacji zawodowej – należy przez to rozumieć związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w szkole, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej;
- 6) wynagrodzeniu – rozumie się przez to wypłaty na rzecz pracowników z tytułu wykonywanej pracy, z wyłączeniem świadczeń z ubezpieczenia społecznego, świadczeń z tytułu diet, odszkodowań

i innych tytułów nie zaliczanych do wynagrodzeń;

7) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania określone w załączniku Nr 1, część B do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. (Dz. U. Nr 50, poz. 398), tj. kwotę 1100 zł (słownie: jeden tysiąc sto złotych);

8) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r., Nr 223, poz. 1458);

9) ustawie o ochronie danych osobowych – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. Nr 133, poz. 883 z p. zm.).

§ 3. Przed dopuszczeniem do pracy, pracownik zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania przez bezpośredniego przełożonego. Oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem włącza się do akt osobowych.

ROZDZIAŁ II

Ochrona wynagrodzenia za pracę

§ 4. 1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę.

2. Sposób wypłaty wynagrodzenia musi być zorganizowany w sposób zabezpieczający przestrzeganie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych.

3. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, podlegają potrąceniu bez zgody pracownika tylko następujące należności:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
- 3) zaliczki pieniężne udzielane pracownikowi;
- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 ustawy – Kodeks Pracy.

4. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

- 1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości 3/5 wynagrodzenia;

2) w razie egzekucji innych należności lub potrącenia zaliczek pieniężnych – do ½ wynagrodzenia.

5. Nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.

6. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za którą pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

ROZDZIAŁ III

Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 5.1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.

2. Pracownikowi, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości pracy przysługują – w wypadkach i na warunkach określonych Regulaminem – następujące składniki wynagrodzenia:

1) wynagrodzenie zasadnicze;

2) dodatki do wynagrodzenia:

a) funkcyjny,

b) za wieloletnią pracę,

c) za pracę w godzinach nadliczbowych,

d) za pracę w porze nocnej,

e) za pracę w niedzielę, dni ustawowo wolne od pracy i dodatkowo dni wolne od pracy;

3) dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia wykonywania obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.

3. Pracownikowi samorządowemu poza wynagrodzeniem objętym treścią ust. 1 i 2 nin. paragrafu przysługuje:

1) wynagrodzenie za czas choroby lub odosobnienia związanego z chorobą zakaźną;

2) wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby przypadającej w czasie ciąży;

3) zasiłek macierzyński za czas urlopu macierzyńskiego -

wymienione w pkt 1 – 3 świadczenia pieniężne uregulowane są przez przepisy ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j. t. z 2005r. Dz. U. Nr 31, poz. 267 z p. zm.);

4) zwrot kosztów podróży służbowej na obszarze kraju i poza granicami kraju wg zasad określonych przepisami szczególnymi;

5) dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 1997 r. Nr 160, poz. 1080 ze zm.);

6) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę w wysokości określonej w § 15 Regulaminu;

7) nagroda jubileuszowa wg zasad określonych w § 14 Regulaminu;

8) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90, poz. 844 ze zm.);

9) ekwiwalent lub refundacja za używanie odzieży i obuwia roboczego w oparciu o art. 237⁷ Kodeksu Pracy w wysokości określonej w Zarządzeniu Nr/

Dyrektora Zespołu Placówek Oświatowych – Publiczna Szkoła Podstawowa i Przedszkole w Wiązownicy Dużej w sprawie zasad gospodarowania środkami ochrony indywidualnej, odzieżą i obuwiem roboczym oraz dostarczaniem pracownikom środków czystości.

5. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby – rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie.

ROZDZIAŁ IV

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6.1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji .

2. Najniższe wynagrodzenie miesięczne pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. z 2002 r. Nr 200, poz. 1679 ze zm.).

3. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik Nr 1 do Regulaminu wynagradzania.

4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika podlega corocznemu podwyższeniu o wskaźnik inflacji, ustalony w ustawie budżetowej.

5. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie tabeli stanowisk, kwalifikacji i zaszerogowania pracowników, stanowiącej załącznik Nr 2 do Regulaminu wynagradzania.

6. Ustala się maksymalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach kwalifikacyjnych na poziomie minimalnych wymagań na tych stanowiskach, określonych w tabeli stanowiącej załącznik Nr 3 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. (Dz. U. z 2009 r. Nr 50, poz. 398).

ROZDZIAŁ V

Dodatki płacowe obligatoryjne

§ 7.1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

1) główny księgowy;

2) z-ca głównego księgowego;

2) kierownik gospodarczy;

5) sekretarz szkoły,

przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości **od 5 do 15 %** przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego.

§ 8.1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności, pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony, nie dłuższy niż na jeden rok.

3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenie, do wysokości nie przekraczającej **30 %** wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 9.1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi po 5 latach pracy, w wysokości

wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

3. Dodatek za wieloletnią pracę 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, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;

2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

4. 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 oraz konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem chorym lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Jeżeli praca w szkole stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

6. Pracownikowi, który wykonuje pracę w szkole w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

7. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 10. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych:

1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nocnych, niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym rozkładem pracy,

2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym

dniu niż określony w pkt. 1.

§ 11.1. Stawkę godzinową:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną,
- 2) wynikającą z najniższego wynagrodzenia zasadniczego,
- ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 12.1. W ramach środków na wynagrodzenie tworzy się fundusz premii w wysokości **10%** wynagrodzenia zasadniczego, z przeznaczeniem na premie pracowników.

2. Indywidualna premia przyznana pracownikowi nie może przekroczyć 10 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

3. Premia – przyznawana jest pracownikom, którzy wykonują swoje obowiązki pracownicze w sposób należyty, a w szczególności:

- 1) terminowo i przy zachowaniu należytej jakości wykonują przydzielone im zadania;
- 2) zachowują dbałość o stan techniczny powierzonych im urządzeń i sprzętów;
- 3) przestrzegają przepisów regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy;
- 4) przestrzegają zasad współżycia społecznego;
- 5) wykazują inicjatywę i aktywny stosunek do pracy.

4. Pracownik pozbawiony jest prawa do premii lub jej części w przypadku:

- 1) nieprzestrzegania regulaminu pracy i przepisów bhp;
- 2) spowodowania szkody w mieniu pracodawcy;
- 3) naruszenia podstawowych obowiązków pracownika;
- 4) ukarania pracownika jedną z kar porządkowych przewidywanych w Kodeksie Pracy;
- 5) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy choćby w jednym dniu w ciągu miesiąca.

5. Premia ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za czas choroby pracownika, urlopu macierzyńskiego, opieki nad dzieckiem chorym, opieki nad chorym członkiem rodziny.

§ 13.1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej nie będącej dla pracownika dniem pracy, w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.

2. Pora nocna obejmuje 8 godzin, między godzinami 21⁰⁰ – 7⁰⁰.

ROZDZIAŁ VI

Fakultatywne świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 14.1. 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.

2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.

4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w szkole w ramach urlopu bezpłatnego, udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.

6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

7. Podstawę naliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

9. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9 ma okres zatrudnienia wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej.

11. Przepisy ust. 9 i 10 mają odpowiednie zastosowanie w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie, gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 15.1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

- 1) po 10 latach – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
- 2) po 15 latach – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
- 3) po 20 latach – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2. Pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na rentę lub emeryturę nie może ponownie nabyć do niej prawa, zgodnie z art. 92¹ § 2 Kodeksu Pracy.

3. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

§ 16.1. W ramach środków na wynagrodzenia, tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwane dalej funduszem nagród, w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.

2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora szkoły w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.

3. Pracodawca przyznaje nagrody w IV kwartale roku kalendarzowego pod warunkiem, że posiada zarezerwowane na nagrody środki finansowe .

4. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:

- 1) wzorowe wypełnianie obowiązków;
- 2) złożoność realizowanych zadań;
- 3) terminowe wykonywanie zadań;
- 4) wykazywanie inicjatywy w pracy;
- 5) przestrzeganie przepisów i zasad bhp i p.poż;
- 6) podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych, zgodnie z potrzebami szkoły;
- 7) dbanie o dobro szkoły.

§ 17. 1. Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej wypłacane jest do końca I kwartału roku następnego, na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

ROZDZIAŁ VII

Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy

§ 18.1. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przysługuje w okresie:

- 1) niezdolności do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego,
- 2) gotowości pracownika do świadczenia pracy, której świadczyć nie mógł z przyczyn leżących po stronie pracodawcy,
- 3) usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

2. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w

ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,

2) wypadku w pracy, w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby przypadającej w czasie ciąży, w okresie wskazanym w ust. 1, pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,

3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim, przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów w okresie wskazanym w ust. 1 pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

3. Za czas niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 33 dni w roku kalendarzowym, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

ROZDZIAŁ VIII

Sposoby i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych

§ 19.1. Wypłata wynagrodzenia dla pracowników niebędących nauczycielami odbywa się z dołu 29 dnia każdego miesiąca i dokonywana będzie w szczególności:

1) za pośrednictwem banku na uprzednio wskazany przez pracownika na piśmie rachunek bankowy.

2. W przypadku, gdy termin wypłaty przypada na dzień wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w dniu poprzedzającym dzień wolny.

3. Pracodawca, na wniosek pracownika jest zobowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

ROZDZIAŁ IX

Postanowienia końcowe

§ 20.1. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

2. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

3. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego

ustalania.

4. Postanowienia Regulaminu wchodzi w życie w Zespole Placówek Oświatowych – Publiczna Szkoła Podstawowa i Przedszkole w Wiązownicy Dużej od dnia 01 lipca 2009 roku.

5. Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi przy Zespole Placówek Oświatowych – Publiczna Szkoła Podstawowa i Przedszkole w Wiązownicy Dużej

6. W sprawach nie uregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

Uzgodniono ze Związkami Zawodowymi:

1. NSZZ „Solidarność” -
/data/ /funkcja/ /podpis/

2. ZNP
/data/ /funkcja/ /podpis/

.....
/podpis dyrektora/