

# **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIEPEDAGOGICZNYCH**

## **Spis treści:**

- I. Przepisy wstępne (§ 1- 2)
- II. Warunki wynagradzania pracownika (§ 3 - 18)
- III. Świadczenia związane z pracą (§ 19 - 24)
- IV. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia, zasad zaszeregowania oraz awansowania (§ 25 - 27)
- V. Przepisy końcowe (§ 28 - 35)

## ***I. PRZEPISY WSTĘPNE***

### § 1

1. Na podstawie art. 77<sup>2</sup>, 78 kodeksu pracy i art. 9 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 z późn.zm.) po uzgodnieniu z Zakładową Organizacją Związkową ustalam regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem, wprowadzony przez Dyrektora Szkoły Danutę Gotfryd zwanego dalej pracodawcą, i obowiązuje w Szkole Podstawowej nr 3 zwanym dalej Szkołą Podstawową.
2. Regulamin obejmuje i obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w Szkole Podstawowej bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.

### § 2

Ustalam następujące załączniki do regulaminu stanowiące jego część składową:

1. taryfikator kwalifikacyjny (obejmuje wykaz stanowisk pracy),
2. tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego (tabela płac),
3. tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego,
4. tabela stanowisk kierowniczych innych samodzielnych oraz związanych z nimi miesięcznych dodatków funkcyjnych,

5. wykaz prac wykonywanych w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia i zasady przyznawania dodatków za prace wykonywane w tych warunkach,
6. regulamin premiowania,
7. zasady obliczania okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasady jej obliczania, udokumentowania i wypłaty,
8. regulamin wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

## **II. WARUNKI WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ**

### § 3

Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom pracownika wymaganym przy jej wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy.

### § 4

Wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia, określonego rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, zwanego dalej ustawowym najniższym wynagrodzeniem.

### § 5

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu wykonywanej pracy, ustalonego w umowie o pracę.

### § 6

Stawki godzinowe oblicza się dzieląc kwotę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, przysługującego za pełny wymiar pracy w miesiącu, przez nominalny czas pracy w danym miesiącu.

### § 7

Ustala się następujący system wynagradzania pracowników Szkole Podstawowej nr 3.

## § 8

Pracownikowi z tytułu wykonywanej pracy w Szkole Podstawowej nr 3 w Łazach przysługują następujące składniki wynagradzania i dodatki do płac:

1. wynagrodzenie zasadnicze,
2. dodatek funkcyjny,
3. dodatek za wysługę lat (za staż pracy),
4. premie.

Świadczenia związane z pracą:

1. jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem pracownika na rentę lub emeryturę,
2. odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego pracownika,
3. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy pracownika wskutek choroby,
4. nagrody jubileuszowe,
5. diety i inne należności tytułu podróży służbowej,
6. pieniężne świadczenia urlopowe,
7. dodatkowe wynagrodzenie roczne.

## § 9

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika ustala się według kategorii osobistego zaszeregowania pracownika w oparciu o taryfikator kwalifikacyjny (wykaz stanowisk) i tabelę stawek tego wynagrodzenia (tabela płac) określone w załączniku nr 1 i 2 do regulaminu.
2. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić w wyniku:
  - a. Zmiany stanowiska pracy,
  - b. Istotnej zmiany zakresu czynności na danym stanowisku wskutek powiększenia lub zmniejszenia tego zakresu,
  - c. Zmiany stawek płac zasadniczych tabeli płac,
  - d. Istotnego podniesienia kwalifikacji zawodowych pracownika, z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy (Dyrektora Szkoły).

## § 10

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych przysługuje dodatek funkcyjny określony w załączniku nr 4 do regulaminu.

## § 11

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat (za wieloletnią pracę) w następującej wysokości:
  - a. 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek przysługuje pracownikowi za okres, za który otrzymuje wynagrodzenie, dodatek przysługuje również za okres nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy, wskutek choroby lub konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
3. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę i przysługuje:
  - a. Od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca.
  - b. Za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.
4. Do okresu uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia oraz inne okresy na podstawie odrębnych przepisów.
5. Pracownikom pozostającym jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku stażowego ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku stażowego nie wlicza się okresów pracy w innym zakładzie, w którym pracownik był lub jest jednocześnie zatrudniony.

## § 12

Pracownikowi przysługuje dodatek za prace wykonywane w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia. Wykaz prac oraz zasady przyznawania dodatku określa załącznik nr 5 do regulaminu.

## § 13

1. Dodatek za prace w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje w wysokości:

- a. 50% - wynagrodzenia zasadniczego za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych,
  - b. 100% - wynagrodzenia zasadniczego za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych.
2. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje w niedzielę lub dni świąteczne w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono inny dzień wolny od pracy w tygodniu.
3. Pracownicy wskazani przez pracodawcę (Dyrektora Szkoły) zarządzający w jego imieniu, wykonują pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy wykonywanej na polecenie pracodawcy (Dyrektora Szkoły) w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę, święto lub w dodatkowym dniu wolnym od pracy.
4. Wykaz pracowników zajmujących kierownicze stanowiska pracy w Szkole Podstawowej określa załącznik nr 4 do regulaminu.
5. Prawo do dodatku wymienionego w ust.2 nie przysługuje pracownikowi, którego czas pracy został określony wymiarem jego zadań.

#### § 14

Pracownikowi, który nie otrzymał wolnego dnia w innym wyznaczonym z góry dniu w zamian za pracę wykonaną w dniu dodatkowo wolnym od pracy, za każdą godzinę pracy w tym dniu, poza normalnym wynagrodzeniem, przysługuje dodatek w wysokości 100%.

#### § 15

Pracownikowi przysługuje prawo do premii regulaminowej (uznaniowej). Szczegółowe warunki przyznawania premii, jej wysokość wypłatę określa regulamin premiovania stanowiący załącznik nr 7 do regulaminu.

#### § 16

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego liczone według Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku /Dz.U. nr 2/97/.

#### § 17

1. Wynagrodzenie za pracę płatne miesięcznie, wypłaca się z dołu najpóźniej do 5 dnia następnego miesiąca.

2. Wypłata wynagrodzenia oraz innych należnych pracownikowi świadczeń dokonuje się przelewem na rachunek Oszczędnościowo – Rozliczeniowy pracownika.

#### § 18

Pracownikowi szczególnie wyróżniającemu się w pracy może być przyznana, na wniosek jego bezpośredniego przełożonego, nagroda za szczególne osiągnięcia.

### **III. ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ**

#### § 19

Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

1. Jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat u danego pracodawcy,
2. Dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 10 lat u danego pracodawcy,

#### § 20

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania przez pracownika, po rozwiązaniu stosunku pracy, zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, członkom rodziny pracownika przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość tej odprawy jest zależna od określonego okresu zatrudnienia pracownika w Szkole Podstawowej; jej wysokość zasady podziału pomiędzy członków rodziny reguluje art. 93 § 2 i 4 kodeksu pracy.
3. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia określonego w ust. 2 dolicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła wskutek zmian organizacyjnych spowodowanym przejściem zakładu pracy w całości lub w części przez innego pracodawcę, który stał się z mocy prawa stroną w dotychczasowym stosunku pracy między poprzednim pracodawcą zatrudniającym zmarłego pracownika.
4. Odprawa przysługuje członkom rodziny pracownika wymienionym w art. 93 § 4 Kodeksu Pracy. Jest dzielona w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny, uprawniony do odprawy, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy kwoty określonej w ust. 2.

5. W okresie do dnia 2 czerwca 1999 r., stosuje się przepis art. 93 Kodeksu Pracy, w jego brzmieniu obowiązującym do dnia 2 czerwca 1996 r., jeżeli warunki przewidziane w powołanym art. 93 Kodeksu Pracy są korzystniejsze dla osób uprawnionych do odprawy, członkom rodziny zmarłego pracownika przysługuje w następującej wysokości:
  - a. 1 – miesięczne wynagrodzenie – gdy okres zatrudnienia jest krótszy niż 10 lat,
  - b. 3 – miesięczne wynagrodzenie – gdy okres zatrudnienia wynosił co najmniej 10 lat,
  - c. 6 – miesięczne wynagrodzenie – gdy okres zatrudnienia wynosił co najmniej 20 lat.

Do okresów zatrudnienia wlicza się wszystkie okresy pracy zmarłego pracownika, bez względu na przerwy w zatrudnieniu lub tryb rozwiązania stosunku pracy.

#### § 21

1. Za czas niezdolności do pracownika do pracy wskutek:
  - a. Choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia.
  - b. Wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy, choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży w okresie wskazanym wyżej w pkt. 1, pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie wymienione w ust.1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

#### § 22

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w następującej wysokości:
  - a. Po 20 latach pracy w wysokości 75% wynagrodzenia miesięcznego,
  - b. po 25 latach pracy w wysokości 100% wynagrodzenia miesięcznego,
  - c. Po 30 latach pracy w wysokości 150% wynagrodzenia miesięcznego,
  - d. Po 35 latach pracy w wysokości 200% wynagrodzenia miesięcznego,
  - e. Po 40 latach pracy w wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej 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. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

3. Podstawę wymiaru nagrody stanowi zasadnicze wynagrodzenie pracownika wypłacane w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, a jeżeli jest to korzystniejsze wynagrodzenie przysługujące w dniu jej wypłaty.
4. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
5. Jeżeli w dniu wejścia w życie regulaminu wynagradzania pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród pracodawca wypłaca mu tylko jedną nagrodę – najwyższą.
6. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie regulaminu wynagradzania ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływa okres uprawniający go do nagrody 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.
7. W razie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie, gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
8. Zasady zaliczania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody, udokumentowania i ustalania wysokości i wypłacania nagrody określa załącznik nr 8 do regulaminu.

## § 23

Pracownikowi za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługuje dieta i inne należności według stawki ustalonej w obowiązujących przepisach.

## § 24

1. w razie nieutworzenia w szkole Podstawowej zakładowego funduszu świadczeń socjalnych pracownikowi może być przyznane świadczenie urlopowe w wysokości równej odpisowi podstawowemu na ten fundusz i proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.
2. Świadczenie to wypłaca się raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego wymiarze wynoszącym, co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.



**IV. PODNOSZENIE KWALIFIKACJI  
ORAZ ZASADY ZASZEREGOWANIA I AWANSOWANIA PRACOWNIKÓW.**

§ 25

1. Decyzję o przyznaniu określonej kategorii zaszeregowania oraz stawki wynagrodzenia zasadniczego podejmuje pracodawca (Dyrektor Szkoły), kierujący się poniższymi zasadami:
  - a. pracownikowi powierza się określone stanowisko pracy i przyznaje się kategorii zaszeregowania zgodnie z załącznikiem nr 1 do regulaminu.
  - b. Ustalenie kategorii zaszeregowania odbywa się zgodnie z zasadą, że każdemu stanowisku odpowiada kategoria zaszeregowania określoną w załączniku nr 1 do regulaminu.
  - c. Dopuszcza się obniżenie przyznanej kategorii osobistego zaszeregowania bez wypowiedzania warunków pracy i płacy, jeżeli ta zmiana nie powoduje obniżenia wynagrodzenia za pracę.
2. decyzję o przeszeregowaniu pracownika podejmuje pracodawca (Dyrektor szkoły) w ramach posiadanych środków na wynagrodzenie.
3. Przeszeregowanie ma charakter motywacyjny.
4. Pracodawca (Dyrektor Szkoły) może dokonać przeszeregowania pracownika w przypadkach uzasadnionych względami organizacyjnymi, koniecznością powierzania pracownikowi wykonania czynności bardziej złożonych w ramach tego samego stanowisk pracy i uzyskania przez pracownika dodatkowych kwalifikacji przydatnych dla Szkoły podstawowej nr 3 w Łazach.

§ 26

1. Awansowanie polega na powierzaniu pracownikowi wyższego stanowiska, na którym wykonywane obowiązki różnią się od dotychczas wykonywanych wyższym stopniem trudności i złożoności, większą odpowiedzialnością oraz wymagają odpowiedniego poziomu wiedzy teoretycznej i doświadczenia zawodowego, a w szczególności umiejętności analizowania poszczególnych zagadnień i podejmowania trafnych wniosków decyzji.
2. Awansowanie pracownika na stanowisko wynikające ze struktury organizacyjnej powinno być poprzedzone oceną kandydata do awansu uwzględniając jego osobiste cechy oraz predyspozycje w kontekście ustaleń zawartych w pkt.1 niniejszych zasad. Przy awansowaniu pracownika na stanowisko kierownicze przy jego ocenie uwzględnić należy takie kryteria jak między innymi:
  - a. Umiejętność przewidywania skutków podejmowanych decyzji i wniosków w zakresie powierzonych obowiązków,

- b. Umiejętność organizowania pracy i kierowania zespołami pracowników,
  - c. Umiejętność tworzenia odpowiedniej atmosfery pracy i stosunków międzyludzkich.
3. decyzję o awansowaniu pracownika podejmuje pracodawca (Dyrektor Szkoły).
  4. Pracodawca może awansować pracownika na czas określony lub powierzyć mu okresowe pełnienie obowiązków na wyższym stanowisku pracy w celu uzyskania pełnej oceny kandydata na to stanowisko z uwzględnieniem odpowiednich przepisów kodeksu Pracy
  5. Awansowanie pracownika wiąże się z przyznaniem wyższej kategorii zaszeregowania i związanego z tym wynagrodzeniem.
  6. Przy okresowym powierzeniu obowiązków na wyższym stanowisku, o którym mowa w pkt. 4 niniejszych zasad, pracodawca może zachować pracownikowi jego dotychczasowe wynagrodzenie na czas pełnienia tych obowiązków uwzględnieniem przepisów Kodeksu Pracy.

## § 27

1. Pracownikowi przysługuje prawo do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego.
2. Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego rozumie się kształcenie w szkołach dla dorosłych i szkołach wyższych oraz kształcenie, doksztalcanie, a także doskonalenie w formach pozaszkolnych.
3. Pracodawca (Dyrektor szkoły) może ułatwić pracownikowi podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
4. Pracodawca (Dyrektor Szkoły) w celu ułatwienia pracownikowi podnoszenia kwalifikacji, o którym mowa w ust.1 może mu przyznać na podstawie zawartej pisemnej umowy następujące świadczenia:
  - a. Zwolnienie z części dnia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia,
  - b. Udzielenie urlopu szkolnego na zasadach ogólnie obowiązujących,
  - c. Zwrotu kosztów przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia na zasadach obowiązujących przy podróżach służbowych na obszarze kraju, o ile nauka odbywa się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i miejsce pracy pracownika.
5. Świadczenia wymienione w ust. 4 przysługują pracownikowi jedynie wtedy, gdy pracodawca (Dyrektor Szkoły) wyrazi zgodę na jedną z form podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub wykształcenia ogólnego wymienionych w ust. 2.

6. W przypadku powtórzenia semestru / roku nauki z powodu niezadawalających wyników w nauce pracodawca może odmówić udzielenia świadczeń o których mowa w ust. 3 przez okres powtarzania semestru/ roku.
7. Pracodawca (Dyrektor Szkoły) zobowiązany jest do ponoszenia w pełnej wysokości kosztów organizowanych przez siebie szkoleń.

## **V. PRZEPISY KOŃCOWE**

### § 28

1. Premie uznaniowe, nagrody jubileuszowe i inne nagrody będą wypłacane w miarę posiadanych środków.
2. Stawki wynagrodzenie zasadniczego mogą być, przy uwzględnieniu wymogów określonych w ust. 1 waloryzowane 2 razy w roku w oparciu o procent wzrostu kosztów utrzymania, liczonego według wskaźnika wzrostu cen, towarów usług konsumpcyjnych sposób następujący: na dzień 1 marca każdego roku według wzrostu kosztów utrzymania w drugim półroczu roku poprzedniego na 1 września każdego roku w oparciu o wzrost kosztów utrzymania w pierwszym półroczu roku bieżącego, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu statystycznego.

### § 29

1. Wysokość zasady przyznawania innych składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych z pracą zostaną ustalone dodatkowo w regulaminie w obowiązującym trybie.
2. Ustala się następujące zasady wypłacania wynagrodzenia:
  - a. Przy wypłacie wynagrodzenia potrąca się należną zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych według zasad określonych w przepisach podatkowych. Ponadto wynagrodzenia mogą być potrącane należności przewidziane w art. 87 Kodeksu Pracy i inne należności za zgodą pracownika,
  - b. Wynagrodzenie zasadnicze wypłaca się miesięcznie z dołu w terminach określonych w regulaminie pracy. W liście płac uwzględnia się i wykazuje ewentualne potrącenia.
  - c. Premia regulaminowa miesięczna jest wypłacana za miesiąc rozliczeniowy w następnym miesiącu.
  - d. W razie przyznania pieniężnej nagrody uznaniowej dokonuje się wypłaty w terminie ustalonym przez pracodawcę.

§ 30

W sprawach nieuregulowanych w regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, przepisy wykonawcze i inne przepisy prawa pracy.

§ 31

Regulamin zostaje zawarty na czas nieokreślony.

§ 32

Zmiana regulaminu następuje w formie pisemnej pod rygorem nieważności i wchodzi w życie nie wcześniej niż po upływie 14 dni od podania do wiadomości pracowników trybie przyjętym w Szkole Podstawowej nr 3.

§ 33

W przypadku gdy w regulaminie wprowadza się przepisy mniej korzystne dla pracownika od obowiązujących dotychczas, mogą być one wprowadzone w życie po upływie okresu wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków wynagrodzenia i pracy.

§ 34

Z treścią regulaminu można zapoznać się w sekretariacie Szkoły Podstawowej nr 3, który w godzinach urzędowania jest udostępniony do wglądu pracownikom.

§ 35

Regulamin wchodzi w życie z dniem 01 października 2004 roku.

.....  
zakładowa organizacja związkową

.....  
podpis pracodawcy (Dyrektora Szkoły)