

Zarządzenie Nr 3/2020
Rektora Państwowej Uczelni Zawodowej
im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie
z dnia 13 stycznia 2020 r.

w sprawie: wprowadzenia Regulaminu wynagradzania dla nauczycieli zatrudnionych w Liceum Ogólnokształcącym, Szkole Policealnej Medycznej oraz Szkole Policealnej Zawodowej ACK przy Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie i Regulaminu wynagradzania dla pracowników zatrudnionych w Niepublicznym Przedszkolu „Mały Żaczek” Akademickiego Centrum Kształcenia przy Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie oraz pedagoga szkolnego.

Na podstawie:

- art. 77² § 1 i 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy (tj. Dz.U. z 2018 r. poz.917 z późn.zm)
- § 5 ust.3 pkt 6, § 37 Statutu Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie

§ 1

1. Wprowadzam Regulamin wynagradzania dla nauczycieli zatrudnionych w Liceum Ogólnokształcącym, Szkole Policealnej Medycznej oraz Szkole Policealnej Zawodowej ACK przy Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.
2. Wprowadzam Regulamin wynagradzania dla pracowników zatrudnionych w Niepublicznym Przedszkolu „Mały Żaczek” Akademickiego Centrum Kształcenia przy Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie oraz pedagoga szkolnego, stanowiący załącznik nr 2 do niniejszego zarządzenia.

§2

Zobowiązuję dyrektora ACK do zapoznania podległych mu pracowników z wyżej wymienionymi regulaminami oraz udostępnienia pracownikom na każde żądanie.

§3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od 01 stycznia 2020 r.

REKTOR

prof. nadzw. dr hab. Leszek Zygmier

**Regulamin wynagradzania dla nauczycieli zatrudnionych
w Liceum Ogólnokształcącym, Szkole Policealnej Medycznej
oraz Szkole Policealnej Zawodowej ACK przy Państwowej Uczelni
Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie**

I. Przepisy wstępne

§ 1

1. Na podstawie art. 77² Kodeksu pracy ustalam warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń mających związek z pracą dla pracowników pedagogicznych w Liceum Ogólnokształcącym, Szkole Policealnej Medycznej oraz Szkole Policealnej Zawodowej ACK przy PUZ im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie
2. 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 odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji.
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 pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę proporcjonalne do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.
4. Stawki godzinowe, wymogi kwalifikacyjne i dodatkowe wymagania dla nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących i zawodowych określa tabela stanowiąca załącznik do Regulaminu.
5. Wynagrodzenie zasadnicze wyliczane jest przy uwzględnieniu ilości godzin wynikających z szkolnych planów nauczania na dany rok szkolny oraz obowiązującej stawki za godzinę lekcyjną.
6. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

II. Zasady wynagradzania za pracę

§ 3

Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną lub godzinową wynikające z tabeli stanowisk.

§ 4

1. W szkołach prowadzonych przez PUZ im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie są wypłacane następujące składniki wynagrodzenia:
 - wynagrodzenie zasadnicze
 - inne dodatki do wynagrodzenia
2. Ponadto pracownikom przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
 - wynagrodzenie albo zasiłek za czas choroby.

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest na etapie rekrutacji pracownika w trybie negocjacji stron, po uwzględnieniu opinii bezpośredniego przełożonego.
2. Wysokość stawki wynagrodzenia miesięcznego albo stawki godzinowej odpowiadającej kategorii zaszeregowania określa się po zasięgnięciu opinii organu prowadzącego.

§ 6

1. Nauczycielom mogą być przyznawane premie uznaniowe.
2. Premia uznaniowa jest zmiennym składnikiem wynagrodzenia pracownika.
3. Decyzję w tej sprawie podejmuje Dyrektor.
4. Na wysokość przyznanej premii wpływają możliwości finansowe szkół, staranność pracy wykonywanej przez pracownika i przestrzeganie dyscypliny pracy.

§ 7

Pracownikom szczególnie wyróżniającym się w pracy mogą być przyznane specjalne nagrody pieniężne.

§ 8

1. Pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po czterech latach pracy ogółem przysługuje dodatek za wieloletnią pracę zwany "dodatkiem stażowym" w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego, wzrastający o 1% za każdy następny rok przepracowany u pracodawcy.
2. Zaliczeniu do okresu wpływającego na wysokość dodatku stażowego podlegają także okresy wcześniejszego zakończonego zatrudnienia.
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, za które otrzymuje wynagrodzenie i zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę i przysługuje poczynając od pierwszego miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył/wykazał do niego prawo lub do jego wyższej stawki.

III. Wypłacanie wynagrodzeń

§ 9

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się jeden raz w miesiącu, każdego 27 dnia miesiąca.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzającym dniu roboczym.
3. Na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
4. Indywidualne wynagrodzenia za pracę objęte są tajemnicą służbową.

§ 10

Wynagrodzenia wypłacane są w formie pieniężnej na wskazany numer konta.

IV. Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 11

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
 - 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 o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 12

1. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając składniki płacowe przejmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu w Szkole całego roku kalendarzowego.
4. Pracownik, który nie przepracował w Szkole całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi, co najmniej 6 miesięcy.
5. Przepracowanie, co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycia prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagana w przypadku:
 - 1) Nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem zgodnie z organizacją pracy Szkoły;
 - 2) Rozwiązanie stosunku pracy w związku z:
 - a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - c) likwidacją Szkoły albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących Szkoły,
 - d) likwidacją jednostki lub komórki organizacyjnej Szkoły lub jej reorganizacją.
 - 3) Podjęcia zatrudnienia:
 - a) w wyniku przeniesienia służbowego,
 - b) na podstawie powołania lub wyboru,
 - c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - d) w związku z likwidacją jednostki lub komórki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - 4) Korzystania:
 - a) z urlopu wychowawczego,
 - b) z urlopu macierzyńskiego
 - c) z dodatkowego urlopu macierzyńskiego,
 - d) z urlopu ojcowskiego,
 - e) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - f) z urlopu rodzicielskiego,
 - g) z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,

- h) z urlopu dla poratowania zdrowia,
- 5) Wygaśnięcie stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.
6. W przypadkach, o których mowa w ust. 5, wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego w Szkole.
 7. Wynagrodzenie roczne jest wypłacane nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.
 8. Dodatkowe roczne wynagrodzenie tzw. „13-stka” – wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego i zasiłków w 1/12 kwoty wypłaconej za poprzedni rok kalendarzowy (po uzupełnieniu).

V. Przepisy końcowe

§ 13

1. Regulamin wynagradzania obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana unormowań regulaminu może być dokonana pod rygorem nieważności w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustalenie.

§ 14

1. Wykładni przepisów regulaminu dokonuje Dyrektor.
2. Każdy pracownik może zapoznać się z treścią regulaminu, który jest udostępniony do wglądu u Dyrektora ACK.

§ 15

Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR

prof. nadzw. dr hab. Leszek Zygmier

RADCA PRAWNY

Małgorzata Wąclikowska

Tabela stanowisk i wynagrodzeń

Stanowisko	Kwalifikacje	Wynagrodzenie zasadnicze	Wymagany staż	Dodatkowe wymagania
Nauczyciel	Wykształcenie wyższe magisterskie danego przedmiotu zawodowego , przygotowanie pedagogiczne,	Stawka godzinowa 30,00-60,00 zł	-	Egzaminator w zawodzie bądź przedmiotu
Instruktor praktycznej nauki zawodu	Przygotowanie pedagogiczne, mistrz zawodu, wykształcenie średnie	Płaca minimalna w danym roku / 30-45 zł/ godz.	-	-
Współpracownik zatrudniony na podstawie umów cywilno-prawnych	Wykształcenie wyższe magisterskie, przygotowanie pedagogiczne,	Stawka godzinowa 25-45 zł/godz.	-	-

**Regulamin wynagradzania
dla pracowników zatrudnionych
w Niepublicznym Przedszkolu „*Mały Żaczek*”
Akademickiego Centrum Kształcenia
przy Państwowej Uczelni Zawodowej
im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie
oraz pedagoga szkolnego**

§ 1

1. Na podstawie art. 77² K.p. ustalam warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń mających związek z pracą dla pracowników Niepublicznego Przedszkola „Mały Żaczek” Akademickiego Centrum Kształcenia przy PUZ im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie oraz pedagoga szkolnego.
2. Postanowienia regulaminu stosuje się wobec wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko.
3. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia, a jego oświadczenie w tej sprawie załącza się do akt osobowych.
4. Regulamin dotyczy następujących stanowisk pracy:
 1. Nauczyciel wychowania przedszkolnego.
 2. Asystent nauczyciela przedszkola.
 3. Pomoc nauczyciela przedszkola.
 4. Pedagog szkolny.

§ 2

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji zgodnie z tabelą stanowisk i wynagrodzeń (załącznik).
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 pozostałe 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.
5. Potrącenia z wynagrodzeń regulują art. 87-91 Kodeksu Pracy.
6. Należności inne, niż te wymienione w art. 87 par. 1 i 7 KP, mogą być potrącone z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.
7. Pracodawca jest zobowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń i innych świadczeń.

§ 3

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną wynikające z tabeli stanowisk, dodatki do wynagrodzenia oraz premię uznaniową przyznaną za wyniki w pracy.
2. Do pracowników zatrudnionych na stanowisku nauczyciela nie stosuje się art. 29-40 Ustawy Karta Nauczyciela.

§ 4

1. W Niepublicznym Przedszkolu „Mały Żaczek” Akademickiego Centrum Kształcenia przy PUZ im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie mogą być wypłacane następujące składniki wynagrodzenia:
 - wynagrodzenie zasadnicze,
 - dodatek stażowy,
 - dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Ponadto, pracownikom przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
 - a) nagroda jubileuszowa,
 - b) wynagrodzenie albo zasiłek za czas choroby,
 - c) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,

- d) odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest na etapie rekrutacji pracownika w trybie negocjacji stron, po uwzględnieniu opinii Dyrektora ACK w Mławie przy PUZ im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie.
2. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie obowiązujące w danym okresie.
3. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.
4. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając składniki płacowe przejmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy
5. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu całego roku kalendarzowego.
6. Pracownik, który nie przepracował całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi, co najmniej 6 miesięcy.
7. Przepracowanie, co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycia prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagana w przypadku:
 - 1) Rozwiązania stosunku pracy w związku z:
 - a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - c) z likwidacją jednostki albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących Uczelni,
 - d) likwidacją jednostki lub komórki organizacyjnej Uczelni lub jej reorganizacją.
 - 2) Podjęcia zatrudnienia
 - a) w wyniku przeniesienia służbowego,
 - b) na podstawie powołania lub wyboru,
 - c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - d) w związku z likwidacją jednostki lub komórki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją.
 - 3) Korzystania:
 - a) z urlopu wychowawczego,
 - b) z urlopu macierzyńskiego
 - c) z dodatkowego urlopu macierzyńskiego,
 - d) z urlopu ojcowskiego,
 - e) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - f) z urlopu rodzicielskiego,
 - g) z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - h) z urlopu dla poratowania zdrowia,

- i) Wygaśnięcie stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.
- 4) W przypadkach, o których mowa w ust. 5, wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego w jednostce.
- 5) Wynagrodzenie roczne jest wypłacane nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.
- 6) Dodatkowe roczne wynagrodzenie tzw. „13-stka” – wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego i zasiłków w 1/12 kwoty wypłaconej za poprzedni rok kalendarzowy (po uzupełnieniu).

§ 6

1. Pracownikom na wniosek Dyrektora ACK w Mławie mogą być przyznawane kwartalnie premie uznaniowe w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego brutto.
2. Premia ma charakter uznaniowy i pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.
3. Decyzję w tej sprawie podejmuje Kanclerz PUZ im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie na wniosek Dyrektora ACK w Mławie.
4. Premia uznaniowa, będąca wynikiem oceny pracy i postawy, przysługuje pracownikom, którzy w okresie rozliczeniowym wykazali się szczególnym zaangażowaniem, inicjatywą lub dyspozycyjnością, a w szczególności, którzy:
 - 1) Wykonali dodatkowe zadanie lub pracę, które nie wchodziły w zakres obowiązków służbowych, a powodowały znaczne obciążenie ich pracą (np. w tym zastępstwa),
 - 2) Wykazali znaczącą inicjatywę w proponowaniu nowych rozwiązań np. w zakresie podnoszenia wydajności pracy, usprawnień organizacyjnych, oszczędności ekonomicznych, zwiększenia wpływów przedszkola, nawiązywania korzystnych kontaktów zewnętrznych itp.
 - 3) Wykazali się wzorową postawą pracowniczą w sytuacjach okresowego nadwyzajnego zwiększenia zadań,
 - 4) Osiągnęli bardzo wysokie wyniki w pracy lub w inny sposób znacząco wyróżnili się swoją postawą pracowniczą.
5. Przyznanie premii uznaniowej uzależnione jest także od aktualnej sytuacji finansowej przedszkola.
6. Premia uznaniowa jest zmiennym składnikiem wynagrodzenia pracownika.

§ 7

1. Pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po czterech latach pracy ogółem przysługuje dodatek za wieloletnią pracę zwany "dodatkiem stażowym" w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego, wzrastający o 1% za każdy następny rok przepracowany u pracodawcy.
2. Zaliczeniu do okresu wpływającego na wysokość dodatku stażowego podlegają także okresy wcześniejszego zakończonego zatrudnienia.
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, za które otrzymuje wynagrodzenie i zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę i przysługuje poczynając od pierwszego miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył/wykazał do niego prawo lub do jego wyższej stawki.

§ 8

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości określonej przepisami Kodeksu pracy.
2. Praca w godzinach nadliczbowych pracownika wymaga zlecenia jej na piśmie przez Dyrektora ACK przy PUZ im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie i pisemnego potwierdzenia faktu jej wykonania.
3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków za pracę nadliczbową obejmuje wynagrodzenie zasadnicze pracownika zgodnie z tabelą stanowisk i wynagrodzeń.
4. Dodatek nie przysługuje, jeżeli pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za tę pracę.

§ 9

1. Pracownik ma prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy, w wysokości:
 - 1) Za 20 lat pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) Za 25 lat pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) Za 30 lat pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4) Za 35 lat pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) Za 40 lat pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 6) Za 45 lat pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one zliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
4. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okres uprawniający do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
6. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 10

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się jeden raz w miesiącu tj. 27 każdego miesiąca.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzającym dniu roboczym.
3. Na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
4. Indywidualne wynagrodzenia za pracę objęte są tajemnicą służbową.

§ 11

Wynagrodzenia wypłacane są w formie wpłat na konto bankowe pracownika podane w dokumentach w momencie zatrudniania lub w późniejszym okresie.

§ 12

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
 - 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.

§ 13

1. Regulamin wynagradzania obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana unormowań regulaminu może być dokonana pod rygorem nieważności w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustalenie.

§ 14

Treść regulaminu jest udostępniona do wglądu u Dyrektora ACK przy PUZ im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie.

§ 15

Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania.

REKTOR

prof. nadzw. dr hab. Leszek Zygmier

ADRES PRACOWNI

Joanna Nadziejewska-Meliarska

Tabela stanowisk i wynagrodzeń

Stanowisko	Kwalifikacje	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze	Wymagany staż	Dodatkowe wymagania
Nauczyciel	Wykształcenie wyższe magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym – wymagany tytuł licencjata z pedagogiki wczesnoszkolnej i przedszkolnej	Od minimalnego wynagrodzenia nauczyciela stażysty do wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela dyplomowanego	-	-
Pomoc nauczyciela/ asystent nauczyciela przedszkola	Wykształcenie średnie	Płaca minimalna w danym roku	-	Opiekunka dziecięca, asystent n-la przedszkola
Pedagog szkolny	Wykształcenie wyższe magisterskie z przygotowaniem pedagogiczny	Od minimalnego wynagrodzenia nauczyciela stażysty do wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela dyplomowanego	-	-