

REGULAMIN WYNAGRADZANIA pracowników niepedagogicznych w I Liceum Ogólnokształcącym im. Stefana Czarnieckiego w Chełmie

Na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2016, poz. 1666 ze zm.);
 - 2) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016, poz. 902);
 - 3) ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t. j. Dz. U. z 2017, poz. 847);
 - 4) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 listopada 2014 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2014, poz. 1786);
 - 5) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2017, poz. 1621);
 - 6) ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. 2016, poz. 2217 z póź. zm.)
- ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych w I Liceum Ogólnokształcącym im. Stefana Czarnieckiego zwany dalej *Regulaminem*.

Rozdział I Postanowienia wstępne

§ 1

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz aktów wykonawczych do ustawy,
- 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
- 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
- 4) placówce – rozumie się przez to I Liceum Ogólnokształcące im. Stefana Czarnieckiego w Chełmie,
- 5) pracodawcy – rozumie się przez to placówkę, o której mowa w pkt. 4, w imieniu której czynności z zakresu prawa pracy wykonuje dyrektor placówki,
- 6) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w placówce na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych urzędniczych, oraz pomocniczych i obsługi na podstawie umowy o pracę,
- 7) organizacji związkowej – rozumie się przez to zakładowe organizacje związkowe i międzyzakładowe obejmujące swoim zasięgiem miejskie jednostki organizacyjne działające w zakresie oświaty,
- 8) minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,
- 9) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w części B załącznika nr 1 do rozporządzenia.

§ 2

Regulamin określa warunki wynagradzania pracowników, zasady przyznawania dodatkowych składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą.

§ 3

1. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, w tym:

- 1) dodatek funkcyjny,
- 2) dodatek specjalny,
- 3) dodatek za wieloletnią pracę,
- 4) premia uznaniowa,
- 5) nagroda,
- 6) nagroda jubileuszowa,
- 7) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 8) dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej,
- 9) dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta, oraz
- 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej, o której mowa w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. 2016-r., poz.2217 ze zm.)

2. Pracownikowi przysługują również inne świadczenia związane z pracą, w tym:

- 1) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- 2) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
- 3) odprawa pośmiertna.

Rozdział II

Wynagrodzenie i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia

Postanowienia ogólne

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Indywidualne wynagrodzenie pracownika na danym stanowisku ustala pracodawca w oparciu o „Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach” stanowiący Załącznik Nr 1 do Regulaminu.
3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.
4. Jeżeli wynagrodzenie jest niższe od minimalnego wynagrodzenia pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca łącznie z wynagrodzeniem.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w oparciu o „Tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego” stanowiącą załącznik Nr 2 do Regulaminu.

Dodatek funkcyjny

§ 6

1. Dodatek funkcyjny ustala się w oparciu o „Tabelę miesięcznych kwot dodatku funkcyjnego” stanowiącą Załącznik Nr 3 do Regulaminu.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, dla których w Wykazie, o którym mowa w § 4 ust. 2 Regulaminu, przewidziano dodatek funkcyjny.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa lub pełnienia obowiązków na stanowiskach, o których mowa w ust. 2
4. Pracownik nabywa prawo do dodatku funkcyjnego w momencie jego przyznania.
5. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
6. W związku z tym dodatek wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368).

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 7

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.
2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym dodatku nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368).

Dodatek specjalny

§ 8

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu odpowiedzialności lub złożoności oraz za pracę w warunkach szkodliwych dla

zdrowia.

3. Dodatek specjalny przysługuje w kwocie nie przekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego łącznie.
4. Dodatek specjalny przysługuje na czas oznaczony.
5. Dodatek specjalny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
6. Dodatek specjalny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368).

Premia uznaniowa

§ 9

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premii w wysokości 15 % planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników.
2. Pracownik ma prawo do premii w wysokości do 30 % jego wynagrodzenia zasadniczego i przyznawana jest pracownikom, którzy wykonują zadania wykraczające poza zakres swoich obowiązków służbowych i ponadto właściwie wykonują powierzone swoje obowiązki służbowe.
3. Decyzję o przyznaniu premii uznaniowej podejmuje pracodawca.
4. Premię wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368).

Nagroda Dyrektora

§ 10

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 2% planowanych wynagrodzeń pracowników.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje pracodawca.
3. Nagrodę przyznaje się za:
 - 1) indywidualne wyniki pracy pracownika, jego zaangażowanie w pracy, rzetelność, dyspozycyjność, samodzielność.
 - 2) inicjatywę w podejmowaniu działań polepszających organizację pracy placówki,
 - 3) złożoność realizowanych zadań,
 - 4) wykonywanie zadań nie leżących w stałym zakresie obowiązków.
4. Pracownik wykazujący inicjatywę w pracy i podnoszący poziom wykształcenia może zostać awansowany na wyższe stanowisko.
5. Nagroda przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym nagrody nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach

pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368).

Nagroda Jubileuszowa

§ 11

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa na zasadach określonych w ustawie o pracownikach samorządowych oraz rozporządzeniu.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 12

1. Pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych, przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi stawka osobistego zaszeregowania wraz ze stałymi składnikami umowy.

2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368).

Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej

§ 13

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek o wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej na zasadach określonych w przepisach prawa pracy.

2. Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368).

Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta

§ 14

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta w przypadkach, o których mowa w art. 151¹¹ Kodeksu pracy, pracodawca zapewnia dzień wolny od pracy.

Dodatkové wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej

§ 15

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego

na zasadach określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. 2016 r., poz.2217 ze zm.).

2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368).

Rozdział 3 **Świadczenia związane z pracą**

Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

§ 16

1. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.

Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy

§ 17

1. Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474). przysługuje odprawa pieniężna.

Odprawa pośmiertna

§ 18

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Zasady ustalania i wypłaty odprawy pośmiertnej określają przepisy prawa pracy.

Rozdział 4 **Postanowienia końcowe**

§ 19

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia i dodatkowych składników wynagrodzenia, o których mowa w § 5-9 oraz § 12-14, następuje w ostatnich siedmiu dniach każdego miesiąca, nie później niż do dnia 28 dnia każdego miesiąca.
3. Okresem rozliczeniowym jest okres jednego miesiąca tj. od 1 do ostatniego dnia danego miesiąca.

§ 20

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty jego ogłoszenia.

2. Każdy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią niniejszego Regulaminu.

§ 21

Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

§ 22

1. Propozycja zmian w Regulaminie przysługuje pracodawcy i organizacjom związkowym.
2. Każdorazowa zmiana postanowień niniejszego Regulaminu wymaga dla swej ważności zachowania formy pisemnej i uzgodnienia z organizacjami związkowymi.

§ 23

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy, rozporządzenia oraz przepisy prawa pracy.

§ 24

Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych w I Liceum Ogólnokształcącym im. Stefana Czarnieckiego w Chełmie wchodzi w życie z dniem 01 listopada 2017 r. a traci moc dotychczasowy Regulamin z dnia 01 lutego 2017 r.

§ 25

Regulamin został uzgodniony z organizacjami związkowymi.

Dyrektor

Teresa Kiwińska

Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach

w samorządowych jednostkach organizacyjnych

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6
I. Wszystkie jednostki					
Kierownicze stanowiska urzędnicze					
1.	Główny księgowy	XVI-XIX	3	Według odrębnych przepisów ¹⁾	
Stanowiska urzędnicze					
1.	Specjalista do spraw finansowych	VIII-XII	-	Średnie wyższe ²⁾	5 4
2.	Specjalista do spraw administrowania siecią	IX-XIII	-	Średnie wyższe ²⁾	2 -
3.	Starszy intendent	VI-X	-	Średnie wyższe ²⁾	2 -
4.	Referent	V-XII	-	Średnie ³⁾	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna)	III-VI	-	Średnie ³⁾	-
2.	Konserwator, robotnik wykwalifikowany	V-IX	-	Podstawowe średnie zawodowe	-

				Zasadnicze zawodowe ⁵⁾ i odpowiednie wykształcenie w zawodzie	
3.	Kucharz	V-IX	-	Zasadnicze zawodowe ⁵⁾ i odpowiednie wykształcenie w zawodzie	-
4.	Starszy woźny	III-VII	-	Podstawowe ⁴⁾	-
5.	Szatniarz, dozorca	II-VI	-	Podstawowe ⁴⁾	-
6.	Sprzątaczką	I-IV	-	Podstawowe ⁴⁾	-
7.	Pomoc kuchenna	IV-VI	-	Podstawowe ⁴⁾	-
8.	Kierownik gospodarczy	XIII-XVI	2	Wyższe ²⁾	2
				Średnie ³⁾	6
9.	Sekretarz szkoły	XII-XV	2	Średnie ³⁾	5
10.	Ratownik	VIII-XI	-	Średnie ³⁾	2

¹⁾ Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, uwzględniają wymagania określone w ustawie. Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników służby bhp określają odrębne przepisy.

²⁾ Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

³⁾ Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

⁴⁾ Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności.

⁵⁾ Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

**Załącznik Nr 2
do Regulaminu**

**Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia
zasadniczego**

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych Od minimalnej do maksymalnej
I	1700 - 2200
II	1720 - 2250
III	1740 - 2300
IV	1760 - 2350
V	1780 - 2400
VI	1800 - 2450
VII	1820 - 2500
VIII	1840 - 2550
IX	1860 - 2600
X	1880 - 2700
XI	1900 - 2800
XII	1920 - 2900
XIII	1940 - 3000
XIV	1960 - 3100
XV	1980 - 3200
XVI	2000 - 3400
XVII	2100 - 3500
XVIII	2200 - 3600
XIX	2400 - 3700
XX	2600 - 3800
XXI	2800 - 4000
XXII	3000 - 4200

Tabela miesięcznych kwot dodatku funkcyjnego

Najniższe wynagrodzenie – 1700 zł

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	440
2	660
3	880
4	1100
5	1320
6	1540
7	1760
8	2200
9	2750