

# **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);
  - 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 (Dz. U. z 2015, poz. 2008 z późn.zm);
  - 4) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2014, poz. 1786 z późn.zm.)
- ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych 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 18 marca 2009 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;
- 9) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w części B załącznika nr 1 do rozporządzenia.

### **§ 2**

1. 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) dodatek 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. 2015 r., poz.1268)

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 „Tabełę 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 2016 r. poz. 372).

### **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. 2016 r. poz. 372).

### **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

ustalanej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalanej 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 2016 r. poz. 372).

### **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, ustalanej 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 2016 r. poz. 372).

### **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, ustalanej 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 2016 r. poz. 372).

## **Nagroda Jubileuszowa**

### **§ 11**

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

## **Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych**

### **§ 12**

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, na polecenie pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w tych godzinach.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymał czas wolny od pracy
3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku za pracę w godzinach ponadwymiarowych stanowi stawka osobistego zaszeregowania wraz ze stałymi składnikami umowy.
4. Dodatek 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 2016 r. poz. 372).

## **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 2016 r. poz. 372).

## **Dodatek do wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta**

### **§ 14**

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta w przypadkach, o których mowa w art. 151<sup>11</sup> Kodeksu pracy, pracodawca zapewnia dzień wolny od pracy.

## **Dodatkowe 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. 2015 r., poz. 1268).
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 2016 r. poz. 372).

### **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 do końca 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 lutego 2017 r. a traci moc dotychczasowy Regulamin z dnia 31 listopada 2013 r.

## **§ 25**

Regulamin został uzgodniony z organizacjami związkowymi.

Pracodawca:

**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
<b>I. Wszystkie jednostki</b>					
<b>Kierownicze stanowiska urzędnicze</b>					
1.	Główny księgowy	XVI-XIX	3	według odrębnych przepisów <sup>1)</sup>	
<b>Stanowiska urzędnicze</b>					
1.	Specjalista do spraw finansowych	VIII-XII	-	średnie wyższe <sup>2)</sup>	5 4
2.	Starszy referent Księgowy Kasjer	VI-XII	-	średnie wyższe <sup>2)</sup>	2 -
3.	Referent	V-XII	-	średnie <sup>3)</sup>	-
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>					
1.	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna)	III-VI	-	średnie <sup>3)</sup>	-
2.	Starszy rzemieślnik starszy konserwator, robotnik wysoko wykwalifikowany, Konserwator maszyn i urządzeń kompaktowych	VI-X	-	Średnie zawodowe	3
				Zasadnicze zawodowe <sup>5)</sup>	



3.	Rzemieślnik konserwator, robotnik wykwalifikowany.	V-IX	-	Podstawowe	-
				średnie zawodowe	
4.	Robotnik do prac ciężkich,	IV-VII	-	zasadnicze zawodowe <sup>5)</sup>	-
				Podstawowe <sup>4)</sup>	
				Podstawowe <sup>4)</sup>	
5.	Robotnik do pracy lekkiej,	IV	-	Podstawowe <sup>4)</sup>	-
6.	Starszy woźny, szatniarz, dozorca	III-VII	-	Podstawowe <sup>4)</sup>	-
7.	Szatniarz, dozorca, woźny,	II-VI	-	Podstawowe <sup>4)</sup>	-
8.	Sprzątaczką	I-V	-	Podstawowe <sup>4)</sup>	-
9.	Robotnik	I-IV	-	Podstawowe <sup>4)</sup>	-
10.	Kierownik gospodarczy	XIII-XV	2	wyższe <sup>2)</sup>	2
				średnie <sup>3)</sup>	6
11.	Sekretarz szkoły	XII-XIV	2	średnie <sup>3)</sup>	5
12.	Starszy ratownik	IX-XII	-	średnie <sup>3)</sup>	4
13.	Ratownik	VIII-XI	-	średnie <sup>3)</sup>	2
14.	Młodszy ratownik	VII-X	-	średnie <sup>3)</sup>	-

<sup>1)</sup> 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.

<sup>2)</sup> Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

<sup>3)</sup> Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

<sup>4)</sup> Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności.

<sup>5)</sup> Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

**Załącznik Nr 2  
do Regulaminu**

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

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Kwota w złotych Od minimalnej do maksymalnej</b>
I	1100 - 2000
II	1120 - 2050
III	1140 - 2100
IV	1160 - 2150
V	1180 - 2200
VI	1200 - 2250
VII	1220 - 2300
VIII	1240 - 2350
IX	1260 - 2400
X	1280 - 2500
XI	1300 - 2600
XII	1350 - 2700
XIII	1400 - 2800
XIV	1450 - 2950
XV	1500 - 3100
XVI	1550 - 3300
XVII	1600 - 3500
XVIII	1650 - 3700
XIX	1700 - 3900

**Tabela miesięcznych kwot dodatku funkcyjnego**

Najniższe wynagrodzenie – 1100 zł

<b>Stawka dodatku funkcyjnego</b>	<b>Kwota w złotych od minimalnej do maksymalnej</b>
1	0- 150
2	151 - 300
3	301 - 450
4	451 - 600
5	601 - 750
6	751 - 950
7	951 - 1150
8	1551 - 1350
9	1351 - 1550