

## REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIEPEDAGOGICZNYCH

Na podstawie art.39 ustawy z 21 listopada 2008r o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2016 poz. 902 z późn. zm.) ustala się warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń dla pracowników nie będących nauczycielami w II LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCYM im. ROMUALDA TRAUGUTTA w Częstochowie.

Zasady wynagradzania i wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych- regulują przepisy Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. 2014 poz. 1786).

### § 1

Ustala się:

1. Tabelę rozpiętości miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników nie będących nauczycielami stanowiącą **załącznik nr 1** do regulaminu.
2. Tabelę stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników nie będących nauczycielami stanowiącą **załącznik nr 2** do regulaminu.
3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10.X.2002r o minimalnym wynagrodzeniu (Dz.U. 2017 poz. 847).
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w załączniku nr 1 do regulaminu.
5. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
6. Godzinową stawkę wynagrodzenia oblicza się przez podzielenie miesięcznego wynagrodzenia pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego ustala się, dzieląc stawkę wynagrodzenia zasadniczego pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
7. Ilekroć w regulaminie jest mowa o „**najniższym wynagrodzeniu**” rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii zaszeregowania, określone w tabeli rozpiętości miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego.

## § 2

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym i głównemu księgowemu przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości do **50 % najniższego wynagrodzenia zasadniczego**.

2. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania jest przyznawany **dodatek specjalny** w wysokości co najmniej **20%** i nie przekraczającej **40%** przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego.

3. Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości :

- **100%**- wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w
  - w nocy
  - w niedzielę i święta i dni nie będące dla pracownika dniami pracy np. soboty
- **50%** -wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w pozostałe dni tygodnia.

4. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych –to wynagrodzenie zasadnicze pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania.

5. Dodatek nie przysługuje, jeżeli pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy.

6. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi za każdą godzinę dodatek w wysokości **20% stawki godzinowej** wynikającej ze stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

## §3

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości **5%** miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego **po 5 latach pracy**. Dodatek ten wzrasta o **1%** za każdy następny rok pracy do osiągnięcia **20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego**.

2. Do okresu uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy.

3. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

4. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ten przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby czy konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,

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

#### §4

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się **fundusz premiowy** z przeznaczeniem na premie pracowników.

2. **Fundusz premiowy** tworzy się w wysokości nie przekraczającej **globalnie 20% wynagrodzeń zasadniczych** pracowników niepedagogicznych.

3. Za podstawę obliczenia premii przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika za czas efektywnie przepracowany przez niego.

4. Premie wypłaca się w okresach miesięcznych - z dołu za dany miesiąc.

5. Wysokość premii wynosi do 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Decyzję o przyznaniu premii i o jej wysokości podejmuje dyrektor placówki.

6. Wysokość premii ulega obniżeniu proporcjonalnie do liczby dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

7. Pracownik może zostać pozbawiony premii w przypadkach:

- 1) zawinione niewykonania lub przyczynienia się do niewykonania w terminie przez innych pracowników obowiązków wynikających z zakresu czynności,
- 2) zakłócenia porządku i spokoju w miejscu pracy,
- 3) nieprzestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy,
- 4) opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia,
- 5) nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp i ppoż.,
- 6) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

8. Pracownicy są automatycznie pozbawieni prawa do premii w przypadku:

- 1) stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w miejscu pracy,
- 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż 1 dzień

9. Obniżenie lub pozbawienie premii nie stanowi kary i może mieć miejsce niezależnie od udzielenia pracownikowi kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.

10. Niewykorzystana w danym roku kalendarzowym część funduszu premiowego może zostać przeznaczona na premie uznaniowe dla pracowników. Indywidualna premia podstawowa może być zwiększona:

- za zastępstwo pracownika w czasie choroby lub innej nieobecności,
- według indywidualnego uznania dyrektora.

Decyzje w sprawie wysokości indywidualnych premii oraz pracowników, którzy je otrzymają podejmuje samodzielnie dyrektor szkoły, w zależności od wygospodarowanych na ten cel środków.

Łączna kwota przyznanej premii indywidualnej nie może przekroczyć kwoty funduszu premiowego określonego w punkcie 2 w/w §.

## §5

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się **fundusz nagród** w wysokości **1%** planowanego osobowego funduszu płac pracowników niepedagogicznych z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor szkoły po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej.
3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej oraz w związku z przejściem pracownika na emeryturę.
4. Wysokość nagród ustalana jest corocznie w porozumieniu z zakładową organizacją związkową.
5. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
  - a) wzorowe wypełnianie obowiązków
  - b) złożoność realizowanych zadań
  - c) terminowe wykonywanie zadań
  - d) wykazywanie inicjatywy w pracy
  - e) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych
  - f) podnoszenie kwalifikacji zawodowych zgodnie z potrzebami szkoły
  - g) dbanie o dobro szkoły

## §6

1. Pracownikowi przysługuje **nagroda jubileuszowa** w wysokości:
  - 75% miesięcznego wynagrodzenia – po **20** latach pracy
  - 100% miesięcznego wynagrodzenia –po **25** latach pracy
  - 150% miesięcznego wynagrodzenia –po **30** latach pracy
  - 200% miesięcznego wynagrodzenia –po **35** latach pracy
  - 300% miesięcznego wynagrodzenia –po **40** latach pracy
  - 400% miesięcznego wynagrodzenia –po **45** latach pracy
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.
3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze-wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty nagrody. Nagrodę oblicza

się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

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

## §7

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub do emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę –przysługuje **odprawa pieniężna w wysokości:**

- dwumiesięcznego** wynagrodzenia- po przepracowanych **10** latach
- trzymiesięcznego** wynagrodzenia- po przepracowaniu co najmniej **15** lat
- sześciomiesięcznego** wynagrodzenia –po przepracowaniu co najmniej **20** lat.

2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

3. Okres pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do dodatku za wysługę lat.

4. Pracownik ,który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

## § 8

W sprawach nie uregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem: Kodeksu Pracy, ustawy z 21 listopada 2008r o pracownikach samorządowych i rozporządzenia Rady Ministrów z 18.03.2009r w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

## § 9

1. Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych niepedagogicznych obowiązuje przez czas nieokreślony.

2. Zmiana postanowień regulaminu wymaga formy pisemnej, w tym samym trybie co jego ustalenie.

3. Każdy pracownik może zapoznać się z treścią regulaminu, który jest udostępniony do wglądu w księgowości.

4. Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

**§ 10**

Regulamin wchodzi w życie od 1 maja 2018 roku.

.....

.....

.....

.....

(podpis dyrektora)

(podpisy przedstawicieli  
zakładowych organizacji związkowych)