

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
pracowników samorządowych zatrudnionych
w Bursie Szkolnej Nr 1
w Lublinie

§1

1. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „regulaminem” określa zasady i warunki wynagrodzenia za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
2. Regulamin wynagradzania ustala:
 - 1) tabelę określającą minimalne kwoty w złotych miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego zawarte w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. nr 50, poz. 398) oraz maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalonego przez pracodawcę,
 - 2) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych niebędących nauczycielami zatrudnionych w Bursie Szkolnej Nr 1
 - 3) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego,
 - 4) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego
 - 5) szczegółowe warunki i sposób przyznawania oraz sposób wypłacania premii,
 - 6) szczegółowe warunki i sposób przyznawania oraz sposób wypłacania nagród, innych niż nagrody jubileuszowe,
 - 7) szczegółowe warunki i sposób przyznawania oraz sposób wypłacania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej,
 - 8) szczegółowe warunki i sposób przyznawania oraz sposób wypłacania odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.
3. Regulamin obowiązuje w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§2

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

- 1) rozporządzeniu płacowym – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398),

- 2) pracownikach – rozumie się przez to osoby niebędące nauczycielami zatrudnione w Bursie Szkolnej Nr 1 na podstawie umowy o pracę,
- 3) zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to, działający w placówce związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego, której przysługują inne uprawnienia zakładowej organizacji związkowej bądź przedstawiciela pracowników.

§3.

1. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy - na podstawie art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r., Nr 223, poz. 1458),
- 2) dodatkowe wynagrodzenie roczne - na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 1997 r., Nr 160, poz. 1080 ze zm.),
- 3) dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta - na podstawie i zasadach określonych w art.151-151¹² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.),
- 4) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy - na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.),
- 5) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 ze zm.),
- 6) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy - na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r., Nr 31 poz. 267 ze zm.).

2. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

- 1) głównego księgowego
- 2) kierownika gospodarczego

przysługuje dodatek funkcyjny, którego wysokość oraz zasady przyznawania określa § 6 niniejszego regulaminu.

3. Pracownikom z tytułu zatrudnienia może być przyznany: dodatek specjalny, premia oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej - na podstawie art. 36 ust. 4-6 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008r., Nr 223, poz. 1458) oraz regulaminu wynagradzania.

§4

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. z 2002r., Nr 200, poz. 1679 ze zm.).
3. Stawki minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania.
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w części B tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do rozporządzenia płacowego.
5. Podwyższenie wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego następować będzie wraz ze zmianą rozporządzenia płacowego.
6. Podwyższenie wynagrodzeń, w części ustalonej przez pracodawcę może nastąpić w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, określonych w uchwale budżetowej Rady Miasta Lublin na dany rok budżetowy.

§5

1. Ustala się wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonym w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do rozporządzenia płacowego.
2. Wymagania kwalifikacyjne pracowników określa załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.

§6

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wskazanych w § 3 ust. 2 niniejszego regulaminu jest przyznany dodatek funkcyjny, określony w relacji procentowej do kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego, w ramach stawek wskazanych dla poszczególnych stanowisk w tabelach, stanowiących załączniki nr 1 i nr 2 do

niniejszego regulaminu oraz na poziomie ustalonym w tabeli stawek dodatku funkcyjnego stanowiącej załącznik nr 3 do regulaminu.

2. Na wysokość dodatku funkcyjnego ma wpływ ilość, zakres i skala złożoności wykonywanych zadań związanych z zajmowanym stanowiskiem.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§7

1. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub okresowo powierza dodatkowe zadania, przyznaje się na te okresy dodatek specjalny w wysokości od 5% do 50% osobistego wynagrodzenia zasadniczego z tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do regulaminu.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości niż wysokość określona w ust. 1.
3. Dodatek specjalny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§8

1. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownikowi przysługuje:
 - 1) dodatek za wieloletnią pracę,
 - 2) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 3) dodatek za pracę w porze nocnej.

§9

Dodatek za wieloletnią pracę ustalany jest w trybie i na zasadach określonych w ustawie.

§10

1. Pracownikowi wykonującemu pracę na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, normalne wynagrodzenie oraz

dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych albo czas wolny w tym samym wymiarze.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 określa się w wysokości przewidzianej w art. 151¹ Kodeksu pracy na podstawie karty ewidencji miesięcznej czasu pracy.
3. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta przysługuje dzień wolny od pracy, ewentualnie wynagrodzenie - na zasadach określonych w art. 151¹¹ § 2 i § 3 Kodeksu Pracy.

§11

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości do 20 % wynagrodzeń zasadniczych z przeznaczeniem na premie pracowników (w przypadku absencji premia jest obniżana proporcjonalnie do czasu nieobecności).
2. Fundusz premiowy pozostaje w dyspozycji pracodawcy.
3. Pracownikowi przysługuje premia indywidualna w wysokości do 20 % wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z jego osobistego zaszeregowania.
4. W ramach środków posiadanych przez pracodawcę w funduszu premiowym wysokość premii może być zwiększona do 30 %.
5. Premia miesięczna wypłacana jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.
6. Środki funduszu premiowego niewykorzystane w danym miesiącu kalendarzowym przechodzą na miesiąc następny i mogą być wykorzystane do końca roku kalendarzowego.
7. Premia przyznawana jest pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki, a w szczególności:
 - 1) terminowo i przy zachowaniu należytej jakości, wykonują przydzielone im zadania,
 - 2) zachowują dbałość o stan techniczny powierzonych im urządzeń i sprzętu,
 - 3) dbają o mienie zakładu pracy,
 - 4) przestrzegają przepisów regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy,
 - 5) przestrzegają zasad współzycia społecznego,
8. Premia może ulec obniżeniu w niżej wymienionych przypadkach:
 - 1) niestarannego i nieterminowego wykonywania powierzonych zadań o 5 %,
 - 2) otrzymania kary upomnienia o 5 %,
 - 3) nieprzestrzegania przepisów bhp i ppoż. o 5 %, naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych o 5 %,
 - 4) nieprzestrzegania dyscypliny pracy i powtarzających się nieusprawiedliwionych spóźnień o 5 %,

- 5) działania na szkodę pracodawcy przejawiające się w nie zabezpieczeniu stanowiska pracy, sprzętu, dokumentów itp. o 5 %
9. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii w przypadku:
- 1) stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości, pod wpływem środków odurzających lub spożywania alkoholu w miejscu pracy,
 - 2) spowodowania znaczącej szkody w mieniu pracodawcy,
 - 3) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
 - 4) ukarania pracownika karą nagany,
 - 5) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
10. Decyzję w sprawie pozbawienia prawa do premii lub zmniejszenia wysokości premii podejmuje pracodawca, uzasadnia ją i powiadamia o tym pracownika na piśmie.

§12

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród dla pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1 % planowanego osobowego funduszu płac.
2. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor placówki, po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej lub przedstawiciela pracowników.
3. Nagrody przyznawane są z okazji Dnia Edukacji Narodowej albo na koniec roku budżetowego, a ich indywidualna wysokość nie jest uzależniona od absencji chorobowej pracownika.
4. Wysokość nagród ustalana jest corocznie w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielem pracowników.
5. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej przejawiającej się między innymi poprzez:
 - 1) wzorowe wypełnianie obowiązków,
 - 2) złożoność realizowanych zadań,
 - 3) terminowe wykonywanie zadań,
 - 4) wykazywanie inicjatywy w pracy,
 - 5) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami placówki,
 - 6) dbanie o dobro placówki,
 - 7) osiąganie wysokich rezultatów w swojej pracy,
 - 8) podejmowanie działań podnoszących prestiż placówki.
6. Nagroda nie przysługuje pracownikowi w stosunku, do którego w okresie 6 miesięcy poprzedzających przyznanie nagrody stwierdzono fakt:
 - 1) naruszenia postanowień regulaminu pracy,

- 2) zastosowania kary porządkowej.
7. Odpis pisma informującego o przyznaniu pracownikowi nagrody dołącza się do akt osobowych.
8. Wypłata nagród następuje w pierwszym terminie płatności wynagrodzenia przypadającym po dniu jej przyznania.

§13

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.
2. Kwota dodatku do wynagrodzenia nie może być niższa od kwoty tego wynagrodzenia ustalonego na podstawie 151⁸ § 1 Kodeksu pracy.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 określa się na podstawie karty ewidencji miesięcznej czasu pracy.

§14

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

§15

1. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest miesięcznie z dołu.
2. Wypłata wynagrodzenia za pracę następuje nie wcześniej niż w dniu przekazania środków finansowych przez organ prowadzący na wynagrodzenia administracji i obsługi.

3. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wraz z dodatkiem za pracę za godziny nadliczbowe, dodatkiem za pracę w porze nocnej wypłacane jest z dołu.
4. Na pisemny wniosek pracownika wynagrodzenie za pracę jest przekazywane na wskazane przez niego konto bankowe.

§16

Na wniosek pracownika pracodawca udostępnia mu do wglądu dokumenty, na podstawie których obliczone zostało jego wynagrodzenie.

§17

Wysokość wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy stanowi dobro osobiste pracownika i objęte jest tajemnicą, o ile przepis szczególny nie stanowi inaczej.

§18

W sprawach nieuregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem: ustawy o pracownikach samorządowych i rozporządzenia płacowego oraz Kodeksu pracy.

§19

Regulamin wynagradzania został uzgodniony z przedstawicielem pracowników.

§ 20

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie regulaminu na tablicy ogłoszeń w siedzibie samorządowej jednostki organizacyjnej i obowiązuje począwszy od dnia 1 lipca 2009 r.

§ 21

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w sekretariacie Bursy Szkolnej Nr 1

§ 22

Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

.....
(podpis przedstawiciela pracowników)

.....
(podpis przedstawiciela pracodawcy)