

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
pracowników samorządowych zatrudnionych w Lubelskim Centrum Kształcenia
Zawodowego i Ustawicznego im. K.K. Baczyńskiego w Lublinie

§ 1.

1. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej, „regulaminem” określa zasady i warunki wynagradzania 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 (tj. Dz. U. z 11.12.2014 r., poz. 1786) **oraz maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony przez pracodawcę,**
 - 2) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych niebędących nauczycielami zatrudnionych w Lubelskim Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. K.K. Baczyńskiego
 - 3) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego,.
 - 4) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego,
 - 5) szczegółowe warunki przyznawania oraz sposób wypłacania premii,
 - 6) szczegółowe warunki przyznawania oraz sposób wypłacania nagród, innych niż nagrody jubileuszowe,
 - 7) szczegółowe warunki przyznawania oraz sposób wypłacania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej,
 - 8) szczegółowe warunki 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.

Ileć w regulaminie jest mowa o:

- 1) rozporządzeniu płacowym - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (tj. Dz. U. z 11.12.2014 r., poz. 1786),
- 2) pracownikach - rozumie się przez to osoby niebędące nauczycielami zatrudnione w Lubelskim Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. K.K. Baczyńskiego w Lublinie na podstawie umowy o pracę,
- 3) zakładowej organizacji związkowej - rozumie się przez to, działający w szkole związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego, której przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

§ 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 (tj. Dz. U. z 2014 r. poz. 1202 ze zmianami),
 - 2) dodatkowe wynagrodzenie roczne - na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tj. Dz. U. z 2013 r., poz. 1144 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 (tj. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 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 (tj. Dz. U. z 2015 r., poz. 192 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 (tj. Dz. U. z 2014, poz. 1502 ze zm.),
 - 6) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa 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 (tj. Dz. U. z 2016, poz. 372).
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 (tj. Dz. U. z 2014 r. poz. 1202 ze zm.) 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 2002 r., 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 I kategorii zaszeregowania, określone w załączniku nr 1:
 - dla gł. księgowego w wysokości do 200%,
 - dla kierownika gospodarczego do 100%.
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.

§ 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 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.
2. Fundusz premiowy pozostaje w dyspozycji pracodawcy.
3. Pracownikowi przysługuje premia indywidualna w wysokości do 20 % wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z jego osobistego zaszczerowania.
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,
 - 1) zachowują dbałość o stan techniczny powierzonych im urządzeń i sprzętu,
 - 2) dbają o mienie zakładu pracy,
 - 3) przestrzegają przepisów regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy,
 - 4) przestrzegają zasad współżycia społecznego.
8. Premia może ulec obniżeniu w niżej wymienionych przypadkach:
 - 1) niestaranego i nieterminowego wykonywania powierzonych zadań o 5% wysokości premii regulaminowej,
 - 2) otrzymania kary upomnienia o 10% wysokości premii regulaminowej,
 - 3) nieprzestrzegania przepisów bhp i ppoż. o 10 % wysokości premii regulaminowej,
 - 4) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych o 10% wysokości premii regulaminowej,
 - 5) nieprzestrzegania dyscypliny pracy i powtarzających się nieusprawiedliwionych spóźnień o 10 % wysokości premii regulaminowej,
 - 6) działania na szkodę pracodawcy przejawiające się w niezabezpieczaniu stanowiska pracy, sprzętu, dokumentów itp. o 15 % wysokości premii regulaminowej.

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 szkoły (placówki), po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej.
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.
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 szkoły,
 - 6) dbanie o dobro szkoły,
 - 7) osiąganie wysokich rezultatów w swojej pracy,
 - 8) podejmowanie działań podnoszących prestiż szkoły .
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.

§13

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.

§14

1. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest miesięcznie z dołu.
2. Wypłata wynagrodzenia za pracę następuje w ciągu trzech ostatnich dni roboczych miesiąca.
Jeżeli ten dzień wypada w niedzielę lub dzień wolny od pracy, wypłata wynagrodzenia następuje odpowiednio w dniu poprzedzającym.
3. Wypłata wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wraz z dodatkiem za pracę za godziny nadliczbowe, następuje w dniu wypłaty wynagrodzenia za pracę.
4. Na pisemny wniosek pracownika wynagrodzenie za pracę jest przekazywane na wskazane przez niego konto bankowe.

§15

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

§16

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.

§17

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

§18

Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 19

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie z dniem podpisania i obowiązuje od dnia 29 sierpnia 2016 r.

§ 20

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w sekretariacie szkoły.

§ 21

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

.....
(podpis przedstawiciela pracodawcy)

.....

.....

.....

(podpisy przedstawicieli
zakładowych organizacji związkowych)

**Załącznik Nr 1
do Regulaminu wynagradzania**

Tabela miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego

kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w zł określona w zał. 1	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w zł określony przez pracodawcę zgodnie z art. 39 ust. 1 pkt 2
I	1100	1850
II	1120	1960
III	1140	2090
IV	1160	2210
V	1180	2340
VI	1200	2470
VII	1220	2600
VIII	1240	2720
IX	1260	2850
X	1280	2980
XI	1300	3210
XII	1350	3240
XIII	1400	3360
XIV	1450	3490
XV	1500	3620
XVI	1550	3750
XVII	1600	3870
XVIII	1650	4000
XIX	1700	4130

Załącznik Nr 2

Wykaz stanowisk kierowniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi, określający wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Lubelskim Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. K.K. Baczyńskiego w Lublinie

Lp.	Stanowisko	Poziom wynagrodzenia zasadniczego	Wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	5	6
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1	Główny księgowy	XVI - XIX	według odrębnych przepisów	
Stanowiska urzędnicze				
2	Starszy specjalista	X-XV	wyższe	5
3	Starszy specjalista do spraw bezp. i higieny pracy	X-XII	według odrębnych przepisów	
4	Specjalista	VIII-XII	wyższe	4
			średnie	5
5	Starszy referent	VI-VII	wyższe	-
			średnie	2
6	Referent	V-VI	średnie	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
7	Kierownik gospodarczy	XIII-XV	wyższe	2
			średnie	6
8	Starszy konserwator	VI-VIII	średnie zawodowe	3
			zasadnicze zawodowe	
9	Konserwator	V-VII	zasadnicze zawodowe i odpowiednie wykształcenie w zawodzie	-
10	Kierowca samochodu towarowo-osobowego	IX-X	według odrębnych przepisów	
11	Starszy woźny	III-VI	podstawowe	-
12	Sprzątaczką	I-II	podstawowe	-