

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW LUBELSKIEGO CENTRUM
EKONOMICZNO-ADMINISTRACYJNEGO OŚWIATY****ROZDZIAŁ I
Postanowienia ogólne****§ 1**

Regulamin wynagradzania pracowników Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty, zwany dalej „regulaminem” określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników.

§ 2

Postanowienia regulaminu stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 3

Ileokroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) Pracodawcy, Centrum – należy przez to rozumieć Lubelskie Centrum Ekonomiczno-Administracyjne Oświaty;
- 2) pracowniku – należy przez to rozumieć pracownika samorządowego zatrudnionego w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty na podstawie umowy o pracę;
- 3) dyrektorze – należy przez to rozumieć dyrektora Centrum;
- 4) zastępcy dyrektora – należy przez to rozumieć zastępcę dyrektora Centrum;
- 5) głównym księgowym – należy przez to rozumieć głównego księgowego Centrum;
- 6) kierownika referatu – należy przez to rozumieć kierownika referatu Centrum;
- 7) komórce organizacyjnej – należy przez to rozumieć referaty oraz wieloosobowe stanowisko pracy Inspektor Ochrony Danych, wieloosobowe stanowisko pracy radca prawny, wieloosobowe stanowisko pracy ds. Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej Pracowników Oświaty w Lublinie;
- 8) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych;
- 9) rozporządzeniu – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych;

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 8/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 7 kwietnia 2023 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 1 z 7
---------------	--	--------------

10) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w Tabeli I minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, stanowiącej załącznik nr 3 do rozporządzenia.

ROZDZIAŁ II

Wymagania kwalifikacyjne

§ 4

Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne dotyczące pracowników zatrudnionych w Centrum na podstawie umowy o pracę określa Tabela wymagań kwalifikacyjnych, zaszeregowania do kategorii wynagrodzenia zasadniczego oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk urzędniczych, w tym kierowniczych stanowisk urzędniczych, pomocniczych i obsługi oraz stanowisk, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych, stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.

ROZDZIAŁ III

Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach oraz składniki wynagrodzenia określone w niniejszym regulaminie.
3. Wynagrodzenie o którym mowa w ust. 1, przyznawane jest przez dyrektora z własnej inicjatywy lub na podstawie pisemnego wniosku zastępcy dyrektora lub głównego księgowego w stosunku do pracowników w podległych komórkach organizacyjnych. Kierownicy referatów wnioskuje do dyrektora Centrum za pośrednictwem bezpośredniego przełożonego.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określane jest zgodnie z:

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 8/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 7 kwietnia 2023 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 2 z 7
---------------	--	--------------

- 1) tabelą minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, stanowiącą załącznik nr 3 do rozporządzenia;
 - 2) tabelą maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę – stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu
 - 3) tabelą, o której mowa w § 4 niniejszego regulaminu.
2. Ustalenie wynagrodzenia zasadniczego następuje poprzez wskazanie w umowie o pracę kategorii zaszeregowania oraz oznaczenie kwoty wynagrodzenia zasadniczego należnej pracownikowi.

Dodatek funkcyjny

§ 7

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na kierowniczym stanowisku urzędniczym oraz innych stanowiskach, dla których w tabeli, o której mowa w § 4, przewiduje się dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego zależy od:
 - 1) obciążenia pracą kierowniczą w relacji do innych stanowisk kierowniczych w Centrum w ramach tego samego stanowiska kierowniczego;
 - 2) zakresu i skali trudności wykonywanych obowiązków i koordynacji pracy;
 - 3) zakresu odpowiedzialności;
 - 4) wielkości zatrudnienia w kierowanej komórce lub ilości podległych pracowników.
3. Dodatek funkcyjny określany jest kwotowo w ramach maksymalnych kwot dodatku funkcyjnego wskazanych dla poszczególnych stanowisk w Tabeli, o której mowa w § 4 Regulaminu.
4. Dodatek funkcyjny nie przysługuje pracownikowi za dni nieobecności w pracy spowodowane chorobą, sprawowaniem opieki, przebywaniem na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, świadczeniu rehabilitacyjnym, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Dodatek specjalny

§ 8

1. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny.

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 8/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 7 kwietnia 2023 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 3 z 7
---------------	--	--------------

2. Dodatek specjalny przyznawany jest na czas określony, nie dłuższy niż na czas wykonywania przez pracownika obowiązków służbowych w zwiększonym wymiarze lub realizowania dodatkowych zadań, zgodnie z ust. 1.
3. Dodatek specjalny przyznawany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek specjalny nie przysługuje pracownikowi za dni nieobecności w pracy spowodowane chorobą, sprawowaniem opieki, przebywaniem na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim, świadczeniu rehabilitacyjnym, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.
5. Dodatek specjalny przyznawane jest przez dyrektora z własnej inicjatywy lub na podstawie pisemnego wniosku zastępcy dyrektora lub głównego księgowego w stosunku do pracowników w podległych komórkach organizacyjnych. Kierownicy referatów wnioskują do dyrektora Centrum za pośrednictwem bezpośredniego przełożonego.

Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej

§ 9

W ramach środków na wynagrodzenia w danym roku budżetowym wyodrębnia się środki finansowe z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

§ 10

1. Nagroda może być przyznana pracownikowi za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, a w szczególności za:
 - 1) wzorowe i samodzielne wykonywanie obowiązków służbowych;
 - 2) wyróżniający się stosunek do współpracowników i interesantów;
 - 3) innowacyjność pracownika oraz osiąganie szczególnych wyników indywidualnych lub zespołowych w realizowaniu zadań;
 - 4) szczególne zaangażowanie pracownika w wykonywanie ważnych i pilnych zadań;
 - 5) wykonywanie zadań wykraczających poza zakres obowiązków lub powodujących szczególne obciążenie obowiązkami, pod warunkiem, że pracownik nie otrzymał wynagrodzenia z tego tytułu;
 - 6) znaczący wkład w poprawę jakości funkcjonowania Centrum, jakości procesów pracy i innych elementów jakości związanych z przyjętym systemem zarządzania jakością;

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 8/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 7 kwietnia 2023 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 4 z 7
---------------	--	--------------

- 7) efektywną pomoc w rozwoju zawodowym i adaptacji społeczno-zawodowej nowo zatrudnionego pracownika;
 - 8) wysoko ocenioną pracę osób realizujących zadania w zespołach zadaniowych, komisjach i innych gremiach – po jej zakończeniu;
 - 9) istotny wkład w promowanie właściwej kultury Centrum oraz etycznych postaw i zachowań pracowników.
2. Nagroda przyznawana jest przez dyrektora Centrum z własnej inicjatywy lub na podstawie pisemnego wniosku zastępcy dyrektora, głównego księgowego lub kierownika referatu, zaopiniowanego odpowiednio przez zastępcę dyrektora lub głównego księgowego, w stosunku do pracowników w podległych komórkach organizacyjnych.

§ 11

Nagroda nie przysługuje pracownikowi jeżeli:

- 1) w stosunku do którego w okresie 6 miesięcy poprzedzających dzień przyznania nagrody zastosowano karę porządkową lub stwierdzono fakt naruszenia postanowień regulaminu pracy,
- 2) otrzymał negatywną ocenę pracy za ostatni okres podlegający ocenie.

§ 12

1. Nagroda nie podlega zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa albo z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.
2. Wniosek o przyznanie nagrody powinien zawierać szczegółowe uzasadnienie wynikające z przesłanek określonych w § 10 ust. 1.

§ 13

Nagroda ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

Dodatkowe wynagrodzenie radców prawnych

§ 14

Radcy prawnemu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w art. 22⁴ ust. 2 ustawy z dnia 6 lipca 1982 roku o radcach prawnych w wysokości nie niższej niż 65% kosztów

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 8/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 7 kwietnia 2023 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 5 z 7
---------------	--	--------------

zastępstwa sądowego zasądzonych na rzecz strony przez niego zastępowanej lub jej przyznanych w ugodzie, postępowaniu polubownym, arbitrażu zagranicznym lub w postępowaniu egzekucyjnym, jeżeli koszty te zostały ściągnięte od strony przeciwnej.

ROZDZIAŁ IV

Zasady awansowania

§ 15

Awanse dokonywane są w ramach posiadanych przez Centrum możliwości etatowych oraz środków na wynagrodzenia.

§ 16

1. W Centrum stosowany jest awans stanowiskowy oraz awans płacowy.
2. Pracownikowi samorządowemu, który wykazuje inicjatywę w pracy i sumiennie wykonuje swoje obowiązki, może zostać powierzone wyższe stanowisko.
3. Awans płacowy (podwyższenie wynagrodzenia na danym stanowisku) ma charakter motywacyjny i może mieć miejsce w szczególności w związku:
 - 1) ze znacznym zwiększeniem lub zmianą zakresu obowiązków i odpowiedzialności;
 - 2) z powierzeniem zadań o dużym stopniu złożoności;
 - 3) z sumiennym wykonywaniem obowiązków, dużym zaangażowaniem oraz wykazywaną inicjatywą.
4. Awans stanowiskowy może łączyć się z przyznaniem wyższej kategorii zaszeregowania i/lub z awansem płacowym.

§ 17

1. Awansując pracownika należy wziąć pod uwagę w szczególności:
 - 1) wiedzę, umiejętności, predyspozycje i doświadczenie niezbędne do realizacji zadań na stanowisku, na które ma być awansowany;
 - 2) szczególne osiągnięcia na dotychczasowym stanowisku pracy;
 - 3) wysoki poziom jakości i wydajności świadczonej pracy;
2. Nie można awansować pracownika, który:
 - 1) w okresie ostatnich 12-stu miesięcy otrzymał karę porządkową;
 - 2) otrzymał negatywną ocenę pracy za ostatni okres podlegający ocenie.

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 8/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 7 kwietnia 2023 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 6 z 7
---------------	--	--------------



Dyrektor Lubelskiego Centrum Ekonomiczno – Administracyjnego Oświaty

§ 18

Dyrektor z własnej inicjatywy może dokonać awansowania pracownika lub na podstawie pisemnego wniosku przedłożonego wraz z uzasadnieniem przez zastępcę dyrektora lub głównego księgowego, w stosunku do pracowników w podległych komórkach organizacyjnych. Kierownicy referatów wnioskują do dyrektora Centrum za pośrednictwem bezpośredniego przełożonego.

ROZDZIAŁ IV Postanowienia końcowe

§ 19

Termin wypłaty wynagrodzenia określa Regulamin pracy Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty.

§ 20

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

*Uzgodniono:
z Przedstawicielami pracowników
w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty*

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 8/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 7 kwietnia 2023 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 7 z 7
---------------	--	--------------