

Zarządzenie nr 26/2023 Dyrektora II Liceum Ogólnokształcącego im. Króla Jana III Sobieskiego w Legionowie z dnia 29 maja 2023 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych II Liceum Ogólnokształcącego im. Króla Jana III Sobieskiego w Legionowie

Na podstawie art. 772 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, 1700, 2140 oraz z 2023 r. poz. 240), art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 530) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1960 ze zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się w II Liceum Ogólnokształcącym im. Króla Jana III Sobieskiego w Legionowie Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych II Liceum Ogólnokształcącego im. Króla Jana III Sobieskiego w Legionowie, w brzmieniu załącznika do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Uchyła się dotychczasowo obowiązujący Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych II Liceum Ogólnokształcącego im. Króla Jana III Sobieskiego w Legionowie wprowadzony zarządzeniem dyrektora nr 57/2020 z dnia 1 grudnia 2020 r.

§ 3

Wykonanie zarządzenia powierza się Dyrektorowi szkoły.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania do wiadomości pracownikom, z zastrzeżeniem, że załącznik nr 1 i załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2023 roku.

§ 5

Zarządzenie podaje się do wiadomości pracownikom w formie pisemnej, którzy podpisem potwierdzają zapoznanie się z jego treścią oraz w formie informacji zamieszczonej na stronie BIP II Liceum Ogólnokształcącego im. Króla Jana III Sobieskiego w Legionowie.

Załącznik do Zarządzenia nr 26/2023 Dyrektora II Liceum Ogólnokształcącego im. Króla Jana III Sobieskiego Legionowie z dnia 29.05.2023 r.

Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych II Liceum Ogólnokształcącego im. Króla Jana III Sobieskiego w Legionowie

Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych tworzy się w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w II Liceum na podstawie:

- 1) art. 772 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, 1700, 2140 oraz z 2023 r. poz. 240);
- 2) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r., poz.530);
- 3) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r., poz. 1960 ze zm.).

I. Postanowienia ogólne

§ 1

Regulamin określa wymagania kwalifikacyjne pracowników niepedagogicznych II Liceum Ogólnokształcącego im. Króla Jana III Sobieskiego w Legionowie, szczególne warunki wynagradzania za pracę oraz warunki i sposób przyznawania i wypłacania nagród oraz dodatków.

§ 2

Postanowienia regulaminu dotyczą pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w II Liceum Ogólnokształcącym im. Króla Jana III Sobieskiego w Legionowie, na podstawie umowy o pracę.

§ 3

1. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią Regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia, a jego oświadczenie w tej sprawie załącza się do akt osobowych.
2. Dane przekazywane przez pracownika pracodawcy, będącego administratorem danych osobowych pracowników, w celu udokumentowania

prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia, świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz ustalenia ich wysokości i wypłaty podlegają ochronie, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4 maja 2016) i ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1781).

3. Dane przekazywane przez pracownika będą wykorzystywane wyłącznie w celach ustalenia prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, ustalenia ich wysokości i wypłaty.
4. Pracownikowi przysługuje prawo dostępu do przekazanych danych, żądania ich sprostowania, usunięcia albo ograniczenia przetwarzania, przenoszenia do innego administratora, sprzeciwu wobec przetwarzania danych oraz wycofania zgody (jeśli była udzielona) w dowolnym momencie.
5. Dane przekazane przez pracownika będą przechowywane przez okres trwania stosunku pracy oraz obowiązkowy okres ich archiwizacji, określony w odrębnych przepisach.

§ 4

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) szkole – należy przez to rozumieć II Liceum Ogólnokształcące im. Króla Jana III Sobieskiego w Legionowie;
- 2) dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora II Liceum Ogólnokształcącego im. Króla Jana III Sobieskiego w Legionowie;
- 3) pracodawcy - należy przez to rozumieć II Liceum Ogólnokształcące im. Króla Jana III Sobieskiego w Legionowie, reprezentowane przez Dyrektora II Liceum Ogólnokształcącego im. Króla Jana III Sobieskiego w Legionowie lub osobę przez niego upoważnioną do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy;
- 4) pracowniku niepedagogicznym - należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w obsłudze lub administracji II Liceum Ogólnokształcącego im. Króla Jana III

Sobieskiego w Legionowie na podstawie umowy o pracę bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy;

- 5) regulaminie – należy przez to rozumieć Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych II Liceum Ogólnokształcącego im. Króla Jana III Sobieskiego w Legionowie;
- 6) wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć nie mniejsze niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w § 2 pkt 2 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1960 ze zm.)

II. Wymagane kwalifikacje

§ 5

Minimalne wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonania pracy na poszczególnych stanowiskach określa załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu.

III. Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 6

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

§ 7

1. 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 za pracę (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 2207) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 roku (Dz.U. z 2022 r., poz. 1952).
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze przysługuje w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 8

1. Pracownikowi przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze;
- 2) dodatek za wieloletnią pracę (stażowy);
 - a) po pięciu latach pracy przysługuje dodatek za wieloletnią pracę zwany dodatkiem stażowym w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego, wzrastający o 1% za każdy następny rok przepracowany u pracodawcy,
 - b) zaliczeniu do okresu wpływającego na wysokość dodatku stażowego podlegają także okresy wcześniejszego zatrudnienia,
 - c) maksymalna wysokość dodatku wynosi 20% wynagrodzenia zasadniczego,
 - d) dodatek stażowy przysługuje pracownikowi za dni pracy, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy, za które otrzymuje wynagrodzenie i zasiłek z ubezpieczenia społecznego,
 - e) dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę i przysługuje poczynając od pierwszego miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył do niego prawo lub do jego wyższej stawki,
- 3) dodatek funkcyjny (zgodnie z § 12 Regulaminu);
- 4) nagroda jubileuszowa;
- 5) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę;
- 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej;
- 7) dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, 1700, 2140 oraz z 2023 r., poz. 240);
- 8) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, 1700, 2140 oraz z 2023 r., poz. 240);
- 9) świadczenie 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 (t.j., Dz.U. z 2022 r., poz. 1732, 2140, 2476 oraz z 2023 r., poz. 641);
- 10) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego - na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, 1700, 2140 oraz z 2023 r. poz. 240).
2. Zasady przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej, odprawy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę określa ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz.530) oraz Rozporządzenie Rady Ministrów dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r., poz. 1960 ze zm.)
3. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne, przyznawane według zasad i w wysokości wynikającej z przepisów ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. z 2018 r., poz. 1872).
4. Pracownikowi, który wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej doznał stałego lub trwałego uszczerbku na zdrowiu przysługuje jednorazowe odszkodowanie pieniężne na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. z 2022 r., poz. 2189).
5. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna. Wysokość odprawy pośmiertnej regulują przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, 1700, 2140 oraz z 2023 r., poz. 240).

§ 9

1. Pracownik obsługi jest obowiązany w ramach normalnego czasu pracy do spełnienia różnych czynności techniczno-obsługowych, do których ma kwalifikacje i fizyczne możliwości ich wykonania.

2. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego dla pracownika wynagradzanego miesięcznie ustala się dzieląc kwotę miesięcznego uposażenia zasadniczego przysługującego za pełny wymiar czasu pracy przez nominalny czas pracy w danym miesiącu.

§ 10

Ustala się:

- 1) tabelę minimalnych i maksymalnych miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu;
- 2) tabelę stanowisk pracowniczych z uwzględnieniem kategorii zaszeregowania oraz minimalnymi wymaganiami kwalifikacyjnymi w zakresie wykształcenia i stażu pracy, stanowiącą załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu;
- 3) tabelę stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 3 do niniejszego Regulaminu.

IV. Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród

§ 11

1. Pracownikowi, szczególnie wyróżniającemu się w pracy, może być przyznana nagroda.
2. Nagroda ma charakter uznaniowy. Zasady tworzenia funduszu nagród oraz warunki ich przyznawania i sposób wypłacania określa załącznik nr 4 do niniejszego Regulaminu.

V. Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego

§ 12

1. Dodatek funkcyjny przysługuje na stanowiskach:
 - 1) główny księgowy;
 - 2) kierownik gospodarczy;
 - 3) sekretarka szkoły.
2. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 3 do niniejszego Regulaminu.

3. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala dyrektor szkoły i jest ona uzależniona od efektów pracy.

§13

1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.
3. Dodatek specjalny jest przyznawany i wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

VI. Postanowienia końcowe

§ 14

Wynagrodzenie wypłaca się w dniu 26 dnia każdego miesiąca, co oznacza że w tym dniu wynagrodzenie powinno znaleźć się na koncie pracownika. Jeżeli 26 jest dniem świątecznym lub wolnym od pracy wynagrodzenie jest wypłacane w dniu poprzedzającym ten dzień.

§15

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2022r., poz. 530), rozporządzenie Rady Ministrów dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r., poz. 1960 ze zm.) oraz Kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, 1700, 2140 oraz z 2023 r., poz. 240).

W uzgodnieniu:

Dyrektor jednostki:

Prezes Oddziału Powiatowego ZNP mgr Elżbieta Pazio

Dyrektor II Liceum Ogólnokształcącego w Legionowie im. Króla Jana III Sobieskiego w Legionowie mgr Anna Lewandowska

Zmiany w regulaminie wynagradzania dla pracowników niepedagogicznych zostały uzgodnione ze Związkiem Nauczycielstwa Polskiego w Legionowie w dniu 25.05.2023 r.

(data, pieczęć i podpis zakładowych związków zawodowych)

(data, pieczęć imienna i podpis)