Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Częstochowie

Podstawę prawną Regulaminu wynagradzania stanowią przepisy:

1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (Dz.U.2018.108 t.j.);
2. Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.2015.1881 t.j.);
3. Ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U.2016.902 t.j.);
4. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U.2014.1786 t.j. z późn. zm.);
5. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U.2017.1621)

§ 1.

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę, przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy pracowników zatrudnionych w Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Częstochowie.

§ 2.

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

1. przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie;
2. ustawie – rozumie się przez to ustawę o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r.;

3. rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych;
4. pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Częstochowie na podstawie umowy o pracę,
5. pracodawcy – rozumie się przez to Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Częstochowie zwanej dalej Centrum,
6. organizacji związkowej – rozumie się przez to związki zawodowe działające w Centrum,
7. wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,
8. najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z dnia 10 października 2002r. (Dz. U. z 2017.847 t.j).

§ 3.

1. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:
   1. wynagrodzenie zasadnicze,
   2. dodatek za wieloletnią pracę,
   3. dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy,
   4. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
   5. wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta,
   6. nagroda jubileuszowa,
   7. dodatkowe wynagrodzenie roczne,
   8. jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
   9. odprawa pośmiertna,
   10. odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, z przyczyn niezależnych od pracowników,
   11. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy na podstawie i zasadach określonych odrębnych przepisach,

12. świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy.

2. Pracownik może otrzymać także:
   1. dodatek funkcyjny,
   2. dodatek specjalny,
   3. premię,
   4. premię uznaniową,
   5. nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy.

§ 4.

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 (Dz. U. z 2017.847 t.j).
2. 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.

§ 5.

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji. Ustala się maksymalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonym w tabeli stanowiącej *załącznik nr 1* do niniejszego regulaminu wynagradzania.
2. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy określają przepisy odrębne oraz art. 5 ust. 2 i art. 6 ust 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych.

3. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna kwota wynagrodzenia zasadniczego oraz nie może być wyższe niż maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w *załączniku nr 2*.

§ 6.

1. **Dodatek za wieloletnią pracę** przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
   a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
   b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu 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 chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

4. Jeżeli praca w jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

§ 7.

Pracownikowi wykonującemu **pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia** za każdą godzinę pracy w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej ze stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów**.**

§ 8.

1. Za pracę w **godzinach nadliczbowych** - oprócz normalnego wynagrodzenia - przysługuje dodatek w wysokości:
   1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
      a) w nocy,
      b) w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
   2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.
2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, określonych w ust. 1 pkt 1 i 2, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania.

§ 9.

1. Pracownik nabywa prawo do **nagrody jubileuszowej** w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
2. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
3. Pracownikowi, który wykonuje pracę w jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
4. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
5. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.

7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
9. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczanie do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
11. Przepisy ust. 9 i 10 mają odpowiednio zastosowanie, w razie, gdy w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie, gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
12. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:

    1) po 20 latach pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
    2) po 25 latach pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
    3) po 30 latach pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
    4) po 35 latach pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
    5) po 40 latach pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
    6) po 45 latach pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego

§ 10.

1. **Wynagrodzenie roczne** ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
2. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u pracodawcy całego roku kalendarzowego.
3. Pracownik, który nie przepracował u pracodawcy całego roku nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 m-cy.
4. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
   1) zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące,
   2) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo do spełnienia obowiązku zastępczej służby poborowych,
   3) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
      a) przejściem na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
      b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
      c) likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
      d) likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją,
   4) podjęcia zatrudnienia:
      a) w wyniku przeniesienia służbowego,
      b) na podstawie powołania lub wyboru,
      c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
      d) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
      e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej,

5) korzystania:
   a) z urlopu wychowawczego,
   b) z urlopu macierzyńskiego,
   c) z urlopu rodzicielskiego,
   d) z urlopu ojcowskiego,
   e) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,

6) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

§ 11.

1. W związku z przejściem na emeryturę 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. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę przysługuje odprawa pieniężna. Odprawa pieniężna przysługuje w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Na wysokość odprawy nie ma wpływu długość okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Odprawa rentowa przysługuje niezależnie od charakteru renty z tytułu niezdolności do pracy, nie ma znaczenia czy jest to renta stała czy okresowa.

3. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

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

§ 12.

1. 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**, w wysokości,
   a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
   b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
   c) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

2. W sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio art. 93 Kodeksu pracy.

§ 13.

1. **Dodatek funkcyjny** przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanym z kierowaniem zespołem liczącym co najmniej 3 osoby; tj. głównemu księgowemu i kierownikowi gospodarczemu.
2. Wysokość przysługującego dodatku funkcyjnego określa *załącznik Nr 3* do niniejszego regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny przyznaje dyrektor Centrum na czas określony lub nieokreślony. Wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 14.

1. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, jest przyznawany **dodatek specjalny** w wysokości co najmniej 10% i nie przekraczającej do 40% przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości niż wysokość określona w ust. 1.
3. Dodatek specjalny przyznaje dyrektor Centrum na czas określony, a w indywidualnych przypadkach na czas nieokreślony.

§15.

1. W każdym roku kalendarzowym tworzy się **fundusz premiowy** naliczany w odniesieniu do wysokości planowanych wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników.
2. Podstawę naliczenia funduszu premiowego na dany rok kalendarzowy stanowi stan zatrudnienia na 31 grudnia poprzedniego roku kalendarzowego.
3. Wysokość funduszu premiowego wynosi 20 proc. planowanych rocznych wynagrodzeń dla pracowników.
4. Fundusz przeznaczony jest na wypłatę premii dla pracowników w oparciu o postanowienia niniejszego regulaminu.
5. Wysokość premii wynosi do 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
6. Premia naliczana i wypłacana jest przez pracodawcę. Pracownicy nie mają obowiązku indywidualnego składania wniosku o przyznanie premii.
7. Premia jest wypłacana z dołu, w okresach miesięcznych, w terminie wypłat wynagrodzenia za pracę.
8. Decyzję o przyznaniu premii i o jej wysokości, zgodnie z kryteriami oceny pracownika, po zapoznaniu się z propozycją bezpośredniego przełożonego podejmuje dyrektor placówki.

8′. Przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu premii będą stosowane następujące kryteria oceny pracowników:

   1) przestrzeganie dyscypliny pracy,
   2) prawidłowa i oszczędna gospodarka powierzonym mieniem, sprzętem i materiałami,
   3) przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
   4) dbałość o właściwe stosunki międzyludzkie w pracy i przestrzeganie zasad koleżeńskiego współżycia,
   5) dbałość o organizację czasu pracy w taki sposób, aby był on w pełni wykorzystany do realizacji zadań,
   6) wykazywanie inicjatywy i aktywny stosunek do wykonywanej pracy,
   7) terminowość i zachowanie należytej jakości przy wykonywaniu przydzielonych zadań,
   8) wykonywanie innych dodatkowych prac wynikających z bieżącej potrzeby placówki, a nie ujętych w zakresie obowiązków.

9. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii lub jej części w przypadkach:

1) zawinionego 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) opuszczania pracy bez usprawiedliwienia,
5) nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp i ppoż.,
6) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
7) niewykonania zadań wynikających z zakresu obowiązków pracownika, bądź wykonanie ich niedbale,
8) odmowy wykonania dodatkowych prac wynikających z zadań placówki, a nie ujętych w zakresie obowiązków,
9) usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej np. chorobą pracownika lub członka jego rodziny wymagającego osobistej opieki sprawowanej przez pracownika.

10. Pracownicy są automatycznie pozbawiani 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,
11. 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.
12. Bezpośredni przełożony występuje z wnioskiem do pracodawcy o obniżenie pozbawianie premii.
13. Ostateczną decyzję w sprawie obniżenia lub pozbawienia premii podejmuje dyrektor Centrum.
14. Stopień zmniejszenia lub pozbawienia premii zależy od rodzaju i zakresu niedopełnienia obowiązków pracowniczych.
15. Nie zgłoszenie przez bezpośredniego przełożonego wniosku o pozbawienie lub obniżenie premii powoduje powstanie po stronie pracownika prawa do premii w wysokości określonej w pkt. 5.
16. Pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika w przypadku pozbawienia prawa do premii lub jej części

17. W przypadku pozbawienia premii lub obniżenia jej wysokości zainteresowany może zwrócić się do pracodawcy z prośbą o uzasadnienie decyzji w terminie 5 dni.
18. Niewykorzystana w danym miesiącu część środków z funduszu premiowego może zostać przeznaczona na premie uznaniowe dla pracowników.
19. Decyzje w sprawie wysokości indywidualnych premii oraz pracowników, którzy je otrzymają podejmuje samodzielnie dyrektor Centrum w zależności od wygospodarowanych na ten cel środków.

§ 16.

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 Centrum, po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji związkowych.
3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej oraz w szczególnych przypadkach w innych terminach.
4. Wysokość nagród ustalana jest corocznie w porozumieniu z zakładową organizacją związkową.
5. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
   a) ocenę uzyskanych wyników pracy zawodowej,
   b) stopień złożoności i trudności realizowanych zadań,
   c) terminowe wykonywanie zadań,
   d) wykazywanie inicjatywy w pracy,
   e) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami placówki,
   f) dbanie o dobro placówki,
   g)dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,

6. Pracownik, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających dzień ustalenia prawa do nagrody, traci prawo do tej nagrody.

§ 17.

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się raz w miesiącu w formie wskazanej przez pracownika, przelewem na wskazany przez pracownika rachunek oszczędnościowo – rozliczeniowy (ROR) lub w kasie Centrum,

2. Wynagrodzenie dla pracowników niepedagogicznych wypłaca się z dołu, za okresy miesięczne, najpóźniej w ostatnim dniu każdego miesiąca. Jeżeli ostatni dzień wypłaty wynagrodzenia przypada w święto lub inny dzień wolny od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzający dzień roboczy,
3. Pracodawca, na żądanie pracownika jest obowiązany udostępnić mu do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie,
4. Obowiązek wypłacania wynagrodzenia może być spełniony w inny sposób, niż do rąk pracownika za jego uprzednią zgodą,
5. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę,
6. Wynagrodzenie wypłaca się pracownikowi osobiście, albo osobie przez niego upoważnionej w formie pisemnej, za potwierdzeniem własnoręczności podpisu pracownika.

§ 18.

Zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. 2017.1368 t.j)

§ 19.

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

§ 20.

Wynagrodzenie pracowników po wprowadzeniu niniejszego regulaminu wynagradzania nie może być niższe od dotychczas otrzymywanego.

§ 21.

1. Regulamin może być zmieniany w formie aneksów uzgodnionych z zakładowymi organizacjami związkowymi.
2. Aneksy zaczynają obowiązywać w terminach i po podaniu ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty dla regulaminów wynagradzania.

3. Zapoznanie się z treścią niniejszego regulaminu pracownicy potwierdzają własnoręcznym podpisem pod oświadczeniem o zapoznaniu się.

§ 22.

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia z mocą obowiązującą od dnia 01 stycznia 2018 r.

§ 23.

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w sekretariacie Centrum.

§ 24.

Regulamin wynagradzania obowiązuje na czas nieokreślony.

§ 25.

Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Częstochowa, dnia 08 grudnia 2017 roku.

Prezes Ogniska ZNP
(-) Zbigniew Piątek

(-) Dariusz Humaj
Dyrektor CKZiU
(podpis dyrektora)

Przewodniczący MKZ
ONZ Solidarność 80
(-) Mirosław Rećko

Przewodniczący
KZ NSZZ ,,Solidarność"
(-) mgr inż. Marek Ktacz

Prezes
Oddziału ZNP w Częstochowie
(-) Grzegorz Sikora

Załącznik nr 1

Tabela stanowisk, zaszeregowań i wymagań kwalifikacyjnych w samorządowych jednostkach organizacyjnych wg załącznika do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 maca 2009r w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych **w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w CKZiU w Częstochowie**

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne[1)]	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
I. Wszystkie jednostki				
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1	Dyrektor (kierownik) jednostki, naczelnik	XIX	wyższe[2)] lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2	Zastępca dyrektora (kierownika) jednostki	XVII	wyższe[2)]	5
3	**Główny księgowy**	**XVI**	**według odrębnych przepisów**	
4	Dyrektor biura, kierownik oddziału (filii), rejonowego (terenowego) oddziału	XV	wyższe[2)]	5
5	Audytor wewnętrzny	XV	według odrębnych przepisów	
6	Zastępca głównego księgowego	XIV	wyższe ekonomiczne lub podyplomowe ekonomiczne	3
7	Naczelnik (kierownik) wydziału (działu, zespołu, pracowni, samodzielnego referatu, samodzielnej sekcji, laboratorium, placówki specjalistycznej i innej komórki organizacyjnej), kierownik Biura Strefy Płatnego Parkowania	XII	wyższe[2)]	5
8	Kierownik zespołu	X	wyższe[2)]	5

9	Zastępca: naczelnika (kierownika) wydziału (działu, zespołu, pracowni, samodzielnego referatu, samodzielnej sekcji, laboratorium, placówki specjalistycznej i innej komórki organizacyjnej), kierownika Biura Strefy Płatnego Parkowania	X	wyższe[2)]	4
10	Kierownik sekcji (zmiany, referatu)	X	wyższe[2)]	4
Stanowiska urzędnicze				
1	Główny specjalista, główny programista aplikacji, główny projektant systemów teleinformatycznych, główny administrator (baz danych, systemów komputerowych, zintegrowanych systemów zarządzania), główny analityk (systemów teleinformatycznych, baz danych, sieci komputerowych), główny konsultant do spraw systemów teleinformatycznych	XII	wyższe[2)]	4
	główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy		według odrębnych przepisów	
2	Radca prawny	XIII	według odrębnych przepisów	
3	Starszy inspektor wojewódzki	XIV	wyższe[2)]	4
4	Inspektor wojewódzki	XIII	wyższe[2)]	4
5	Starszy specjalista, starszy programista aplikacji, starszy projektant systemów teleinformatycznych, starszy administrator (baz danych, systemów komputerowych, zintegrowanych systemów zarządzania), starszy analityk (systemów teleinformatycznych, baz danych, sieci komputerowych),	X	wyższe[2)]	3

	starszy informatyk, starszy specjalista-laborant, starszy technolog			
	starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy		według odrębnych przepisów	
6	Starszy rewident zakładowy	IX	wyższe[2)]	5
7	Starszy inspektor powiatowy	XI	średnie[3)] i szkoła pomaturalna	4
8	Inspektor powiatowy	X	średnie[3)]	5
9	Starszy inspektor, programista aplikacji, projektant systemów teleinformatycznych, administrator (baz danych, systemów komputerowych, zintegrowanych systemów zarządzania), analityk (systemów teleinformatycznych, baz danych, sieci komputerowych), konsultant do spraw systemów teleinformatycznych, informatyk, specjalista-laborant, technolog	IX	wyższe[2)]	
			średnie[3)]	3
	starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy		**według odrębnych przepisów**	
10	Specjalista, rewident zakładowy	VIII	wyższe[2)]	4
			średnie[3)]	5
11	Inspektor	IX	wyższe[2)]	2
			średnie[3)]	4
	inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy		według odrębnych przepisów	
12	**Samodzielny referent,** starszy księgowy	**VII**	**wyższe[2)]**	2
			średnie[3)]	4
13	**Starszy referent,** starszy intendent, starszy laborant, starszy statystyk,	VI	wyższe[2)]	-
			średnie[3)]	2

	podinspektor, księgowy, kasjer			
14	Laborant, statystyk, planista, kosztorysant	V	średnie[3)]	-
15	**Referent**	V	średnie[3)]	-
16	Kierownik zespołu inspektorów nadzoru, kierownik nadzoru inwestorskiego	XIV	wyższe[2)] i uprawnienia budowlane	7
17	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	XIV		5
18	Inspektor nadzoru inwestorskiego	XII	wyższe[2)] i uprawnienia budowlane	4
			średnie[3)] i uprawnienia budowlane	6
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1	Kierownik: zespołu magazynów, centralnego magazynu	IX	wyższe[2)]	3
			średnie[3)]	5
2	Kierownik magazynu, zastępca kierownika: zespołu magazynów, centralnego magazynu	VIII	wyższe[2)]	2
			średnie[3)]	4
3	Kierownik dyspozytorni	XI	średnie[3)]	5
4	Kierownik: warsztatu, pralni, recepcji, wypożyczalni sprzętu, kuchni, stołówki	VIII	wyższe[2)]	-
			średnie[3)]	4
5	Kierownik powielarni	VII	wyższe[2)]	-
			średnie[3)]	4
6	Kierownik biblioteki	X	jak dla stanowiska starszego bibliotekarza	
	kierownik: świetlicy, klubu		średnie[3)]	4
7	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	IX	według odrębnych przepisów	
8	Kierownik punktu sprzedaży	VIII	średnie[3)]	4
9	Starszy operator elektronicznych	VII	średnie[3)]	1

	monitorów ekranowych, starszy recepcjonista, starszy magazynier, zaopatrzeniowiec, operator sprzętu audiowizualnego, operator urządzeń, konserwator maszyn i urządzeń			
			zasadnicze zawodowe[5)]	2
10	Zastępca kierownika: magazynu, warsztatu	VIII	średnie[3)]	2
11	Starszy bibliotekarz	IX	według odrębnych przepisów	
12	Maszynistka klasy mistrzowskiej, operator elektronicznych monitorów ekranowych	VI	średnie[3)]	3
13	Kierownik: kancelarii, hali maszyn, archiwum	VII	średnie[3)]	2
14	Kierownik centrali telefonicznej	VI	średnie[3)]	2
15	Bibliotekarz	V	według odrębnych przepisów	
16	Archiwista, kancelista magazynier, intendent	V	średnie[3)]	1
			zasadnicze zawodowe[5)]	2
17	Starsza maszynistka	V	średnie[3)]	-
18	Recepcjonista	IV	średnie[3)]	1
			zasadnicze zawodowe[5)]	2
19	Introligator, operator urządzeń powielających, kontystka	V	średnie[3)]	-
20	Sekretarka, maszynistka	IV	średnie[3)]	-
21	Teletypistka, telefonistka	IV	średnie[3)]	-
22	**Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna, laboratoryjna**)	III	średnie[3)]	-
23	Kierowca-operator maszyn specjalnych	IX		
24	Kierowca autobusu	VII		

25	Kierowca samochodu ciężarowego: - powyżej 13 ton, - od 3,5 do 13 ton, - do 3,5 ton	 VIII VII V	przepisów	
26	Kierowca samochodu dostawczego	VII	według odrębnych	
27	Kierowca samochodu towarowo-osobowego	IX		
28	Kierowca ciągnika	V		
29	Kierowca samochodu osobowego	V		
30	Kierowca transportu wewnętrznego	IV		
31	Starszy majster	X	wyższe[2)]	3
			średnie[3)] i tytuł mistrza	5
32	Starszy mistrz	IX	wyższe[2)]	3
			średnie[3)] i tytuł mistrza	4
33	Majster	IX	średnie[3)]	3
34	Mistrz	VII	średnie[3)] i tytuł mistrza	3
35	Leśniczy	IX	średnie zawodowe	3
36	Rzemieślnik specjalista	VII	średnie zawodowe	4
			zasadnicze zawodowe[5)]	
37	Maszynista (taboru pasażerskiego, kotłów i inne)	VII	średnie zawodowe	1
			zasadnicze zawodowe[5)] i uprawnienia kwalifikacyjne	
38	Kuchmistrz-szef kuchni	VIII	średnie[3)]	4
39	Sprzedawca, bufetowy	IX	zasadnicze zawodowe[5)]	3
40	Starszy rzemieślnik (starszy: murarz, malarz, betoniarz, stolarz, cieśla,	VI	średnie zawodowe	3

	dekarz, monter, kowal, ślusarz, tokarz, frezer, tapicer, spawacz, elektryk, mechanik, mechanik-diagnosta, elektromechanik, elektromonter, radiomechanik, kucharz i inne), starszy konserwator, robotnik wysoko wykwalifikowany		zasadnicze zawodowe[5)]	
41	Kanalarz, wulkanizator	VI	zasadnicze zawodowe[5)]	-
42	Drwal	VI	podstawowe[4)]	-
43	Motorniczy	VIII	według odrębnych przepisów	
44	Dyspozytor, kontroler ruchu	VIII	zasadnicze zawodowe[5)]	3
45	Szef kuchni	VII	średnie zawodowe	4
			zasadnicze zawodowe[5)] i tytuł mistrza	
46	Rzemieślnik (murarz, malarz, betoniarz, stolarz, cieśla, gajowy, dekarz, monter, kowal, ślusarz, tokarz, frezer, tapicer, spawacz, elektryk, mechanik, mechanik-diagnosta, elektromechanik, elektromonter, radiomechanik, kucharz, krawiec i inne), konserwator, robotnik wykwalifikowany	V	średnie zawodowe	-
			zasadnicze zawodowe[5)]	
47	Kelner	VII	zasadnicze zawodowe[5)]	-
			podstawowe[4)]	2
48	Starsza pokojowa	V	podstawowe[4)]	3
49	Kontroler: biletowy, strefy płatnego parkowania	VII	średnie[3)]	2
50	Pomoc rzemieślnika, pomoc kuchenna, robotnik do prac ciężkich, palacz kotłowy	IV	zasadnicze zawodowe[5)]	-
			podstawowe[4)]	
51	Palacz c.o.	IV	podstawowe i kurs dla palaczy c.o.	-

52	Robotnik: zajezdniowy, manewrowy-przetokowy	VI	podstawowe i wyszkolenie kursowe	-
53	Praczka, szwaczka, prasowaczka, detaszer, maglarz	VI	podstawowe[4)]	-
54	Robotnik gospodarczy (magazynowy), powielaczowy	II	zasadnicze zawodowe[5)]	-
			podstawowe[4)]	
55	Sprzedawca biletów, wydawca paliw	VI	zasadnicze zawodowe[5)]	-
			podstawowe[4)]	
56	Pokojowa, łazienny, kąpielowy, robotnik do pracy lekkiej, wozak	IV	podstawowe[4)]	-
57	Starszy: portier, woźny, szatniarz, dozorca	III	podstawowe[4)]	-
58	Pilot zajezdniowy	IV	podstawowe i wyszkolenie kursowe	-
59	**Portier, szatniarz, dozorca, dźwigowy, woźny, sprzątaczka laboratoryjna, pomoc palacza c.o.**	II	podstawowe[4)]	-
60	**Sprzątaczka**	III	podstawowe[4)]	-
61	Goniec	II	podstawowe[4)]	-
62	Robotnik	I	podstawowe[4)]	-
63	Starszy lekarz	XVII	według odrębnych przepisów	
64	Lekarz	XV		
64a	Psycholog	XIV		
	logopeda		wyższe[2)]	-
65	Starsza pielęgniarka	XII	według odrębnych przepisów	
66	Pielęgniarka	XI		
67	Starszy ratownik medyczny	XIII	według odrębnych przepisów	
68	Ratownik medyczny	XII		

V. Jednostki działające w zakresie oświaty				
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
l.p.	**Stanowisko**	**Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego**	**Minimalne wymagania kwalifikacyjne**[1)]	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	**staż pracy (w latach)**
1	2	3	4	5
1	Kierownik biura warsztatowego, kierownik stacji obsługi samochodów, kierownik budowy	XVI	wyższe[2)]	7
2	Kierownik obiektów sportowych	XIII	wyższe[2)]	7
3	**Kierownik gospodarczy**	**XIII**	wyższe[2)]	2
			średnie[3)]	6
4	Sekretarz szkoły	XII	średnie[3)]	5
5	Starszy ratownik	IX	średnie[3)]	4
6	Dietetyczka	X	średnie[3)]	4
7	Ratownik	VIII	średnie[3)]	2
8	Młodszy ratownik	VII	średnie[3)]	-
9	Pomoc nauczyciela	VI	podstawowe[4)]	-
10	Rolnik hodowca	VII	zasadnicze zawodowe[5)]	-
11	Robotnik szklarniowy	VI	zasadnicze zawodowe[5)]	-
12	Robotnik budowlany	V	umiejętność wykonywania pracy	-
13	Robotnik polowy	IV	umiejętność wykonywania pracy	-
14	Opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły)	I	podstawowe[4)]	-

[1)] Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, uwzględniają wymagania określone w ustawie, przy czym

do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy.

Wymagane kwalifikacje dla pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy określają odrębne przepisy.

[2)] Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, a także wymagania określone w ustawie stosownie do opisu stanowiska.

[3)] Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

[4)] Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności.

[5)] Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

[6)] Wymagania te są określone w Karcie EURES (Dz. Urz. UE C 311 z 16.11.2010, str. 6).

Załącznik nr 2

TABELA ROZPIĘTOŚCI MIESIĘCZNYCH KWOT WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	1700	3200
II	1720	3240
III	1740	3280
IV	1760	3320
V	1780	3360
VI	1800	3400
VII	1820	3440
VIII	1840	3480
IX	1860	3520
X	1880	3560
XI	1900	3600
XII	1920	3640
XIII	1940	3680
XIV	1960	3720
XV	1980	3780
XVI	2000	3840
XVII	2100	3900
XVIII	2200	3960
XIX	2400	4020
XX	2600	4080

XXI	2800	4140
XXII	3000	4200

Załącznik Nr 3

WYKAZ STANOWISK, NA KTÓRYCH PRZYSŁUGUJE DODATEK FUNKCYJNY ORAZ JEGO WYSOKOŚĆ

Tabela I

Lp.	Stanowisko	Stawka dodatku funkcyjnego
1.	Główny księgowy	4
2.	Kierownik gospodarczy	3

Tabela II

Lp.	Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1.	1	Do – 40 %
2.	2	Do – 60 %
3.	3	Do – 80 %
4.	4	Do -100 %