

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA  
PRACOWNIKÓW NIEPEDAGOGICZNYCH ZATRUDNIONYCH  
W CENTRUM ROZWOJU EDUKACJI WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO W ZGIERZU**




§1

Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Centrum Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego w Zgierzu, zwany dalej Regulaminem, określa wymagane kwalifikacje pracowników samorządowych, szczegółowe warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Centrum Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego w Zgierzu oraz maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego.

§2

Ileokroć w Regulaminie jest mowa o:

1. pracodawcy – rozumie się przez to Centrum Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego w Zgierzu;
2. Dyrektorze – rozumie się przez to Dyrektora Centrum Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego w Zgierzu;
3. pracownikach – rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione u pracodawcy na podstawie umowy o pracę na stanowiskach niepedagogicznych;
4. minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207);

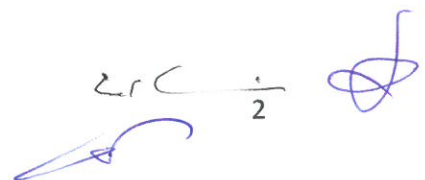
  
 1 

5. najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie w I kategorii zaszeregowania, ustalone w załączniku nr 1 do Regulaminu;
6. miesięcznym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, wraz z dodatkowymi składnikami, o stałym lub okresowym charakterze, do których pracownik ma prawo na podstawie umowy o pracę i niniejszego Regulaminu;
7. ustawie – rozumie się ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych ( Dz. U. z 2022 r. poz. 530);
8. rozporządzeniu płacowym – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia z dnia 22 maja 2023 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1102).

### §3

1. Pracownikom z tytułu wykonywanej pracy przysługuje:
  - a) wynagrodzenie zasadnicze,
  - b) dodatek za wieloletnią pracę,
  - c) dodatek funkcyjny przyznawany na warunkach określonych w załączniku nr 2 do Regulaminu,
  - d) dodatek specjalny,
  - e) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej,
  - f) premia uznaniowa,
  - g) nagroda za szczególne osiągnięcia zawodowe.
2. Pracownikom, poza wymienionymi w §3 ust.1 składnikami wynagrodzenia, przysługują również inne świadczenia pieniężne związane z pracą, tj.:
  - a) nagroda jubileuszowa,
  - b) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
  - c) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz wypadków przy pracy – na podstawie ustawy z dnia

ZrC  
2



- 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, (Dz. U. z 2022 poz.1732 ze zm.),
- d) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872),
  - e) odprawa 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 2003 r., nr 90, poz. 844 ze zm.),
  - f) 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 2022 r. poz. 1510 ze zm.).
3. Za okres pobierania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków z ubezpieczenia społecznego proporcjonalnie, zmniejszane są następujące składniki wynagrodzenia:
- a) wynagrodzenie zasadnicze,
  - b) dodatek funkcyjny,
  - c) dodatek specjalny,
  - d) dodatkowe wynagrodzenie roczne.
4. Dodatek za wieloletnią pracę 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 chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Okres pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczenia społecznego nie wpływa na wysokość następujących składników wynagrodzenia:
- a) premia uznaniowa,
  - b) nagroda za szczególne osiągnięcia zawodowe.
6. 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 na warunkach i w wysokości określonej w art. 93 Kodeksu pracy.



#### §4

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna kwota w I kategorii zaszeregowania w tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do Regulaminu.
3. Ustala się tabelę maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego stanowiącą załącznik 1 do Regulaminu.
4. W oparciu o ustalenia zawarte w §4 ust. 2 i 3 Regulaminu, przy uwzględnieniu zajmowanego stanowiska, posiadanego wykształcenia oraz umiejętności zawodowych, pracodawca ustala dla każdego pracownika indywidualny poziom wynagrodzenia zasadniczego, według kategorii zaszeregowania.
5. Wynagrodzenie miesięczne pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego ogłoszonego w Monitorze Polskim w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów każdego roku.
6. Wzrost minimalnego wynagrodzenia o którym mowa powyżej, przekraczającego wynagrodzenie należne pracownikowi, powoduje konieczność przyznania temu pracownikowi wyrównania.

#### §5

1. Na podstawie art. 36 ust 2 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę po 5 latach pracy w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

#### §6

Wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach wymienione w załączniku nr 3 do Regulaminu, ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonych z załączniku nr 1 do rozporządzenia płacowego.

2021  
4

## §7

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje dodatek funkcyjny według tabeli stanowiącej załącznik nr 2 Regulaminu.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala Dyrektor Centrum.

## §8

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, określonych corocznie w planie finansowym Centrum, tworzy się fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Fundusz nagród planuje się w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac pracowników niebędących nauczycielami.
3. Fundusz nagród może być podwyższony przez Dyrektora Centrum w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
4. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje Dyrektor Centrum.
5. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub innych uroczystości.
6. Wysokość indywidualnej nagrody ustala Dyrektor Centrum, w oparciu o następujące kryteria:
  - a) wzorowe wypełnianie przydzielonych obowiązków,
  - b) złożoność i innowacyjność realizowanych zadań,
  - c) inicjatywę i kreatywność w pracy,
  - d) udział w pozazawodowych działaniach na rzecz Centrum,
  - e) wykazywanie inicjatywy w pracy oraz tworzenie pozytywnego wizerunku Centrum na zewnątrz,
  - f) wnoszenie inicjatyw na rzecz poprawy warunków bhp oraz ochrony przeciwpożarowej,
  - g) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami Centrum,
  - h) dbanie o mienie Centrum, w tym podejmowanie działań proekologicznych i oszczędnościowych,
  - i) promowanie Centrum poprzez działalność społeczną, kulturalną i oświatową.

z.c.c.

## §9

1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się zakładowy fundusz premiiowy z przeznaczeniem premii uznaniową – uruchamiany w miarę posiadanych środków na wynagrodzenia.
2. Indywidualna wypłata dla pracownika z zakładowego funduszu premiiowego nie może przekroczyć 80% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
3. Premię uznaniową przyznaje Dyrektor według uznania. Uznaniowość dotyczy zarówno przyznania premii jak i jej wysokości.
4. Premia uznaniowa nie ma charakteru roszczeniowego.

## §10

1. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, jest przyznawany dodatek specjalny w wysokości 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 może być przyznany jednorazowo lub na dłuższy okres czasu, w którym nastąpiło zwiększenie obowiązków pracownika lub powierzono mu dodatkowe zadania.
4. Dodatek specjalny może być cofnięty przed upływem czasu określonego w decyzji o przyznaniu dodatku, jeżeli ustały przyczyny uzasadniające jego przyznanie lub realizacja zadań za które jest wypłacony budzi zastrzeżenia.

## §11

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się nie później niż do 27 dnia każdego miesiąca.
2. Wypłata wynagrodzenia ma formę pieniężną, następuje na konto bankowe wskazane przez pracownika lub w przypadku braku rachunku do rąk pracownika za jego pisemną zgodą.

2 c C  
6

