



Dyrektor Lubelskiego Centrum Ekonomiczno – Administracyjnego Oświaty

## 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) pracownikowi – 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) kierownikowi 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 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
- 10) najniższemu wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia określającego kwoty minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 29/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 3 lipca 2023 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 1 z 7
---------------	--	--------------

w kategoriach zaszeregowania i wykaz stanowisk, minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony w kategoriach zaszeregowania oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

## **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 maksymalnych kwot dodatku funkcyjnego na poszczególnych stanowiskach dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę., 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:
  - 1) załącznikiem nr 3 do rozporządzenia, w którym zawarte są kwoty minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania i wykaz stanowisk, minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony w kategoriach

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 29/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 3 lipca 2023 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 2 z 7
---------------	--	--------------

zaszeregowania oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę;

- 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, ojcowskim, 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 29/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 3 lipca 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, ojcowskim, 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 29/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 3 lipca 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. 22<sup>4</sup> ust. 2 ustawy z dnia 6 lipca 1982 roku o radcach prawnych w wysokości 75% kosztów zastępstwa sądowego zasądzonych na rzecz strony przez niego zastępowanej lub jej przyznanych w ugodzie,

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 29/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 3 lipca 2023 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 5 z 7
---------------	--	--------------

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.

#### **§ 18**

Dyrektor z własnej inicjatywy może dokonać awansowania pracownika lub na podstawie pisemnego wniosku przedłożonego wraz z uzasadnieniem przez zastępcę dyrektora lub głównego

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 29/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 3 lipca 2023 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 6 z 7
---------------	--	--------------

księgowego, w stosunku do pracowników w podległych komórkach organizacyjnych. Kierownicy referatów wnioskuje 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.

***Dyrektor Lubelskiego Centrum  
Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty  
/-/ Barbara Czołowska***

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

OA.011.1.2023	Załącznik do Zarządzenia nr 29/2023 Dyrektora Lubelskiego Centrum Ekonomiczno-Administracyjnego Oświaty z dnia 3 lipca 2023 roku w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników w Lubelskim Centrum Ekonomiczno-Administracyjnym Oświaty	Strona 7 z 7
---------------	--	--------------