

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH
W
Staromiejskim Centrum Kultury Młodzieży**

Na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy ze zmianami (tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późniejszymi zmianami.);
- 2) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1260 z późniejszymi zmianami);
- 3) ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r. poz. 847 z późniejszymi zmianami);
- 4) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936 z późniejszymi zmianami);
- 5) ustawa z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 2217 z późniejszymi zmianami)
- 6) ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo Oświatowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 996, 1000, 1290, 1669 z późniejszymi zmianami);ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych w Staromiejskim Centrum Kultury Młodzieży zwany dalej *Regulaminem*.

**Rozdział I
Postanowienia wstępne**

§ 1

Ileć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz aktów wykonawczych do ustawy,
- 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
- 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
- 4) placówce – rozumie się przez to Staromiejskie Centrum Kultury Młodzieży,
- 5) pracodawcy – rozumie się przez to placówkę, o której mowa w pkt. 4, w imieniu której czynności z zakresu prawa pracy wykonuje dyrektor placówki,
- 6) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w placówce na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych urzędniczych, oraz pomocniczych i obsługi na podstawie umowy o pracę, oraz osoby niebędące nauczycielem zatrudnione na podstawie art. 15 ust. 2 ustawy Prawo Oświatowe .

- 7) organizacji związkowej – rozumie się przez to zakładowe organizacje związkowe obejmujące swoim zasięgiem miejskie jednostki organizacyjne działające w zakresie oświaty,
- 8) minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone ustawą o minimalnym wynagrodzeniu;
- 9) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerzegowania, określone w części B załącznika nr 1 do rozporządzenia.

§ 2

Regulamin określa warunki wynagradzania pracowników, zasady przyznawania dodatkowych składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą.

§ 3

1. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, w tym:
 - 1) dodatek funkcyjny,
 - 2) dodatek specjalny,
 - 3) dodatek za wieloletnią pracę,
 - 4) premia,
 - 5) nagroda,
 - 6) nagroda jubileuszowa,
 - 7) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 8) dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej,
 - 9) dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta,
oraz
 - 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Pracownikowi przysługują również inne świadczenia związane z pracą, w tym:
 - 1) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - 2) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
 - 3) odprawa pośmiertna.

Ochrona wynagrodzenia za pracę

§ 4

1. Pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika imienną listę wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.
2. Pracownik ma prawo wglądu do dokumentów, na których podstawie obliczono jego wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach pracownik, na swój umotywowany wniosek, może otrzymać zaliczkę na poczet należnego wynagrodzenia w wysokości nie większej niż 50% należnego wynagrodzenia.
4. SCKM jest zobowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu i terminie ustalonym w niniejszym regulaminie.
5. Pracownik ma prawo do tajemnicy swoich zarobków. SCKM jest zobowiązany do respektowania tego prawa, poprzez wprowadzenie takiego systemu wypłaty

- wynagrodzeń, który zapewni utrzymanie tajemnicy.
6. SCKM jest zobowiązany do wypłaty wynagrodzenia do rąk pracownika.
 7. Wypłacanie wynagrodzenia pracownika w inny sposób niż do rąk pracownika wymaga jego pisemnej zgody.
 8. Z wynagrodzeń za pracę po potrąceniu składek na ubezpieczenia społeczne płacone przez pracownika i ubezpieczenie zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy, potrąceniu podlegają:
 - 1) świadczenia alimentacyjne,
 - 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych,
 - 3) zaliczki pieniężne udzielane pracownikom,
 - 4) ewentualne kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu Pracy.
 9. Potrąceń dokonuje się wg podanej niżej kolejności w następujących granicach:
 - 1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych do wysokości 3/5 wynagrodzenia,
 - 2) w razie egzekucji innych należności lub potrącenia zaliczek - do połowy należnego wynagrodzenia,
 - 3) przy zbiegu egzekucji różnych należności do wysokości 3/5 wynagrodzenia.
 10. Dodatkowe roczne wynagrodzenie podlega egzekucji na zaspokojenie roszczeń alimentacyjnych w całości.
 11. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się do pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim okresie płatności za okres nieobecności w pracy, za którą pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Rozdział II

Wynagrodzenie i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia

Postanowienia ogólne

§ 5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Indywidualne wynagrodzenie pracownika na danym stanowisku ustala pracodawca w oparciu o „Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach” stanowiący Załącznik Nr 1 do Regulaminu, z zastrzeżeniem § 6 pkt 2.
3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.
4. Jeżeli wynagrodzenie jest niższe od minimalnego wynagrodzenia pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca łącznie z wynagrodzeniem.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika, z zastrzeżeniem § 6 pkt 2, określa się w oparciu o „Tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego” stanowiącą załącznik Nr 2 do Regulaminu.
2. Osobę, o której mowa w art.15 ust.2 ustawy Prawo Oświatowe zatrudnia się na zasadach

określonych w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks Pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108, 4, 138, 305 i 357) z tym że do tej osoby stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych nauczycieli oraz ustala się jej wynagrodzenie nie wyższe niż 184% kwoty bazowej, określanej dla nauczycieli corocznie w ustawie budżetowej. Organy prowadzące szkoły mogą upoważniać dyrektorów szkół, w indywidualnych przypadkach, do przyznawania wynagrodzenia w wyższej wysokości .

Dodatek funkcyjny

§ 7

1. Dodatek funkcyjny ustala się w oparciu o „Tabelę stawek dodatku funkcyjnego” stanowiącą Załącznik Nr 3 do Regulaminu.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, dla których w Wykazie, o którym mowa w § 4 ust. 2 Regulaminu, przewidziano dodatek funkcyjny.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa lub pełnienia obowiązków na stanowiskach, o których mowa w ust. 2
4. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
5. W związku z tym dodatek wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 42 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r. poz. 1368 z późn. zm.).
- 6.

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 8

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych po piątym roku pracy. Dodatek za wysługę lat nie może przekroczyć 20 % wynagrodzenia zasadniczego. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia.
2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym dodatku nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r. poz. 1368 z późn. zm.).

Dodatek specjalny

§ 9

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu odpowiedzialności lub złożoności.
3. Dodatek specjalny przysługuje w kwocie co najmniej 20% i nie przekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego łącznie.
4. Dodatek specjalny przysługuje na czas oznaczony, nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 6 miesięcy.
5. Dodatek specjalny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
6. Dodatek specjalny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 42 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r. poz. 1368 z późn. zm.).

Premia

§ 10

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20 % planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników. Fundusz premiowy może być podwyższony do wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego przez Dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Pracownik ma prawo do premii w wysokości 20 % jego wynagrodzenia zasadniczego.
3. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może, w ramach funduszu, o którym mowa w ust. 1, przyznać pracownikowi premię w wysokości do 50 % jego wynagrodzenia zasadniczego.
4. Pracownik traci prawo do premii w następujących przypadkach:
 - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 2) samowolnego opuszczenia stanowiska pracy bez usprawiedliwienia,
 - 3) spożywania alkoholu w miejscu pracy, stawienia się w pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
 - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
 - 5) narażenia placówki na straty materialne/finansowe.
5. Pracodawca może obniżyć wysokość premii w następujących przypadkach:
 - 1) nieprzestrzegania przepisów regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - 2) ukarania pracownika jedną z kar porządkowych przewidzianych w przepisach prawa pracy (upomnienia lub nagany).
6. Jeżeli przewinienie, o którym mowa w ust. 4 lub 5, nastąpiło po naliczeniu premii lub po jej wypłaceniu za dany miesiąc, pozbawia się pracownika premii lub części premii w kolejnym miesiącu.
7. Pracodawca obowiązany jest bezzwłocznie poinformować pracownika o przyczynie obniżenia lub pozbawienia premii.

8. Na wniosek pracownika lub związków zawodowych pracodawca przedkłada pisemne uzasadnienie obniżenia lub odebrania premii.
9. Premia jest pomniejszana o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
10. Premię wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 42 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity Dz.U. z 2017 r. poz. 1368 z późn. zm.).

Nagroda

§ 11

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% planowanych wynagrodzeń osobowych pracowników.
2. Kwota przyznanej pracownikowi nagrody nie może być niższa niż 25 % i wyższa niż 100 % najniższego wynagrodzenia.
3. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje pracodawca.
4. Nagrodę przyznaje się za:
 - 1) indywidualne wyniki pracy pracownika, jego zaangażowanie w pracy, rzetelność, dyspozycyjność, samodzielność.
 - 2) inicjatywę w podejmowaniu działań polepszających organizację pracy placówki,
 - 3) złożoność realizowanych zadań,
 - 4) wykonywanie zadań nie leżących w stałym zakresie obowiązków.
5. Wysokość nagrody przyznanej pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku urzędniczym powinna uwzględniać wyniki okresowej oceny pracy pracownika, o której mowa w ustawie.
6. Nagroda przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym nagrody nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267, tekst jednolity Dz.U. z 2017 r. poz. 1368 z późn. zm.).

Nagroda Jubileuszowa

§ 12

Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu:

- | | |
|-----------------------|------------------------------------|
| 1) po 20 latach pracy | - 75% wynagrodzenia miesięcznego, |
| 2) po 25 latach pracy | - 100% wynagrodzenia miesięcznego, |
| 3) po 30 lat 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. |

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 13

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, na polecenie pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w tych godzinach.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymał czas wolny od pracy
3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy prawa pracy.
4. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 42 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r. poz. 1368 z późn. zm.).

Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej

§ 14

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej na zasadach określonych w przepisach prawa pracy.
2. Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 42 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r. poz. 1368 z późn. zm.).

Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta

§ 15

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta w przypadkach, o których mowa w art. 151¹¹ Kodeksu pracy, pracodawca zapewnia dzień wolny od pracy.
2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie we wskazanym terminie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w święto.
3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku, o którym mowa w ust. 2, regulują przepisy prawa pracy.
4. Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 42 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity Dz. U. z 2017 r. poz. 1368 z późn. zm.).

Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej

§ 16

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2016 r. poz.2217 z późn. zm.).
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 42 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368 z późn. zm.).

Świadczenia pieniężne przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy

§ 17

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni (dla pracownika, który ukończył 50 lat do 14 dni) w ciągu roku kalendarzowego pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia,
 - 2) wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej bądź choroby przypadającej w okresie ciąży pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Za czas niezdolności do pracy, trwającej dłużej niż 33 dni (dla pracownika, który ukończył 50 lat, dłużej niż 14 dni) w roku kalendarzowym, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Rozdział 3

Świadczenia związane z pracą

Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

§ 18

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości uzależnionej od ilości lat pracy:
 - 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy,
 - 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy,
 - 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy.
2. Do okresu pracy wymaganego do nabycia praw do odprawy w odpowiedniej wysokości wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia na zasadach obowiązujących przy ustalaniu dodatku za wysługę lat.
3. Wysokość odprawy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy

§ 19

1. Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (**Dz. U. z 2016 r. poz. 1474 z późn. zm.**), przysługuje odprawa pieniężna :
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,
 - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.
2. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.
- 4.

Odprawa pośmiertna

§ 20

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Zasady ustalenia i wypłaty odprawy pośmiertnej określają przepisy prawa pracy.

Rozdział 4 Postanowienia końcowe

§ 21

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia i dodatkowych składników wynagrodzenia, o których mowa w § 5-9 oraz § 12-14, następuje do końca każdego miesiąca, nie później niż do dnia 28 dnia każdego miesiąca.
3. Okresem rozliczeniowym jest okres jednego miesiąca tj. od 1 do ostatniego dnia danego miesiąca.

§ 22

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty jego ogłoszenia.
2. Każdy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią niniejszego Regulaminu.

§ 23

Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

§ 24

1. Propozycja zmian w Regulaminie przysługuje pracodawcy i organizacjom związkowym.
2. Każdorazowa zmiana postanowień niniejszego Regulaminu wymaga dla swej ważności zachowania formy pisemnej i uzgodnienia z organizacjami związkowymi.

§ 25

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy, rozporządzenia oraz przepisy prawa pracy.

§ 26

Z dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu traci moc dotychczasowy Regulamin Wynagradzania pracowników SCKM nie będących nauczycielami z dnia 15 kwietnia 2010 r.

§ 27

Regulamin został uzgodniony z organizacjami związkowymi.

Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach

w samorządowych jednostkach organizacyjnych

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6
I. Wszystkie jednostki					
Kierownicze stanowiska urzędnicze					
1.	Główny księgowy	XVI	8	według odrębnych przepisów ¹⁾	
2.	Dyrektor biura, kierownik oddziału (filii), rejonowego (terenowego) oddziału	XV	5	wyższe ²⁾	5
3.	Audytor wewnętrzny	XV	7	według odrębnych przepisów	
4.	Zastępca głównego księgowego	XIV	7	wyższe ekonomiczne lub podyplomowe ekonomiczne	3
5.	Naczelnik (kierownik) wydziału (działu, pracowni, samodzielnego referatu, samodzielnej sekcji, laboratorium, placówki specjalistycznej), kierownik Biura Strefy Płatnego Parkowania	XII	4	wyższe ²⁾	5
6.	Kierownik zespołu	X	5	wyższe ²⁾	5
7.	Zastępca: naczelnika (kierownika) wydziału (działu, zespołu, pracowni, samodzielnego referatu, samodzielnej sekcji, laboratorium, placówki	X	4	wyższe ²⁾	4

	specjalistycznej), kierownika Biura Strefy Płatnego Parkowania				
8.	Kierownik sekcji (zmiany, referatu)	X	4	wyższe ²⁾	4
Stanowiska urzędnicze					
1.	Główny: specjalista, programista	XII	5	wyższe ²⁾	5
	główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy			Według odrębnych przepisów	
2.	Radca prawny	XIII	5	Według odrębnych przepisów	
3.	Starszy inspektor wojewódzki	XIV	4	wyższe ²⁾	4
4.	Inspektor wojewódzki	XIII	3	wyższe ²⁾	4
5.	Starszy specjalista, starszy informatyk, starszy programista, starszy projektant, starszy specjalista-laborant, starszy technolog	X	-	wyższe ²⁾	5
	starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy			Według odrębnych przepisów	
6.	Starszy rewident zakładowy	IX	-	wyższe ²⁾	5
7.	Starszy inspektor powiatowy	XI	2	średnie ³⁾ i szkoła pomaturalna	4
8.	Inspektor powiatowy	X	2	średnie ³⁾	5
9.	Starszy inspektor, informatyk, projektant, specjalista-laborant, technolog	IX	-	wyższe ²⁾	4
				średnie ³⁾	5
	starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy			Według odrębnych przepisów	
10.	Specjalista, programista, rewident zakładowy	VIII	-	wyższe ²⁾	4
				średnie ³⁾	5
11.	Inspektor	IX-XIII	-	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, podinspektor, księgowy, kasjer	VI	-	wyższe ²⁾	-
				średnie ³⁾	2
14.	Laborant, statystyk, planista, kosztorysant	V	-	średnie ³⁾	-
15.	Referent	V	-	średnie ³⁾	-
16.	Kierownik zespołu inspektorów nadzoru, kierownik nadzoru inwestorskiego	XIV	7	wyższe ²⁾ i uprawnienia budowlane	7
17.	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	XIV	6		5
18.	Inspektor nadzoru inwestorskiego	XII	5	wyższe ²⁾ i uprawnienia budowlane	4
				średnie ³⁾ i uprawnienia budowlane	6
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Kierownik: zespołu magazynów, Centralnego magazynu	IX	5	wyższe ²⁾	3
				średnie ³⁾	5
2.	Kierownik magazynu, zastępca kierownika: zespołu magazynów, centralnego magazynu	VIII	3	wyższe ²⁾	2
				średnie ³⁾	4
3.	Kierownik dyspozytorni	XI	2	średnie ³⁾	5
4.	Kierownik: warsztatu, pralni, repcji, wypożyczalni sprzętu, kuchni, stołówki	VIII	3	wyższe ²⁾	-
				średnie ³⁾	4
5.	Kierownik powielarni	VII	3	wyższe ²⁾	-
				średnie ³⁾	4
6.	Kierownik biblioteki	X	2	jak dla stanowiska starszego bibliotekarza	
	kierownik: świetlicy, klubu			średnie ³⁾	4
7.	Specjalista do spraw	IX	-	Według odrębnych	

	bezpieczeństwa i higieny pracy			przepisów	
8.	Kierownik punktu sprzedaży	VIII	2	średnie ³⁾	4
9.	Starszy operator elektronicznych monitorów ekranowych, starszy recepcjonista, starszy magazynier, zaopatrzeniowiec, operator sprzętu audiowizualnego, operator urządzeń, konserwator maszyn i urządzeń	VII	-	średnie ³⁾	1
				zasadnicze zawodowe ⁵⁾	2
10.	Zastępca kierownika: magazynu, warsztatu	VIII	1	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	1	średnie ³⁾	2
14.	Kierownik centrali telefonicznej	VI	1	średnie ³⁾	2
15.	Bibliotekarz	V	-	Według odrębnych przepisów	
16.	Starszy archiwista, archiwista, kancelista magazynier, intendent	VII	-	średnie ³⁾	1
				średnie ³⁾	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	III	-	średnie ³⁾	-

	(biurowa, techniczna, laboratoryjna)				
23.	Kierowca-operator maszyn specjalnych	IX	-	Według odrębnych przepisów	
24.	Kierowca autobusu	VII	-	Według odrębnych przepisów	
25.	Kierowca samochodu ciężarowego: - powyżej 13 ton, - od 3,5 do 13 ton, - do 3,5 ton	VIII VII V	-	według odrębnych przepisów	
26.	Kierowca samochodu dostawczego	VII	-		
27.	Kierowca samochodu towarowo-osobowego	IX	-		
28.	Kierowca ciągnika	V	-		
29.	Kierowca samochodu osobowego	V	-		
30.	Kierowca transportu wewnętrznego	IV	-		
31.	Starszy majster	X	4	wyższe ²⁾	3
				średnie ³⁾ i tytuł mistrza	5
32.	Starszy mistrz	IX	4	wyższe ²⁾	3
				średnie ³⁾ i tytuł mistrza	4
33.	Majster	IX	2	średnie ³⁾	3
34.	Mistrz	VII	2	średnie ³⁾ i tytuł mistrza	3
35.	Leśniczy	IX	1	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	2	średnie ³⁾	4
39.	Sprzedawca, Bufetowy	IX	-	Zasadnicze zawodowe ⁵⁾	3

40.	Starszy rzemieślnik (starszy: murarz, malarz, betoniarz, stolarz, cieśla, dekarz, monter, kowal, ślusarz, tokarz, frezer, tapicer, spawacz, elektryk, mechanik, mechanik-diagnosta, elektromechanik, elektromonter, radiomechanik, kucharz i inne), starszy konserwator, robotnik wysoko wykwalifikowany	VI	-	Średnie zawodowe	3
				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	1	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⁾ i odpowiednie wykształcenie w zawodzie	
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.	Praczką, szwaczka, prasowaczka, detaszer, malarz	VI	-	Podstawowe ⁴⁾	-
54.	Robotnik gospodarczy (magazynowy), Powielaczowy	II	-	zasadnicze zawodowe	-
				Podstawowe ⁴⁾	
55.	Sprzedawca biletów, wydawca paliw	VI	-	zasadnicze zawodowe	-
				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, sprzątaczką laboratoryjną, pomoc palacza c.o.	II	-	Podstawowe ⁴⁾	-
60.	Sprzątaczką	III	-	Podstawowe ⁴⁾	-
61.	Goniec	II	-	Podstawowe ⁴⁾	-
62.	Robotnik	I	-	Podstawowe ⁴⁾	-
63.	Starszy lekarz	XVII	-	Według odrębnych przepisów	
64.	Lekarz	XV	-		
65.	Starsza pielęgniarka	XII	-		
66.	Pielęgniarka	XI	-		

Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych					
1.	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	X	-	Wyższe	5
		VIII	-	Wyższe	4
				Średnie	5
		VII	-	Wyższe	2
				Średnie	4
2.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	VI	-	Wyższe	-
		V	-	Średnie	2
V. Jednostki działające w zakresie oświaty					
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Kierownik biura warsztatowego, kierownik stacji obsługi samochodów, kierownik budowy	XVI	5	wyższe ²⁾	7
2.	Kierownik obiektów sportowych	XIII	4	wyższe ²⁾	7
3.	Kierownik gospodarczy	XIII	3	wyższe ²⁾	2
				średnie ³⁾	6
4.	Sekretarz szkoły	XII	3	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. Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników służby bhp określają odrębne przepisy.

²⁾ Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

³⁾ Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

⁴⁾ Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności.

⁵⁾ Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

Załącznik Nr 2 do Regulaminu

**Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu
wynagrodzenia zasadniczego.**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	1700	2050
II	1720	2150
III	1740	2350
IV	1760	2550
V	1780	2750
VI	1800	2950
VII	1820	3150
VIII	1840	3350
IX	1860	3550
X	1880	3750
XI	1900	3950
XII	1920	4150
XIII	1940	4350
XIV	1960	4550
XV	1980	4750
XVI	2000	4950
XVII	2100	5150
XVIII	2200	5350
XIX	2400	5550
XX	2600	5750
XXI	2800	5950
XXII	3000	6150

Tabela maksymalnych stawek dodatku funkcyjnego

Najniższe wynagrodzenie – 2100 zł

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego w złotych
1	440
2	660
3	880
4	1100
5	1320
6	1540
7	1760
8	2200
9	2750