



V Liceum Ogólnokształcące im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie

ul. Nowolipie 8
00-150 Warszawa

tel. 22 831 48 04

poniatowka@vlo.edu.pl

www.vlo.edu.pl

**ZARZĄDZENIE DYREKTORA V LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCEGO
IM. KSIĘCIA JÓZEFA PONIATOWSKIEGO W WARSZAWIE NR 208**

z dnia 17 września 2026 r.

w sprawie wprowadzenia nowej wersji regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych

Na podstawie art. 68. ust. 1. Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2026 r. poz. 820, 904, 982, 1036 i 1123)

ZARZĄDZAM, CO NASTĘPUJE:

§ 1.

Wprowadza się nową wersję regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w V Liceum Ogólnokształcącym im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie stanowiącą załącznik niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Traci moc Zarządzenie Dyrektora V Liceum Ogólnokształcącego im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie o oznaczeniu 02/6/2009 ws. regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w V Liceum Ogólnokształcącym im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

V LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE
im. Ks. Józefa Poniatowskiego
00-150 Warszawa, ul. Nowolipie 8
tel. 831-48-04
NIP: 525-15-62-548. Regon: 012099124

Dyrektor
V Liceum Ogólnokształcącego
im. Ks. J. Poniatowskiego W Warszawie

DYREKTOR LICEUM
Maciej Kuszecki
mgr Maciej Kuszecki

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w V Liceum Ogólnokształcącym
im. Księcia Józefa Poniatowskiego
w Warszawie**

PODSTAWA PRAWNA

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 277 z późn. zm.),
2. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1135 z późn. zm.),
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1638 z późn. zm.),
4. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 570 z późn. zm.),
5. Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U. z 2025 r., poz. 560 z późn. zm.),
6. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2026 r., poz. 549 z późn. zm.).

I. Postanowienia ogólne

§ 1.

Niniejszy Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy na rzecz pracowników zatrudnionych w V Liceum Ogólnokształcącym im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie, dalej „Regulamin”.

§ 2.

Ileć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) Ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1135 z późn. zm.),
- 2) Rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1638 z późn. zm.),
- 3) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione V Liceum Ogólnokształcącym im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie na stanowiskach niepedagogicznych na podstawie umowy o pracę, z wyłączeniem osób zatrudnionych w oparciu o art. 15. ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz. U. z 2026 r., poz. 820 z późn. zm.),
- 4) Pracodawcy – rozumie się przez to V Liceum Ogólnokształcącym im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie,
- 5) Dyrektorze – rozumie się przez to Dyrektora V Liceum Ogólnokształcącego im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie,
- 6) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,



- 7) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym - rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerogowania, określone w załączniku nr 1 do niniejszego Regulaminu wynagradzania.

II. Zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy

§ 3.

1. Pracownikowi z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) dodatek za wieloletnią pracę,
 - 4) dodatek specjalny,
 - 5) premia,
 - 6) nagroda z funduszu nagród,
 - 7) nagroda jubileuszowa,
 - 8) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
 - 9) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
 - 10) odprawa pieniężna 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 (tj. Dz. U. z 2025 r., poz. 570 z późn. zm.),
 - 11) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy,
 - 12) wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 13) wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta,
 - 14) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie składników zmiennych,
 - 15) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą,
 - 16) ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownika.
2. W razie śmierci pracownika, małżonkowi i członkom rodziny uprawnionym do renty rodzinnej, przysługuje odprawa pośmiertna.
3. Wynagrodzenie wypłacane jest z dołu 27 dnia każdego miesiąca za ten miesiąc. Jeżeli dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy wypłata następuje w dniu poprzedzającym ten dzień.
4. W celu ustalenia wysokości wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, oprócz składników stałych wynagrodzenia za pracę, bierze się pod uwagę następujące składniki zmienne wynagrodzenia za pracę: wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w nocy i dodatek specjalny.



§ 4.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie:
 - 1) tabeli minimalnego i maksymalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania stanowiącej załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu wynagradzania,
 - 2) tabeli stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych stanowiącej załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu wynagradzania,
 - 3) zgodnie z odrębnymi przepisami.
3. Ustalając wysokość wynagrodzenia zasadniczego uwzględnia się:
 - 1) warunki i zakres wykonywanej pracy,
 - 2) stopień złożoności wykonywanej pracy,
 - 3) posiadane kwalifikacje,
 - 4) doświadczenie zawodowe,
 - 5) zakres odpowiedzialności wynikający z zajmowanego stanowiska.
4. Pracownikom zatrudnionym 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. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - 1) kierownik gospodarczy,
 - 2) kierownik obiektów sportowych,
 - 3) sekretarz,
 - 4) intendent,
 - 5) pomoc nauczyciela,– przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dla pracowników wskazanych w § 5. ust. 1. pkt. 1-4 dodatek funkcyjny przysługuje:
 - 1) dla kierownika gospodarczego w wysokości od 800,00 zł do 2.500,00 zł brutto miesięcznie na etat;
 - 2) dla kierownika obiektu sportowego w wysokości od 800,00 zł do 2.500,00 zł brutto miesięcznie na etat;
 - 3) dla sekretarza w wysokości od 500,00 zł do 2.200,00 zł brutto miesięcznie na etat;
 - 4) dla intendenta w wysokości od 500,00 zł do 1.500,00 zł brutto miesięcznie na etat.
3. Prawo do dodatku funkcyjnego powstaje od rozpoczęcia pracy na danym stanowisku na czas trwania umowy o pracę, przy czym w przypadku rozpoczęcia lub zakończenia stosunku pracy w trakcie miesiąca kalendarzowego, wysokość dodatku jest ustalana proporcjonalnie do okresu trwania stosunku pracy w danym miesiącu kalendarzowym.
4. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku pomocy nauczyciela przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości 250,00 zł brutto miesięcznie na etat, z zastrzeżeniem ust. 5 niniejszego paragrafu.



V Liceum Ogólnokształcące im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie

ul. Nowolipie 8
00-150 Warszawa

tel. 22 831 48 04

poniatowka@vlo.edu.pl

www.vlo.edu.pl

5. Dodatek dla pracownika zatrudnionego na stanowisku pomocy nauczyciela nie przysługuje w okresie wakacyjnym w miesiącach lipiec i sierpień, z wyjątkiem, gdy w danym miesiącu pracownik zaangażowany był w realizację akcji „Lato w mieście” lub gdy w danym miesiącu V Liceum Ogólnokształcące im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie pełniło dyżur wakacyjny i pracownik wykonywał w tym czasie swoje obowiązki, w wysokości proporcjonalnej do czasu przepracowanego w danym miesiącu kalendarzowym.
6. Dodatek funkcyjny podlega wliczeniu do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby oraz świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a także świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i choroby zawodowej.

§ 6.

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek za wieloletnią pracę wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) poczynszy 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,
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
4. Do okresu uprawniającego do nabycia dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 7.

1. Pracownikowi może zostać przyznany dodatek specjalny w wysokości nieprzekraczającej 20 % wynagrodzenia zasadniczego za zgodą organu prowadzącego.
2. Dodatek specjalny może być przyznany z tytułu:
 - 1) zwiększenia zakresu obowiązków służbowych,
 - 2) powierzenia pracownikowi dodatkowych zadań.
3. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, jednorazowo maksymalnie do 3 miesięcy kalendarzowych, z zastrzeżeniem ust. 4 niniejszego paragrafu.
4. Dodatek specjalny może zostać przyznany wielokrotnie.
5. Dodatek specjalny nie przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik zaprzestał pełnienia obowiązków/zadań, do których jest przypisany ten dodatek, a jeżeli zaprzestanie pełnienia obowiązków/zadań nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia.
6. Dodatek specjalny podlega wliczeniu do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby oraz świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a także świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i choroby zawodowej.



§ 8.

1. W ramach posiadanych środków tworzy się fundusz premiowy, w wysokości 20% płac zasadniczych z przeznaczeniem na premie dla pracowników.
2. Pracownik ma prawo do premii w wysokości do 20 % wynagrodzenia zasadniczego.
3. Premia może zostać zwiększona do 40% wynagrodzenia zasadniczego w przypadku wykonywania pracy w zastępstwie nieobecnego pracownika, za zgodą organu prowadzącego.
4. Premię przyznaje się na 1 miesiąc kalendarzowy.
5. Premia jest przyznawana pracownikom, którzy właściwie i należyście wykonują swoje obowiązki, a w szczególności:
 - 1) wywiązują się z obowiązków pracowniczych polegającym na terminowym wykonywaniu przydzielonych zadań, przy zachowaniu należytej staranności i jakości,
 - 2) dbają o stan techniczny przydzielonych urządzeń i sprzętu,
 - 3) przestrzegają przepisów Regulaminu Pracy i ustalonego porządku pracy,
 - 4) przestrzegają zasad współżycia społecznego.
6. Pracownik może nie otrzymać premii w danym miesiącu kalendarzowym, jeżeli nie spełnia przesłanek określonych w ust. 5. niniejszego paragrafu.
7. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii lub jej części w przypadkach:
 - 1) nieprzestrzegania Regulaminu Pracy i przepisów bhp i ppoż.,
 - 2) niewykonywania właściwie i należyście powierzonych obowiązków pracowniczych,
 - 3) spowodowania szkody w mieniu pracodawcy,
 - 4) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
 - 5) opuszczania pracy bez usprawiedliwienia,
 - 6) ukarania pracownika jedną z kar przewidzianych w art. 108. Kodeksu Pracy.
8. W przypadku obniżenia premii na podstawie ust. 7 niniejszego paragrafu środki z tego tytułu pozostają w dyspozycji pracodawcy z przeznaczeniem na premię przyznawaną zgodnie z ust. 3 niniejszego paragrafu.
9. Premia wypłacana jest z wynagrodzeniem zasadniczym.
10. Pracownikowi pozbawionemu premii na podstawie ust. 6. po wypłaceniu wynagrodzenia za dany miesiąc, premię można obniżyć w miesiącu następnym. Pracownik, którego pozbawiono premii w części lub w całości ma prawo w terminie 7 dni od dnia otrzymania wynagrodzenia za dany miesiąc, złożyć odwołanie do Dyrektora.
11. Premia nie przysługuje pracownikowi za okres nieświadczenia pracy w związku z nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy.
12. Okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy nie może stanowić przyczyny do obniżenia pracownikowi premii.
13. Premia podlega wliczeniu do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby oraz świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a także świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i choroby zawodowej.



§ 9.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac z przeznaczeniem na nagrody za szczególne zaangażowanie w pracę.
2. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje Dyrektor.
3. Nagrody z funduszu nagród mają charakter uznaniowy.
4. Maksymalna wysokość nagrody nie może przekroczyć jednorazowo wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego.
5. Nagrody są przyznawane raz w roku.
6. Wręczenie decyzji o przyznaniu nagrody następuje uroczystie, a odpis decyzji składa się do akt osobowych pracownika.
7. Wnioski o przyznanie pracownikowi nagrody mogą składać:
 - 1) wicedyrektor,
 - 2) kierownik gospodarczy.
8. Przy ustalaniu wysokości nagrody bierze się pod uwagę:
 - 1) jakość wypełnianych obowiązków,
 - 2) złożoność realizowanych zadań,
 - 3) terminowość wykonywanych zadań,
 - 4) zaangażowanie w pracę,
 - 5) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - 6) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami placówki,
 - 7) dbanie o dobro placówki,
 - 8) przestrzeganie zasad współżycia społecznego.

§ 10.

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa 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.
2. Do okresu uprawniającego do nabycia nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
4. Podstawą obliczenia nagrody jubileuszowej jest wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.



V Liceum Ogólnokształcące im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie

ul. Nowolipie 8
00-150 Warszawa

tel. 22 831 48 04

poniatowka@vlo.edu.pl

www.vlo.edu.pl

5. 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.
6. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
7. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 6, 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.
8. Przepisy ust. 6. i ust. 7. niniejszego paragrafu 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.
9. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
10. Wysokość nagrody jubileuszowej oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 11.

1. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadkach:
 - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,
 - 2) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
 - 3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy,
 - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 12.

1. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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, który nie posiada okresu, o którym mowa w ust. 1 pkt 1) niniejszego paragrafu przysługuje odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 921. Ustawy - Kodeks Pracy.
3. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.



V Liceum Ogólnokształcące im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie

ul. Nowolipie 8
00-150 Warszawa

tel. 22 831 48 04

poniatowka@vlo.edu.pl

www.vlo.edu.pl

4. Wysokość jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
5. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wypłacana jest w dniu ustania stosunku pracy.
6. Pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 13.

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, małżonkowi oraz członkom rodziny uprawnionym do renty rodzinnej przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy pośmiertnej jest uzależniona od okresu zatrudnienia w V Liceum Ogólnokształcącym im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - 1) małżonkowi,
 - 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.
5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w ust. 2. niniejszego paragrafu.

§ 14.

1. Pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna 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.
2. Odprawa przysługuje w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik przepracował w V Liceum Ogólnokształcącym im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie mniej niż 2 lata,
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik przepracował w V Liceum Ogólnokształcącym im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie od 2 do 8 lat,
 - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik przepracował V Liceum Ogólnokształcącym im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie więcej niż 8 lat.



§ 15.

1. Zasady wynagradzania za czas niezdolności w pracy spowodowanej chorobą określają art. 92. Ustawy – Kodeksu pracy oraz ustawa z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2026 r., poz. 854 z późn. zm.).
2. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia,
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2., oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2 niniejszego paragrafu:
 - 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
 - 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
5. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 2. niniejszego paragrafu, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
6. Przepisy ust. 2. pkt 1. i ust. 5. niniejszego paragrafu w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.
7. Przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia lub zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w pełnej wysokości w okresie pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego zasiłku.

§ 16.

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Jeżeli wymagają tego potrzeby jednostki, w której pracownik jest zatrudniony, na polecenie przełożonego wykonuje on pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta.
3. Pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze.



4. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości:
- 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - 2) w nocy,
 - 3) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy,
 - 4) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę i święto, zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy,
 - 5) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1 niniejszego paragrafu.
5. Pracownikowi w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych Pracodawca, na wniosek złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, może udzielić w tym samym wymiarze, czasu wolnego od pracy. W takim przypadku pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
6. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku Pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. Na wniosek pracownika czas wolny może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu. W takim przypadku nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
7. Maksymalna liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracownika w związku ze szczególnymi potrzebami Pracodawcy wynika z obowiązującego u Pracodawcy Regulaminu Pracy.

§ 17.

8. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta w sytuacji braku możliwości udzielenia dnia wolnego przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.
9. Zasady wynagradzania za pracę w niedzielę i święta regulują przepisy Działu Szóstego Rozdziału VII Ustawy – Kodeks Pracy.

§ 18.

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tj. Dz. U. z 2024 r., poz. 1773 z późn. zm).

§ 19.

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 20.

Potrącen z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - dokonuje się na podstawie, w kolejności, w granicach i sumie określonej w art. 87 Kodeksu Pracy.



V Liceum Ogólnokształcące im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie

ul. Nowolipie 8
00-150 Warszawa

tel. 22 831 48 04

poniatowka@vlo.edu.pl

www.vlo.edu.pl

III. Postanowienia końcowe

§ 21.

Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

§ 22.

Osoby zatrudnione w V Liceum Ogólnokształcącym im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie, w oparciu o art. 15 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (tj. Dz. U. z 2026 r., poz. 820 ze zm.), nie są uprawnionymi z tytułu niniejszego Regulaminu.

§ 23.

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie wynagradzania stosuje się obowiązujące przepisy prawa.

§ 24.

1. Regulamin wynagradzania powinien być zmieniany w przypadku zmian przepisów oraz innych zmian, w formie zarządzenia Dyrektora po uprzednim uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy.
2. Zmiany zaczynają obowiązywać po podaniu ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty dla Regulaminu wynagradzania.
3. Niniejszy Regulamin wynagradzania nie może spowodować obniżenia dotychczasowego wynagrodzenia pracownika.

§ 24.

Regulamin wynagradzania jest do wglądu w miejscu ogólnie dostępnym dla pracowników tj. w sekretariacie V Liceum Ogólnokształcącego im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie.

§ 25.

Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi o ile działają one u pracodawcy.

IV. Wykaz załączników:

1. Załącznik Nr 1 – Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania,
2. Załącznik Nr 2 – Tabela stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych

V LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE
im. Ks. Józefa Poniatowskiego
00-150 Warszawa, ul. Nowolipie 8
tel. 831-48-04
NIP: 525-15-62-548, Regon: 012099124

Związek Nauczycielstwa Polskiego
Oddział Warszawa Śródmieście
00-070 Warszawa, ul. Kozia 3
tel. 22 826 01 41

DYREKTOR LICEUM
mgr Maciej Rusiecki
mgr Maciej Rusiecki

(pieczęć i podpis dyrektora liceum)

PREZES
Oddziału ZNP
Warszawa-Śródmieście

Urszula *Nowak* *16.09.2016.*



V Liceum Ogólnokształcące im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie

ul. Nowolipie 8
00-150 Warszawa

tel. 22 831 48 04

poniatowka@vlo.edu.pl

www.vlo.edu.pl

Związek Nauczycielstwa Polskiego („ZNP”)

Niniejszym podpisem oraz pieczęcią potwierdzam uzgodnienie powyższego Regulaminu Wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w V Liceum Ogólnokształcącym im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie z zakładową organizacją związkową – Związkiem Nauczycielstwa Polskiego stosownie do art. 77². § 4 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, 807, 1423 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 25, 473 i 1046, z późn. zm.) oraz art. 30. ust. 5. Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2026 r. poz. 549, z późn. zm.).

Warszawa, dn.

pieczęć

podpis osoby uprawnionej

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” („NSZZ „Solidarność”)

Niniejszym podpisem oraz pieczęcią potwierdzam uzgodnienie powyższego Regulaminu Wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w V Liceum Ogólnokształcącym im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie z zakładową organizacją związkową – Związkiem Nauczycielstwa Polskiego stosownie do art. 77². § 4 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277, 807, 1423 i 1661 oraz z 2026 r. poz. 25, 473 i 1046, z późn. zm.) oraz art. 30. ust. 5. Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2026 r. poz. 549, z późn. zm.).

Warszawa, dn.

pieczęć

podpis osoby uprawnionej



V Liceum Ogólnokształcące im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie

ul. Nowolipie 8
00-150 Warszawa

tel. 22 831 48 04

poniatowka@vlo.edu.pl

www.vlo.edu.pl

V LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE
im. Ks. Józefa Poniatowskiego
00-150 Warszawa, ul. Nowolipie 8
tel. 831-48-04
NIP: 525-15-62-548, Regon: 012099124

Załącznik nr 1
do Regulaminu wynagradzania pracowników
niepedagogicznych zatrudnionych
w V Liceum Ogólnokształcącym
im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie

TABELA MINIMALNEGO I MAKSYMALNEGO MIESIĘCZNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO DLA POSZCZEGÓLNYCH KATEGORII ZASZERELOWANIA

Kategoria zaszeregowania	Kwoty w złotych
I	4.806 – 5.800
II	4.830 – 6.300
III	4.850 – 6.800
IV	4.870 – 7.300
V	4.890 – 7.700
VI	4.910 – 8.200
VII	4.940 – 8.700
VIII	4.970 – 9.200
IX	5.000 – 9.700
X	5.030 – 10.100
XI	5.060 – 10.600
XII	5.090 – 11.100
XIII	5.200 – 11.600
XIV	5.310 – 12.100
XV	5.410 – 12.500
XVI	5.630 – 13.000
XVII	5.850 – 13.500
XVIII	6.070 – 14.000
XIX	6.400 – 14.500
XX	6.750 – 14.900



V Liceum Ogólnokształcące im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie

ul. Nowolipie 8
00-150 Warszawa

tel. 22 831 48 04

poniatowka@vlo.edu.pl

www.vlo.edu.pl

V LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE
im. Ks. Józefa Poniatowskiego
00-150 Warszawa, ul. Nowolipie 8
tel. 831-48-04
NIP: 525-15-62-548, Regon: 012099124

Załącznik nr 2
do Regulaminu wynagradzania pracowników
niepedagogicznych zatrudnionych
w V Liceum Ogólnokształcącym
im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie

TABELA STANOWISK I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	Pomoc kuchenna	I	Podstawowe ⁵⁾	-
2	Opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły)	II	Podstawowe ⁵⁾	-
3	Portier, szatniarz, dozorca, woźny, goniec	II	Podstawowe ⁵⁾	-
4	Sprzątaczką	II	Podstawowe ⁵⁾	-
5	Robotnik	II	Podstawowe ⁵⁾	-
6	Starszy: portier, woźny, szatniarz, dozorca	III	Podstawowe ⁵⁾	-
7	Pomoc administracyjna (biurowa)	IV	Zasadnicze ³⁾	-
8	Starszy robotnik	IV	Zasadnicze ⁴⁾	-
9	Pomoc nauczyciela	IV	Podstawowe ⁵⁾	-



V Liceum Ogólnokształcące im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie

ul. Nowolipie 8
00-150 Warszawa

tel. 22 831 48 04

poniatowka@vlo.edu.pl

www.vlo.edu.pl

10	Kucharz, konserwator	V	Zasadnicze ⁴⁾	-
11	Archiwista	VII	Średnie ³⁾	-
12	Intendent	VII	Średnie ³⁾ Zasadnicze ⁴⁾	- 2
13	Operator urządzeń	VII	Średnie ³⁾ Zasadnicze ⁴⁾	- 2
14	Recepcjonista	VII	Średnie ³⁾ Zasadnicze ⁴⁾	- 2
15	Sekretarka	VII	Średnie ³⁾	-
16	Asystent międzykulturowy	VII	Średnie ³⁾	-
17	Referent	VIII	Średnie ³⁾	1
18	Starszy recepcjonista, zaopatrzeniowiec, starszy konserwator	VIII	Średnie ³⁾ Zasadnicze ⁴⁾	2 3
19	Kancelista, Starszy intendent	VIII	Średnie ³⁾ Zasadnicze ⁴⁾	2 3
20	Starszy kucharz, starszy konserwator,	VIII	Średnie ³⁾ Zasadnicze ⁴⁾	2 3
21	Szef kuchni	VIII	Zasadnicze ⁴⁾ i tytuł mistrza	4
22	Inspektor do spraw bhp	IX	Według odrębnych przepisów	
23	Starszy referent	IX	Wyższe ²⁾ Średnie ³⁾	- 2

**V Liceum Ogólnokształcące im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie**ul. Nowolipie 8
00-150 Warszawa

tel. 22 831 48 04

poniatowka@vlo.edu.pl

www.vlo.edu.pl

24	Informatyk; administrator systemów komputerowych	X	Wyższe ²⁾ Średnie ³⁾	- 3
25	Starszy inspektor do spraw bhp	X	Według odrębnych przepisów	
26	Specjalista	X	Wyższe ²⁾ Średnie ³⁾	- 3
27	Samodzielny referent	X	Wyższe ²⁾ Średnie ³⁾	1 4
28	Kierownik stołówki, kuchni	X	Wyższe ²⁾ Średnie ³⁾	2 4
29	Dietetyk	XI	Według odrębnych przepisów	
30	Starszy specjalista, starszy informatyk, starszy administrator systemów komputerowych	XI	Wyższe ²⁾ Średnie ³⁾	3 5
31	Specjalista do spraw bhp	XI	Według odrębnych przepisów	
32	Sekretarz szkoły	XII	Średnie ³⁾	5



V Liceum Ogólnokształcące im. Księcia Józefa Poniatowskiego w Warszawie

ul. Nowolipie 8
00-150 Warszawa

tel. 22 831 48 04

poniatowka@vlo.edu.pl

www.vlo.edu.pl

33	Starszy specjalista do spraw bhp	XII	Według odrębnych przepisów	
34	Kierownik gospodarczy	XIII	Wyższe ²⁾ Średnie ³⁾	2 6
35	Kierownik obiektów sportowych	XIII	Wyższe ²⁾	5

- ¹⁾ Minimalne 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, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia, uwzględniają wymagania określone w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2024 r. poz. 1135 z późn. zm.), przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6. ust. 4. pkt 1. tej ustawy.
- ²⁾ Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to ukończenie studiów potwierdzone dyplomem, o którym mowa w art. 77. ust. 1. ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 z późn. zm.), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- ³⁾ Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (tj. Dz. U. z 2025 r. poz. 1043 z późn. zm.), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- ⁴⁾ Wykształcenie zasadnicze – rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (tj. Dz. U. z 2025 r. poz. 1043 z późn. zm.), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.
- ⁵⁾ Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (tj. Dz. U. z 2025 r. poz. 1043 z późn. zm.), a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.