

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH
W PRZEDSZKOLU NR 59 W LUBLINIE

§ 1

1. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej, „regulaminem” określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
2. Regulamin wynagradzania ustala:
 - 1) tabelę określającą minimalne kwoty w złotych miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego zawarte w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960) **oraz maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony przez pracodawcę,**
 - 2) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych w Przedszkolu nr 59 w Lublinie,
 - 3) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego,.
 - 4) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego,
 - 5) szczegółowe warunki przyznawania oraz sposób wypłacania nagród, innych niż nagrody jubileuszowe,
 - 6) szczegółowe warunki przyznawania oraz sposób wypłacania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej,
 - 7) szczegółowe warunki przyznawania oraz sposób wypłacania odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.
3. Regulamin obowiązuje w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 2

Ileokroć w regulaminie jest mowa o:

1. ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r., poz.1282 z późn. zm.);
2. rozporządzeniu płacowym – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960.);
3. najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w I. Tabeli załącznika nr 3 do rozporządzenia, wymienionego w pkt 2 niniejszego regulaminu;
4. pracodawcy – rozumie się przez to Przedszkole nr 59 w Lublinie;
5. dyrektorze – rozumie się przez to dyrektora Przedszkola nr 59 w Lublinie;

6. pracownikach – rozumie się przez to pracowników zatrudnionych w Przedszkolu nr 59 w Lublinie na podstawie umowy o pracę;
7. zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to, działający w szkole (placówce) związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego, której przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

§ 3

1. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy – na podstawie art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1282 z późn. zm.),
 - 2) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018, poz. 1872),
 - 3) dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta – na podstawie i zasadach określonych w art.151–151¹² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r., poz. 1320),
 - 4) 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 (Dz. U. z 2018 r., poz. 1969 z późn. zm.),
 - 5) 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 2020 r., poz. 1320),
 - 6) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2021 r., poz. 1133).
2. Pracownikom z tytułu zatrudnienia może być przyznany: dodatek specjalny oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej – na podstawie art. 36 ust. 4 – 6 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1282 z późn. zm) oraz regulaminu wynagradzania.

§ 4

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. z 2020 r., poz. 2207).

3. Stawki minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania określa tabela stanowiąca **załącznik nr 1** do regulaminu.
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w I. Tabeli stanowiącej **załącznik nr 3** do rozporządzenia płacowego.
5. Podwyższenie wynagrodzeń, w części ustalonej przez pracodawcę może nastąpić w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, określonych w uchwale budżetowej Rady Miasta Lublin na dany rok budżetowy.

§ 5

1. Ustala się wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonym w tabeli F cz. I oraz cz. V - stanowiącej **załącznik nr 3** do rozporządzenia płacowego.
2. Wykaz stanowisk, na których mogą być zatrudniani pracownicy Przedszkola nr 59 w Lublinie oraz szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników określa **załącznik nr 2** do niniejszego regulaminu.
3. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wymienionych w **załączniku nr 3** do regulaminu przysługuje dodatek funkcyjny.
4. Wysokość dodatku funkcyjnego – zgodnie z **załącznikiem nr 4** do regulaminu – ustala dyrektor Przedszkola nr 59 w Lublinie, biorąc pod uwagę zakres wykonywanych przez pracownika zadań i obowiązków.

§ 6

1. Pracownikowi, któremu okresowo zwiększono obowiązki służbowe lub okresowo powierzono dodatkowe zadania może zostać przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny jest przyznawany na czas określony, nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż czas wykonywania przez pracownika obowiązków służbowych w zwiększonym wymiarze lub realizowania dodatkowych zadań zgodnie z ust. 1.
3. Dodatek specjalny jest przyznawany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie od 5% do 50% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Określenia dodatkowych zadań lub obowiązków, o których mowa w ust. 1 oraz wysokości dodatku specjalnego zgodnie z ust. 3 dokonuje dyrektor Przedszkola nr 59 w Lublinie.
5. Informację o przyznaniu dodatku specjalnego dołącza się do akt osobowych pracownika.
6. Wypłata dodatku specjalnego następuje w pierwszym terminie płatności wynagrodzenia przypadającym bezpośrednio po dniu jego przyznania i kolejnych, przypadających na okres przyznania dodatku.

7. Dodatek specjalny nie przysługuje pracownikowi za dni nieobecności w pracy spowodowane chorobą, sprawowaniem opieki, przebywaniem na urlopie macierzyńskim, 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.

§ 7

1. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownikowi przysługuje:
 - 1) dodatek za wieloletnią pracę,
 - 2) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 3) dodatek za pracę w porze nocnej.

§ 8

Dodatek za wieloletnią pracę ustalany jest w trybie i na zasadach określonych w ustawie.

§ 9

1. Pracownikowi wykonującemu pracę na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, normalne wynagrodzenie oraz dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych albo czas wolny w tym samym wymiarze.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 określa się w wysokości przewidzianej w art. 151¹ Kodeksu pracy na podstawie karty ewidencji miesięcznej czasu pracy.
3. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta przysługuje dzień wolny od pracy, ewentualnie wynagrodzenie – na zasadach określonych w art. 151¹¹ § 2 i § 3 Kodeksu pracy.

§ 10

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród dla pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1 % planowanego osobowego funduszu płac.
2. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor Przedszkola nr 59 w Lublinie, z zastrzeżeniem ust. 4 i 5.
3. Nagrody przyznawane są z okazji Dnia Edukacji Narodowej albo na koniec roku budżetowego, a ich indywidualna wysokość nie jest uzależniona od absencji chorobowej pracownika.
4. W sytuacjach szczególnych, np. jubileusz szkoły/placówki, zakończenie jej działalności itp. nagroda może być przyznana w terminie innym niż wskazany w ust. 3.
5. Wysokość nagród ustalana jest corocznie w porozumieniu z zakładową organizacją związkową.
6. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej przejawiającej się między innymi poprzez:

- 1) wzorowe wypełnianie obowiązków,
 - 2) złożoność realizowanych zadań,
 - 3) terminowe wykonywanie zadań,
 - 4) wykazywanie inicjatywy w pracy,
 - 5) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami szkoły (placówki),
 - 6) dbanie o dobro szkoły (placówki),
 - 7) osiągnięcie wysokich rezultatów w swojej pracy,
 - 8) podejmowanie działań podnoszących prestiż szkoły.
7. Nagroda nie przysługuje pracownikowi w stosunku, do którego w okresie 12 miesięcy poprzedzających przyznanie nagrody stwierdzono fakt naruszenia postanowień regulaminu pracy.
 8. Odpis pisma informującego o przyznaniu pracownikowi nagrody dołącza się do akt osobowych pracownika.
 9. Wypłata nagród następuje w pierwszym terminie płatności wynagrodzenia przypadającym po dniu jej przyznania.
 10. Nagroda nie podlega zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy spowodowane chorobą, sprawowaniem opieki, przebywaniem na urlopie macierzyńskim, świadczeniu rehabilitacyjnym, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

§11

1. 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. Kwota dodatku do wynagrodzenia nie może być niższa od kwoty tego wynagrodzenia ustalonego na podstawie 151⁸ § 1 Kodeksu pracy. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 określa się na podstawie karty ewidencji miesięcznej czasu pracy.

§12

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
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.
4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

§13

1. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest miesięcznie z dołu.
2. Wypłata wynagrodzenia za pracę następuje najpóźniej w dniu 28 każdego miesiąca.
3. Jeżeli dzień, o którym mowa w ust. 2 wypada w niedzielę lub dzień wolny od pracy, wypłata wynagrodzenia następuje odpowiednio w dniu poprzedzającym.
4. Wypłata wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dodatku za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej – rozliczonych do dnia wypłaty wynagrodzenia – następuje w danym miesiącu.
5. Składniki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 4, wypracowane po terminie wypłaty wynagrodzenia, są wypłacane w kolejnym miesiącu kalendarzowym, w terminie wypłaty wynagrodzenia za ten miesiąc.
6. Na pisemny wniosek pracownika wynagrodzenie za pracę jest przekazywane na wskazane przez niego konto bankowe.
7. Zgodnie z „Porozumieniem Prezydenta Miasta Lublin z przedstawicielami związków zawodowych zrzeszających pracowników oświaty Miasta Lublin” z dnia 28 czerwca 2019 r. premia wyjściowa po podwyżce wynosi 0,00 zł, co oznacza, że dotychczasowa premia włączona została w odpowiedniej proporcji do wynagrodzenia zasadniczego.

§14

Na wniosek pracownika pracodawca udostępnia mu do wglądu dokumenty na podstawie, których obliczone zostało jego wynagrodzenie.

§15

Wysokość wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy stanowi dobro osobiste pracownika i objęte jest tajemnicą, o ile przepis szczególny nie stanowi inaczej.

§16

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

§17

Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 18

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie regulaminu na tablicy ogłoszeń w siedzibie Przedszkola nr 59 w Lublinie i obowiązuje z mocą **od dnia 1 grudnia 2021 r.**

§ 19

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w kancelarii Przedszkola nr 59 w Lublinie.

§ 21

Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

.....
(podpis dyrektora)

W uzgodnieniu z przedstawicielem związków zawodowych

.....
.....
.....
.....

(podpis przedstawiciela
zakładowych organizacji związkowych)

Załącznik nr 1

Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	2000,00	2800,00
II	2020,00	2900,00
III	2040,00	3000,00
IV	2070,00	3110,00
V	2100,00	3220,00
VI	2130,00	3330,00
VII	2160,00	3440,00
VIII	2190,00	3550,00
IX	2220,00	3760,00
X	2250,00	3970,00
XI	2280,00	4094,00
XII	2310,00	4180,00
XIII	2340,00	4390,00
XIV	2370,00	4600,00
XV	2400,00	5010,00
XVI	2440,00	5120,00
XVII	2500,00	5240,00
XVIII	2600,00	5300,00
XIX	2700,00	5400,00
XX	2900,00	5500,00
XXI	3100,00	5600,00
XXII	3300,00	5700,00

TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI i ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Liczba lat pracy
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1.	Pomoc administracyjna	III – IX	średnie	—
2.	Robotnik gospodarczy	II – VII	podstawowe	---
3.	Woźny	II – VII	podstawowe	---
4.	Pomoc nauczyciela	VI – XI	podstawowe	---
5.	Intendent	V – VIII	średnie	1
			zasadnicze	2
6.	<u>Starszy: woźny, dozorca, portier, szatniarz</u>	III – X	podstawowe	---
7.	<u>Rzemieślnik – kucharz, konserwator,</u> robotnik wykwalifikowany	V – XI	średnie/zasadnicze	---
8.	Kucharz	V – X	średnie/zasadnicze	---
9.	Pomoc kuchenna	IV – X	podstawowe	---
10.	Robotnik do pracy lekkiej	IV – X	podstawowe	---

Załącznik nr 3

Dodatek funkcyjny na stanowiskach:

I.p.	Nazwa stanowiska	Grupa dodatku funkcyjnego właściwa dla stanowiska
1.	Główny księgowy	9
2.	Zastępca głównego księgowego	6
3.	Kierownik gospodarczy	1 – 5*/
4.	Kierownik obiektów sportowych	1 – 3*/
5.	Kierownik warsztatów szkolnych	1 – 3*/
6.	Sekretarz szkoły	1 – 4*/
7.	Szef kuchni	1 – 3

*/ kwoty dotychczas przyznanego dodatku funkcyjnego pozostają bez zmian

Załącznik nr 4

Tabela dodatku funkcyjnego

Grupa dodatku funkcyjnego	Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego
1	400
2	500
3	600
4	800
5	1000
6	1200
7	1400
8	1600
9	1800