

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH

W PRZEDSZKOLU Z ODDZIAŁAMI INTEGRACYJNYMI NR 12 W LUBLINIE

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
pracowników samorządowych zatrudnionych
w Przedszkolu z Oddziałami Integracyjnymi nr 12 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) Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony przez pracodawcę,
 - 2) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych w Przedszkolu z Oddziałami Integracyjnymi nr 12 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.

Ilekcroć w regulaminie jest mowa o:

1. Ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2022 poz.530);
2. Rozporządzeniu placowym - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2021, poz. 1960 ze zm.);
3. Pracodawcy – rozumie się przez to Przedszkole z Oddziałami Integracyjnymi nr 12 w Lublinie;
4. Dyrektorze – rozumie się przez to dyrektora Przedszkola z Oddziałami Integracyjnymi nr 12 w Lublinie
5. Pracownikach - rozumie się przez to pracowników zatrudnionych w Przedszkolu z Oddziałami Integracyjnymi nr 12 w Lublinie, na podstawie umowy o pracę;

6. Zakładowej organizacji związkowej - rozumie się przez to, działający w Przedszkolu z Oddziałami Integracyjnymi nr 12 w Lublinie 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. 2022, poz. 530)
 - 2) dodatkowe wynagrodzenie roczne - na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. 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. 2022., poz. 1510 ze zm.),
 - 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. 2018, poz. 1969 ze 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. 2022, poz. 1510 ze zm.),
 - 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 (t.j. Dz. U. 2022, poz. 1732 ze zm.).
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. 2022, poz. 530) 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. 2020 poz. 2207).
3. Stawki 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, określonej w II. tabeli - stanowiącej załącznik do rozporządzenia płacowego.

2. Wykaz stanowisk, na których mogą być zatrudniani pracownicy Przedszkola z Oddziałami Integracyjnymi nr 12 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 z Oddziałami Integracyjnymi nr 12 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 z Oddziałami Integracyjnymi nr 12 w Lublinie. Informację o przyznaniu dodatku specjalnego dołącza się do akt osobowych pracownika.
5. Wypłata dodatku specjalnego następuje w pierwszym terminie płatności wynagrodzenia przypadającym bezpośrednio po dniu jego przyznania i kolejnych, przypadających na okres przyznania dodatku.
6. 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 z Oddziałami Integrycyjnymi nr 12 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 przedszkola, 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) Wzorowy stosunek do pracy i wywiązywanie się ze swoich obowiązków,
 - 2) złożoność realizowanych zadań,
 - 3) terminowe wykonywanie zadań,
 - 4) wykazywanie inicjatywy w pracy,
 - 5) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami przedszkola,
 - 6) dbanie o dobro przedszkola
 - 7) osiąganie wysokich rezultatów w swojej pracy,
 - 8) podejmowanie działań podnoszących prestiż przedszkola .
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

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.

§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 placowego oraz Kodeksu pracy.

§17

Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładową organizacją związkową.

§ 18

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie i obowiązuje z mocą od dnia 1 lipca 2023 r.

§ 19

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w kancelarii przedszkola.

§ 20

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

.....
(podpis przedstawiciela pracodawcy)

.....

.....

(podpisy przedstawicieli
zakładowych organizacji związkowych)

Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	4 000,00
II	4 200,00
III	4 400,00
IV	4 600,00
V	4 800,00
VI	5 000,00
VII	5 200,00
VIII	5 400,00
IX	5 600,00
X	5 800,00
XI	6 000,00
XII	6 200,00
XIII	6 400,00
XIV	6 600,00
XV	6 800,00
XVI	7 000,00
XVII	7 100,00
XVIII	7 200,00
XIX	7 300,00
XX	7 400,00
XXI	7 500,00
XXII	7 600,00

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	Szef kuchni	VIII	zasadnicze i tytuł mistrza	4
2	Robotnik, woźny	II	podstawowe	
3	Pomoc nauczyciela	IV	podstawowe	-
4	Intendent	V	średnie	1
			zasadnicze	2
6	Pomoc kuchenna	I	podstawowe	-
7	Pomoc administracyjna	III	średnie	
9	Kierownik gospodarczy	XIII	wyższe	2
			średnie	6

Dodatek funkcyjny na stanowiskach:

l.p.	Nazwa stanowiska	Grupa dodatku funkcyjnego właściwa dla stanowiska
1.	Kierownik gospodarczy	2-5
1.	Szef kuchni	1-3

Tabela dodatku funkcyjnego

Grupa dodatku funkcyjnego	Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego
1	400
2	500
3	600
4	800
5	1000

Lublin, dnia

.....
(imię i nazwisko)

OŚWIADCZENIE

Niniejszym oświadczam, że zapoznałam/zapoznałem się z treścią Regulaminu Wynagradzania Pracowników Samorządowych zatrudnionych w Przedszkolu z Oddziałami Integracyjnymi nr 12 w Lublinie, stanowiącym załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 4/2023 z dnia 15 czerwca 2023r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Przedszkolu z Oddziałami Integracyjnymi nr 12 w Lublinie.

.....
(podpis osoby przyjmującej oświadczenie)

.....
(podpis osoby składającej oświadczenie)

Zarządzenie nr 1/2024
Dyrektora Przedszkola z Oddziałami Integracyjnymi nr 12 w Lublinie
z dnia 2 stycznia 2024r.

zmieniające Zarządzenie nr 4/2023
Dyrektora Przedszkola z Oddziałami Integracyjnymi nr 12 w Lublinie
z dnia 15 czerwca 2023 w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników
samorządowych zatrudnionych w Przedszkolu z Oddziałami Integracyjnymi nr 12 w Lublinie

Na podstawie art.68 ust. 5 ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. Prawo oświatowe (Dz.U. 2023 poz. 900) w związku z art. 39 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2022 poz. 530 z póź. zm.) oraz art. 772 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks Pracy (Dz.U. 2023 poz. 1465)

zarządzam, co następuje:

§1

W Regulaminie wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Przedszkolu z Oddziałami Integracyjnymi nr 12 w Lublinie, stanowiącym załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 4/2023 Dyrektora Przedszkola z Oddziałami Integracyjnymi nr 12 w Lublinie z dnia 15.06.2023 r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Przedszkolu z Oddziałami Integracyjnymi nr 12 w Lublinie wprowadzam następujące zmiany:

- 1) załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Przedszkolu z Oddziałami Integracyjnymi nr 12 w Lublinie otrzymują brzmienie zgodne z załącznikami do zarządzenia.

§2

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do publicznej wiadomości pracowników.

Uzgodniono z Zakładową Organizacją Związkową

Lublin, dnia 2 stycznia 2024r.

Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	4 300,00
II	4 500,00
III	4 700,00
IV	4 900,00
V	5 100,00
VI	5 200,00
VII	5 400,00
VIII	5 600,00
IX	5 800,00
X	6 000,00
XI	6 200,00
XII	6 400,00
XIII	6 600,00
XIV	6 800,00
XV	7 000,00
XVI	7 100,00
XVII	7 200,00
XVIII	7 300,00
XIX	7 400,00
XX	7 500,00
XXI	7 600,00
XXII	7 800,00