



## **ZESPÓŁ PORADNI NR 1**

20-143 Lublin, ul. Magnoliowa 8, tel./fax (81) 747 35 26, 509 731 851

[www.zp1.lublin.eu](http://www.zp1.lublin.eu); e-mail: [poczta@zp1.lublin.eu](mailto:poczta@zp1.lublin.eu)

---

Załącznik nr 2 do Zarządzenia nr 20/2022/2023 Dyrektora Zespołu Poradni nr 1 w Lublinie z dnia 17 sierpnia 2023 r.

### **REGULAMIN WYNAGRADZANIA**

#### **pracowników samorządowych zatrudnionych**

#### **w Zespole Poradni nr 1 w Lublinie**

*tekst jednolity z dnia 17 sierpnia 2023 r.*

#### **§ 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 22 maja 2023r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2023r., poz. 1102) oraz maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony przez pracodawcę,
  - 2) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych w Zespole Poradni nr 1 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**

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

- 1) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2022r., poz.530);
- 2) rozporządzeniu płacowym – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników

- samorządowych (Dz.U. z 2021r., poz. 1960) oraz Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2023r., poz. 1102);
- 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 Zespół Poradni nr 1 w Lublinie;
  - 5) dyrektorze – rozumie się przez to dyrektora Zespołu Poradni nr 1 w Lublinie;
  - 6) pracownikach – rozumie się przez to pracowników zatrudnionych w Zespole Poradni nr 1 w Lublinie na podstawie umowy o pracę;
  - 7) zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to, działający w 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 (t.j. Dz. U. z 2022r., poz.530);
- 2) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018r., poz. 1872),
- 3) dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta – na podstawie i zasadach określonych w art.151-151<sup>12</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023r., poz. 1465),
- 4) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018r., 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 1974r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023r., poz. 1465),
- 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 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023r., poz. 1465)

#### 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 (t.j. Dz. U. z 2022r., 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 (t.j. Dz. U. z 2020r., 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 D – stanowiącej załącznik do rozporządzenia płacowego.
2. Wykaz stanowisk, na których mogą być zatrudniani pracownicy w Zespole Poradni nr 1 w Lublinie oraz szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników określa załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.
3. (usunięto)
4. (usunięto)

#### **§ 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 Zespołu Poradni nr 1 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**

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. 151<sup>1</sup> 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. 151<sup>11</sup> § 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 Zespołu Poradni nr 1 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 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 przejawiające 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 placówki,
  - 7) osiągnięcie wysokich rezultatów w swojej pracy,

- 8) podejmowanie działań podnoszących prestiż placówki.
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 151<sup>8</sup> § 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 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 szczególnie 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 pracowników samorządowych został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

#### **§18**

Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez wyłożenie w sekretariacie Zespołu Poradni nr 1 w Lublinie i obowiązuje od dnia 1 lipca 2023r.

#### **§19**

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w sekretariacie Zespołu Poradni nr 1 w Lublinie.

#### **§20**

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

## Załącznik nr 1

Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	3300,00	4200,00
II	3350,00	4300,00
III	3400,00	4400,00
IV	3450,00	4500,00
V	3500,00	4600,00
VI	3550,00	4700,00
VII	3600,00	4800,00
VIII	3650,00	4900,00
IX	3700,00	5100,00
X	3800,00	5300,00
XI	3900,00	5500,00
XII	4000,00	5700,00
XIII	4100,00	5900,00
XIV	4200,00	6100,00
XV	4300,00	6300,00
XVI	4400,00	6500,00
XVII	4600,00	6700,00
XVIII	4800,00	6900,00
XIX	5000,00	7100,00
XX	5200,00	7300,00

## TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI i ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Liczba lat pracy
<b>Stanowiska urzędnicze</b>				
1	Specjalista	X-XVI	wyższe	-
			średnie	3
2	Starszy specjalista	XI-XVII	wyższe	3
			średnie	5
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>				
1	Lekarz	XV-XX	wg odrębnych przepisów	
2	Sprzątaczką	II – VII	podstawowe	-