

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA  
PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH  
W SZKOLE PODSTAWOWEJ NR 6 IM. ROMUALDA TRAUGUTTA 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 8 września 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników (Dz. U. z 2021 r., poz. 1723) oraz w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 października 2021 r. (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960),
  - 2) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 6 im. Romualda Traugutta 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 samorządowych 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;
2. rozporządzeniu płacowym - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych;
3. najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerzegowania, określone w I Tabeli załącznika nr 3 do rozporządzenia, wymienionego w pkt 2 niniejszego regulaminu;
4. pracodawcy – rozumie się przez to dyrektora Szkoły Podstawowej nr 6 im. Romualda Traugutta w Lublinie;
5. dyrektorze – rozumie się przez to dyrektora Szkoły Podstawowej nr 6 im. Romualda Traugutta w Lublinie;
6. pracownikach - rozumie się przez to pracowników samorządowych zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 6 im. Romualda Traugutta w Lublinie na podstawie umowy o pracę;
7. zakładowej organizacji związkowej - rozumie się przez to, działający w Szkole 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 z dnia 21 listopada 2008 r.,
  - 2) dodatkowe wynagrodzenie roczne - na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej z dnia 12 grudnia 1997 r.,
  - 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 1974 r. Kodeks pracy,
  - 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,
  - 5) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
  - 6) świadczenie 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.
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 oraz regulaminu.

### § 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.
3. Stawki minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszerzegowania 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 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 Szkoły 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 Szkoły 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 Szkoły. 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. 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. 51<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 Szkoły 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, zakończenie jej działalności itp. nagroda może być przyznana w terminie innym niż wskazany w ust. 3.
5. 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,
  - 6) dbanie o dobro Szkoły,
  - 7) osiągnięcie wysokich rezultatów w swojej pracy,
  - 8) podejmowanie działań podnoszących prestiż Szkoły.
6. Nagroda nie przysługuje pracownikowi w stosunku, do którego w okresie 12 miesięcy poprzedzających przyznanie nagrody stwierdzono fakt naruszenia postanowień regulaminu pracy.
7. Odpis pisma informującego o przyznaniu pracownikowi nagrody dołącza się do akt osobowych pracownika.
8. Wypłata nagród następuje w pierwszym terminie płatności wynagrodzenia przypadającym po dniu jej przyznania.
9. 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 art. 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. Wpłata 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, wpłata wynagrodzenia następuje odpowiednio w dniu poprzedzającym.
4. Wpłata 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 wynikających ze stosunku pracy stanowi dobro osobiste pracownika i objęte jest tajemnicą, o ile przepis szczególny nie stanowi inaczej.

### §16

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

### §17

Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

### § 18

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie go na tablicy ogłoszeń w siedzibie Szkoły i obowiązuje z mocą od dnia 22 listopada 2021 r.

### § 19

Regulamin jest dostępny pracownikom do wglądu w sekretariacie Szkoły Podstawowej nr 6 im. Romualda Traugutta w Lublinie.

§ 20

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

Uzgodniono z przedstawicielem organizacji związkowej w Szkole Podstawowej nr 6 im. Romualda Traugutta w Lublinie w dniu 5 listopada 2021 r.

.....  
NSZZ Solidarność

.....  
ZNP

Zatwierdził:

.....  
(podpis dyrektora Szkoły)

Załącznik nr 1

Tabela minimalnych miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego

A. Obowiązująca do dnia 31 grudnia 2021 r.

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	2000,00
II	2020,00
III	2040,00
IV	2070,00
V	2100,00
VI	2130,00
VII	2160,00
VIII	2190,00
IX	2220,00
X	2250,00
XI	2280,00
XII	2310,00
XIII	2340,00
XIV	2370,00
XV	2400,00
XVI	2440,00
XVII	2500,00
XVIII	2600,00
XIX	2700,00
XX	2900,00

XXI	3100,00
XXII	3300,00

B. Obowiązująca od dnia 1 stycznia 2022 r.

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	2150,00
II	2200,00
III	2250,00
IV	2300,00
V	2350,00
VI	2400,00
VII	2450,00
VIII	2500,00
IX	2550,00
X	2600,00
XI	2650,00
XII	2700,00
XIII	2750,00
XIV	2800,00
XV	2850,00
XVI	2900,00
XVII	2950,00
XVIII	3000,00
XIX	3100,00



XX	3200,00
XXI	3400,00
XXII	3600,00

Załącznik nr 2

TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne <sup>1)</sup>	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Liczba lat pracy
Kierownicze stanowiska urzędnicze				
1.	Główny księgowy	XVI – XIX	wg odrębnych przepisów	
2.	Kierownik gospodarczy	XIII-XVIII	wyższe	3
			średnie	6
Stanowiska urzędnicze				
1.	Główny specjalista	IX – XVI	wyższe	-
			średnie	3
2.	Starszy specjalista	X – XV	wyższe	3
3.	Specjalista	VIII – XIV	wyższe	2
			średnie	3
4.	Starszy informatyk	X-XIV	wyższe	-
5.	Informatyk, administrator sieci	IX-XIII	wyższe	-
		IX-XII	średnie	-
6.	Samodzielny referent	VII-XIII	wyższe	2
			średnie	4

7.	Starszy intendent	VI-XIII	wyższe	-
			średnie	2
8.	Starszy referent	VI-XIII	wyższe	-
			średnie	2
9.	Referent	V-XII	średnie	-
10.	Specjalista do spraw bhp	IX-XIV	wg odrębnych przepisów	
11.	Starszy inspektor do spraw bhp	IX-XII	wg odrębnych przepisów	
12.	Inspektor do spraw bhp	IX-XII	wg odrębnych przepisów	
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1.	Sekretarz szkoły	XII-XVI	średnie	5
2.	Sekretarka	IV-VIII	średnie	-
3.	Szef kuchni	VII – XI	zasadnicze i tytuł mistrza	4
4.	Asystent nauczyciela	Wg odrębnych przepisów		
5.	Opiekun (nocny, ucznia niepełnosprawnego)	VI – XII	średnie zawodowe	3
			zasadnicze zawodowe	
6.	Starszy rzemieślnik kucharz,	VI – XII	zasadnicze	3
			podstawowe <sup>4)</sup>	
7.	Starszy konserwator	VI-X	zasadnicze	3
8.	Robotnik do prac ciężkich	IV – VIII	średnie zawodowe	-
			zasadnicze zawodowe i odpowiednie wykszolenie w zawodzie	
9.	Robotnik gospodarczy	II-VII	podstawowe	-
10.	Pomoc nauczyciela	VI – XI	podstawowe	-

11.	Intendent	V– VIII	średnie	1
			zasadnicze	2
12.	Pomoc administracyjna, biurowa	III-IX	średnie	-
13.	Starszy: woźny, dozorca, portier, szatniarz	III-X	podstawowe	-
14.	Woźny, sprzątaczk	II - VII	podstawowe	-
15.	Starsza sprzątaczk	III – VII	podstawowe	-
16.	Rzemieślnik/konserwator /robotnik wykwalifikowany	V-XI	średnie/zasadnicze	-
17.	Kucharz	V-X	średnie/zasadnicze	-
18.	Pomoc kuchenna	IV-X	średnie/zasadnicze	-
19.	Opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły)	I-V	podstawowe	-
20.	Robotnik do pracy lekkiej	IV-X	podstawowe	-

Załącznik nr 3

Dodatek funkcyjny na stanowiskach:

l.p.	Nazwa stanowiska	Grupa dodatku funkcyjnego właściwa dla stanowiska
1.	Główny księgowy	9
2.	Zastępca głównego księgowego	6
3.	Kierownik gospodarczy	2-5
4.	Kierownik obiektów sportowych	1-3
5.	Kierownik warsztatów szkolnych	1-3
6.	Kierownik stołówki	1-3

7.	Szef kuchni	1-3
8.	Sekretarz szkoły	2-4

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