

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
pracowników samorządowych zatrudnionych w Zespole Przedszkolnym nr 2
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. zmieniającym rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 936 i 2437, z 2020 r. poz. 268 oraz z 2021 r. poz. 791 i 1723) oraz maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony przez pracodawcę,
 - 2) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych w **Zespole Przedszkolnym nr 2** 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. z 2019, poz. 1282 ze zm.);
- 2) rozporządzeniu płacowym - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 września 2021 r. zmieniające rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 936 i 2437, z 2020 r. poz. 268 oraz z 2021 r. poz.

791 i 1723);

- 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 dyrektora **Zespołu Przedszkolnego nr 2**, w Lublinie;
- 5) dyrektorze – rozumie się przez to dyrektora **Zespołu Przedszkolnego nr 2**, w Lublinie;
- 6) pracownikach - rozumie się przez to pracowników zatrudnionych w **Zespole Przedszkolnym nr 2**, w Lublinie na podstawie umowy o pracę;
- 7) zakładowej organizacji związkowej - rozumie się przez to, jeżeli funkcjonuje, działający w przedszkolu 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, poz. 1282 ze 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 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. 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 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. z 2019, poz. 1282 ze 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 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 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 stanowiącej załącznik nr 3 do rozporządzenia płacowego.
2. Wykaz stanowisk, na których mogą być zatrudniani pracownicy **Zespołu Przedszkolnego nr 2** w Lublinie oraz szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników określa załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.

§ 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 Przedszkolnego nr 2** 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. 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 **Zespołu Przedszkolnego nr 2**, 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 działalności itp. nagroda może być przyznana w terminie innym niż wskazany w ust. 3.
5. Wysokość nagród ustalana jest corocznie w porozumieniu z przedstawicielem pracowników.
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 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. 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.
3. 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 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 przedstawicielami pracowników.

§ 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 **Zespołu Przedszkolnego nr 2** w Lublinie i obowiązuje z mocą od dnia 14.09 2022 r.

§ 19

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w sekretariacie **Zespołu Przedszkolnego nr 2** w Lublinie.

§ 20

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

.....

.....

(podpis dyrektora przedszkola)

.....

(podpisy przedstawicieli pracowników)

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	3100,00
II	2020,00	3200,00
III	2040,00	3300,00
IV	2070,00	3410,00
V	2100,00	3520,00
VI	2130,00	3630,00
VII	2160,00	3740,00
VIII	2190,00	3850,00
IX	2220,00	4060,00
X	2250,00	4270,00
XI	2280,00	4480,00
XII	2310,00	4690,00
XIII	2340,00	4900,00
XIV	2370,00	5310,00
XV	2400,00	5420,00
XVI	2440,00	5540,00
XVII	2500,00	5600,00
XVIII	2600,00	5700,00
XIX	2700,00	5700,00
XX	2900,00	5800,00
XXI	3100,00	5900,00
XXII	3300,00	6000,00

TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW

Lp.	Stanowisko	Kategoria za- szeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			Wykształcenie oraz umiejęt- ności zawodowe	Liczba lat pracy
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1.	Pomoc administracyjna, biurowa	III-IX	średnie	-
2.	Szef kuchni	VII – XI	zasadnicze i tytuł mistrza	4
3.	Robotnik gospodarczy	II-VII	podstawowe	
4.	Pomoc nauczyciela	VI – XI	podstawowe	-
5.	Intendent	V– VIII	średnie	1
			zasadnicze	2
6.	Starszy intendent	VI - XI	wyższe	-
			średnie	
7.	Starszy: woźny, dozorca, portier, szatniarz	III-X	podstawowe	
8.	Pomoc kuchenna	IV-X	średnie/ zasadnicze	-

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	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	200
2	300
3	400
4	500
5	1000
6	1200
7	1400
8	1600
9	1800