



Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 7/2025
Dyrektora Żłobka Gminnego „Lubiszowa Kraina” w
Lubiczu Górnym
z dnia 22.09.2025 r.
w sprawie Regulaminu wynagradzania
pracowników samorządowych zatrudnionych w
Żłobku Gminnym „Lubiszowa Kraina” w Lubiczu
Górnym

Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Żłobku Gminnym „Lubiszowa Kraina” w Lubiczu Górnym

I. Postanowienia ogólne

§ 1. Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zwany dalej regulaminem określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników;
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
- 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania innych świadczeń związanych z pracą.

§ 2. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) dyrektorze – rozumie się przez to osobę reprezentującą i zarządzającą Żłobkiem Gminnym „Lubiszowa Kraina” w Lubiczu Górnym, uprawnioną do zawierania i rozwiązywania stosunków pracy;
- 2) pracowniku – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Żłobku Gminnym „Lubiszowa Kraina” w Lubiczu Górnym, na podstawie umowy o pracę bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy;
- 3) wynagrodzeniu zasadniczym - rozumie się przez to wynagrodzenie wynikające z indywidualnie przyznanej danemu pracownikowi w umowie o pracę stawki i kategorii miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego;
- 4) minimalnym wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć wynagrodzenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1773).

§ 3. Przepisy Regulaminu wynagradzaniu pracowników samorządowych zatrudnionych w Żłobku Gminnym „Lubiszowa Kraina” w Lubiczu Górnym obejmują wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 4.1. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

2. Jeżeli minimalne wynagrodzenie jest niższe od minimalnego wynagrodzenia pracownikowi

przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca łącznie z wynagrodzeniem.

3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

II. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatkowe składniki wynagrodzenia

§ 5. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, w tym:

1. dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
2. dodatek funkcyjny,
3. dodatek specjalny,
4. nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
5. nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
6. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z ustawą i kodeksem pracy,
7. dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej, zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 560).
8. dodatek motywacyjny,
9. premia dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

§ 6 Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

1. świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa;

2. świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237¹ Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń;

3. odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa;

4. odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie;

5. odprawa rentowa lub emerytalna zgodnie z ustawą i rozporządzeniem

§ 7.1. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika wynika z przyznanej mu przez Dyrektora kategorii zaszeregowania i kwoty wynagrodzenia zasadniczego.

2. Tabela maksymalnych stawek miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego jest określona w załączniku nr 1 do Regulaminu.

3. Wykaz stanowisk pracowniczych, szczegółowe wymagania kwalifikacyjne i kategorie zaszeregowania określa załącznik nr 2 do Regulaminu.

III. Warunki i sposób przyznania dodatku specjalnego i dodatku funkcyjnego

§ 8.1. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu odpowiedzialności lub złożoności.

2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.

3. Dodatek specjalny przysługuje w wysokości nie przekraczającej 60% wynagrodzenia zasadniczego.

4. Dodatek specjalny nie przysługuje w okresie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, w okresach za które nie przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.

5. Dodatek specjalny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 9.1. Dodatek funkcyjny ustala się na podstawie „Tabeli stawek dodatku funkcyjnego”, stanowiącej załącznik nr 3 do Regulaminu.

2. Dodatek funkcyjny przysługuje dyrektorowi Żłobka.

3. Dodatek funkcyjny nie przysługuje w okresie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, w okresach, za które nie przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, oraz od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym dyrektor zaprzestał pełnienia funkcji, a jeżeli zaprzestanie pełnienia funkcji nastąpiło pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia.

4. Dodatek funkcyjny jest wliczany do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 Kodeksu pracy oraz do podstawy wymiaru zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz. U z 2025 r. poz. 501).

IV. Warunki i sposób przyznawania nagród za szczególne osiągnięcia w pracy

§ 10.1. W ramach planowanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% wielkości środków na wynagrodzenia osobowe pomniejszonych o nagrody jubileuszowe, a także jednorazowe odprawy związane z przejściem na emeryturę lub rentę.

2. Pracownikowi może być przyznana nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, o której mowa w art. 105 Kodeksu pracy.

3. Nagroda ma charakter uznaniowy. O przyznaniu i wysokości przyznanej nagrody decyduje dyrektor.

4. Nagrodę przyznaje się za:

- 1) pomoc w organizacji imprez i uroczystości organizowanych przez żłobek dla wychowanków i ich rodziców;
- 2) wykonywanie czynności przekraczających obowiązkowy zakres czynności pracownika;
- 3) podejmowanie inicjatyw w zakresie poprawy funkcjonowania żłobka i zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
- 4) dążenie do podnoszenia kwalifikacji zawodowych w ramach np. kursów, szkoleń i widoczne z tego wymierne korzyści wpływające na jakość pracy.

5. Na wysokość nagrody wpływa:

- 1) samowolne opuszczenie stanowiska pracy;
- 2) nieprzestrzeganie obowiązków wynikających z przepisów Kodeksu pracy;
- 3) nieobecność w pracy (spowodowana chorobą pracownika, opieką na chorym członkiem rodziny itp.).

V. Warunki decydujące o przyznaniu dodatku motywacyjnego, premii.

§ 11.1. Dodatek motywacyjny wypłacany jest w ramach rządowego programu "Dofinansowanie wynagrodzeń w postaci dodatku motywacyjnego oraz kosztów składek od tych wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w samorządowych instytucjach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 na lata 2024-2027" zgodnie z Uchwałą Nr 64 Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2024 r.

§ 12.1. W ramach posiadanych środków finansowych na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz premiowy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi. Wysokość funduszu premiowego uzależniona jest od ustalonych corocznie w budżecie środków na wynagrodzenia osobowe.

2. Wysokość premii uzależniona jest w szczególności od: jakości i stopnia wykonania powierzonych zadań, złożoności pracy i zaangażowania w jej wykonanie, terminowości, inicjatywy pracownika i umiejętności rozwiązywania powstałych problemów, efektywnego wykorzystania czasu pracy, racjonalnego użytkowania powierzonych materiałów i narzędzi.

3. Premia obliczana jest wskaźnikiem procentowym od wynagrodzenia zasadniczego pracownika, któremu została przyznana, jednak nie więcej niż 18% tego wynagrodzenia.

4. Premia przyznawana jest przez Dyrektora Żłobka w okresach miesięcznych.

VI. Postanowienia końcowe

§ 13.1. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1135) oraz inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

3. Nadzór nad przestrzeganiem regulaminu sprawuje Dyrektor.

4. Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania i zostaje przekazany do zapoznania się z treścią pracownikom urzędu.

Dyrektor Żłobka Gminnego „Lubisiowa Kraina”
w Lubiczu Górnym

Justyna Krasicka

załącznik nr 1
do regulaminu wynagradzania
pracowników samorządowych
zatrudnionych w Żłobku Gminnym
„Lubisiowa Kraina” w Lubiczu
Górnym.

Maksymalne stawki miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
1	2
I	4666 – 5000
II	4680 – 5050
III	4700 – 5100
IV	4720 – 5150
V	4740 – 5200
VI	4760 – 5250
VII	4780 – 5300
VIII	4800 – 5350
IX	4820 – 5400
X	4840 – 5500
XI	4870 – 5600
XII	4940 – 5700
XIII	5040 – 5800
XIV	5150 – 5900
XV	5250 – 6000
XVI	5460 – 6100
XVII	5670 – 6200
XVIII	5880 – 6300
XIX	6200 – 6400
XX	6510 – 6500

załącznik nr 2
do regulaminu wynagrodzenia
pracowników samorządowych
zatrudnionych w Żłobku Gminnym
„Lubisiowa Kraina” w Lubiczu
Górnym.

Wykaz stanowisk pracowniczych, wymagania kwalifikacyjne i kategorie zaszeregowania pracowników żłobka „Lubisiowa Kraina” w Lubiczu Górnym.

Lp.	Stanowiska	Kwalifikacje	Staż pracy- doświadczenie (w latach)	Kategoria zaszeregowania
1.	dyrektor	zgodnie z art. 16 Ustawy o opiece nad dziećmi do lat 3	-----	XVII
2.	Wychowawca małego dziecka	zgodnie z art. 16 Ustawy o opiece nad dziećmi do lat 3	12 lat i więcej	XIV
3.	starszy opiekun	zgodnie z art. 16 Ustawy o opiece nad dziećmi do lat 3	6 lat i więcej	XII
4.	starsza pielęgniarka, starsza położna	zgodnie z art. 16 Ustawy o opiece nad dziećmi do lat 3	5 lat i więcej	XII
5.	pielęgniarka, położna	zgodnie z art. 16 Ustawy o opiece nad dziećmi do lat 3	do 5 lat	XI
6.	opiekun	zgodnie z art. 16 Ustawy o opiece nad dziećmi do lat 3	od 2- 6 lat	XI
7.	młodszy opiekun	zgodnie z art. 16 Ustawy o opiece nad dziećmi do lat 3	do 2 lat	X
8.	pracownicy gospodarczy w tym: ○ sprzątaczk/pomoc opiekuna ○ woźna ○ pracownik gospodarczy	Podstawowe/ średnie podstawowe podstawowe		II II II
9.	Pracownik administracji - sekretarka	Średnie/ wyższe		VII

Załącznik nr 3
do regulaminu wynagradzania
pracowników samorządowych
zatrudnionych w Żłobku
Gminnym „Lubisiowa Kraina”
w Lubiczu Górnym.

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stanowisko	Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
dyrektor	2 500,00