

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
OGRODU ZOOLOGICZNEGO W LUBINIE-
JEDNOSTKI BUDŻETOWEJ GMINY MIEJSKIEJ LUBIN

§ 1
ZAKRES PRZEDMIOTOWY

1. Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Ogrodzie Zoologicznym w Lubinie, zwanym dalej Regulaminem, określa:

- a) wykaz stanowisk, w tym stanowisk urzędniczych, pomocniczych i obsługi,
- b) wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach,
- c) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- d) warunki i sposób przyznawania dodatków funkcyjnych,
- e) warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego,
- f) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród,
- g) pozostałe świadczenia pracowników Ogródu Zoologicznego w Lubinie.

§ 2
DEFINICJE

1. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- a) pracodawcy - należy przez to rozumieć Ogród Zoologiczny w Lubinie,
- b) dyrektorze - należy przez to rozumieć dyrektora Ogródu Zoologicznego w Lubinie,
- c) pracowniku – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Ogrodzie Zoologicznym w Lubinie – jednostce budżetowej Gminy Miejskiej Lubin na podstawie umowy o pracę,
- d) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych
- e) rozporządzenie płacowe – należy przez to rozumieć rozporządzenie wydane na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
- f) minimalne wynagrodzenie - należy przez to rozumieć wynagrodzenie określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z dnia 10 października 2002r

601

§ 3

OBOWIĄZKI INFORMACYJNE

1. Przed dopuszczeniem do pracy pracownik zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania przez Specjalistę ds. administracyjnych. Oświadczenie o zapoznaniu z Regulaminem włącza się do akt osobowych.
2. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

§ 4

OCHRONA WYNAGRODZENIA

1. Najniższe 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.
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
3. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy tak stanowią.
4. Potrąceń z wynagrodzeń dokonuje się na zasadach określonych w kodeksie pracy.

§ 5

WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

1. Wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie oraz umiejętności zawodowe, staż pracy w latach) dotyczące pracowników zatrudnionych w Ogrodzie Zoologicznym w Lubinie – jednostce budżetowej Gminy Miejskie Lubin na podstawie umowy o pracę, określa *Załącznik nr 1* do niniejszego regulaminu.
2. W zakresie wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych dla stanowisk nieokreślonych w regulaminie zastosowanie mają przepisy rozporządzenia płacowego.

§ 6

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE PRACOWNIKÓW

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Kategorie zaszeregowania określa *Załącznik nr 1* do Regulaminu.
3. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika kategorii i stawki osobistego zaszeregowania podejmuje Dyrektor.
4. Ustala się minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w wysokości określonej w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej *Załącznik nr 2* do zarządzenia.

boh

§ 7
DODATEK FUNKCYJNY

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Stawki maksymalnego dodatku funkcyjnego określa w tabeli stanowiącej *Załącznik nr 3*.
3. O przyznaniu dodatku i jego wysokości decyduje Dyrektor.
4. Pracownik traci prawo do dodatku funkcyjnego z końcem miesiąca, w którym przestał zajmować stanowisko.
5. Dodatek funkcyjny jest proporcjonalnie pomniejszany za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego lub wynagrodzenie chorobowe.

§ 8
DODATEK SPECJALNY

1. Pracownikowi przyznaje się dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, między innymi za:
 - a) wykonywanie zadań w zastępstwie za nieobecnego pracownika,
 - b) okresowe zwiększenie zadań wynikające z zakresu obowiązków służbowych.
2. Dodatek specjalny jest wypłacany ze środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłużej niż jeden rok.
4. O przyznaniu dodatku: jego wysokość, okres (na jaki dodatek zostaje przyznany) decyduje Dyrektor.
5. Prawo do dodatku specjalnego wygasa z końcem okresu na jaki został przyznany lub pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik zaprzestał wykonywania zadań lub obowiązków, o których mowa w ust. 1.
6. Dodatek specjalny jest proporcjonalnie pomniejszany za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego lub wynagrodzenie chorobowe.

§ 9
PREMIE

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy.

Red

2. O przyznaniu pracownikowi premii w określonej wysokości, pozbawieniu jej lub zmniejszeniu decyduje Dyrektor.

3. Premię przyznaje się i wypłaca w okresach miesięcznych.

4. Premia przyznawana jest do 100% wynagrodzenia zasadniczego, pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki, a w szczególności:

- a) terminowo i przy zachowaniu należytej staranności, wykonują przydzielone im zadania,
- b) zachowują dbałość o stan techniczny powierzonych im urządzeń i sprzętów,
- c) przestrzegają przepisów regulaminu pracy i ustalonego porządku i dyscypliny pracy,
- d) przestrzegają obowiązujących przepisów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, przepisami ppoż. oraz zarządzeń Dyrektora,
- e) podejmują dodatkowe działania na rzecz Ogrodu Zoologicznego w Lubinie,
- f) przestrzegają zasad współżycia społecznego.

5. Premia jest proporcjonalnie pomniejszana za dni nieobecności w pracy: z powodu niezdolności do pracy, wskutek choroby, albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego lub wynagrodzenie chorobowe.

§10 NAGRODY

1. Pracownikom Ogrodzie Zoologicznym w Lubinie mogą być przyznane nagrody pieniężne o charakterze uznaniowym za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

2. Pracownikom Ogrodu Zoologicznego w Lubinie nagrody przyznaje Dyrektor jednostki.

3. Kryteria przyznania nagrody dla wszystkich pracowników:

- a) wzorowe wypełnianie obowiązków,
- b) złożoność realizowanych zadań,
- c) terminowe wykonywanie zadań,
- d) wykazywanie inicjatywy w pracy,
- e) przestrzeganie przepisów i zasad bhp i ppoż.,
- f) podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych,
- g) dbanie o dobro Ogrodu Zoologicznego w Lubinie.

Bar

4. Pracownikowi Ogrodu Zoologicznego w Lubinie, z którym następuje rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę, może być przyznana nagroda za całokształt pracy zawodowej.

§11 POZOSTAŁE ŚWIADCZENIA PRACOWNIKÓW OGRODU ZOOLOGICZNEGO W LUBINIE

1. Pracownikom Ogrodu zoologicznego w Lubinie przysługuje:

- a) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, która obejmuje 8 godzin, między godzinami 22.00 - 6.00 - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy,
- b) dodatek za wysługę lat: na podstawie i na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu,
- c) czas wolny lub dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy,
- d) zwrot kosztów podróży służbowej na obszarze kraju i poza granicami kraju - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy,
- e) ekwiwalent za pranie odzieży roboczej w wysokości 90 zł - raz na kwartał,
- f) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy zgodnie z Kodeksem Pracy art. 172,
- g) dodatkowe wynagrodzenie roczne „13” - na podstawie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1969 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872),
- h) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy,
- i) świadczenie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy,
- j) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - na podstawie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645, z późn. zm.),
- k) nagroda jubileuszowa za długoletnią pracę: na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu,
- l) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę i rentę,
- m) odprawa w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony narodowej,
- n) odprawa pośmiertna - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy,

o) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie i na 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, z późn. zm.).

§12

SPOSÓB I TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ

1. Sposób wypłaty wynagrodzenia musi być zorganizowany w sposób zabezpieczający przestrzeganie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych.
2. Wypłata wynagrodzenia, nagród, premii, dodatków, innych świadczeń i zasiłków za dni niezdolności do pracy w razie choroby lub macierzyństwa dla pracowników Ogrodu Zoologicznego w Lubinie, odbywa się z dołu w ostatnim dniu miesiąca. W przypadku, gdy termin wypłaty przypada na dzień wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w dniu poprzedzającym dzień wolny.
3. Wynagrodzenie i inne należności ze stosunku pracy są przekazywane na wskazane przez pracownika konto bankowe, zgodnie z jego dyspozycją wyrażoną na piśmie.
4. Pracodawca, na wniosek pracownika zobowiązany jest do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

§13

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. W sprawach nieuregulowanych Regulaminem stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, kodeksu pracy, rozporządzenia płacowego oraz inne przepisy prawa pracy.
2. Wszelkie zmiany w regulaminie wynagradzania wprowadza się w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

§ 14

1. Regulamin wynagradzania podlega podaniu do wiadomości pracowników.
2. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania do wiadomości pracowników.

WYKAZ STANOWISK

na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę w samorządowych jednostkach administracyjnych (z podaniem kategorii zaszeregowania oraz minimalnych wymagań kwalifikacyjnych)¹⁾

Stanowiska kierownicze urzędnicze				
Lp	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
1	Dyrektor	XVIII	wyższe ²⁾ lub według odrębnych przepisów	5 lub wg odrębnych przepisów
2	Zastępca dyrektora	XVII	wyższe ²⁾	5
3	Kierownik zespołu	XV	wyższe ²⁾	5

Stanowiska urzędnicze				
L	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
1	Główny specjalista	XIII	wyższe ²⁾	4
2	Starszy specjalista	XI	wyższe ²⁾	3
			średnie ³⁾	5
3	Specjalista	X	wyższe ²⁾	3
			średnie ³⁾	5
4	Konsultant	XIII	wyższe ²⁾	3
5	Koordinator	XV	wg. odrębnych przepisów	

420

Stanowiska pomocnicze i obsługi				
Lp	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
1	Lekarz weterynarii	XV	według odrębnych przepisów	
2	Kierownik magazynu	X	wyższe ²⁾	2
			średnie ³⁾	4
3	Starszy technik weterynarii	XI	średnie ³⁾	5
4	Starszy majster	X	wyższe ²⁾	3
			średnie ³⁾ i tytuł mistrza	4
5	Majster	IX	średnie ³⁾	3
6	Starszy technik weterynarii	XI	średnie ³⁾	5
7	Wykwalifikowany opiekun zwierząt	VIII	średnie ³⁾	3
8	Edukator przyrodniczy	VIII	średnie ³⁾	2
9	Technik weterynarii	VII	średnie ³⁾	-
10	Pomoc (weterynaryjna, zootechniczna)	VI	średnie ³⁾	-
11	Opiekun zwierząt	V	podstawowe ⁵⁾	3
12	Młodszy opiekun zwierząt	II	podstawowe ⁵⁾	-
13	Starszy magazynier	VIII	średnie ³⁾	2
			zasadnicze ⁴⁾	3
14	Rzemieślnik specjalista	IX	średnie ³⁾	3
			zasadnicze ⁴⁾	4
15	Starszy rzemieślnik, starszy konserwator	VIII	średnie ³⁾	2
			zasadnicze ⁴⁾	3

Bal

16	Ogrodnik	IV	zasadnicze ⁴⁾	-
17	Magazynier	VII	średnie ³⁾	-
			zasadnicze ⁴⁾	2
18	Kierowca samochodu osobowego	VI	według odrębnych przepisów	
19	Rzemieślnik, konserwator	V	zasadnicze ⁴⁾	-
16	Sekretarka	VII	średnie ³⁾	-
17	Pomoc rzemieślnika,	I	podstawowe ⁵⁾	-
18	Robotnik	II	podstawowe ⁵⁾	-
19	Starszy robotnik			
19	Sprzątaczką	II	podstawowe ⁵⁾	-
20	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna)	IV	zasadnicze ⁴⁾	-

¹⁾ Minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia, uwzględniają wymagania określone w ustawie z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz.530) przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art., 6 ust. 4 pkt. 1 tej ustawy.

²⁾ Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to ukończenie studiów potwierdzone dyplomem, o którym mowa w art. 77 ust.1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742 i 1088), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

³⁾ Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 900), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

⁴⁾ Wykształcenie zasadnicze – rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.

⁵⁾ Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.

207

*Załącznik Nr 2
do Regulaminu Wynagradzania Pracowników
w Ogrodzie Zoologicznym w Lubinie*

**KWOTY MINIMALNEGO MIESIĘCZNEGO POZIOMU WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
USTALONEGO W KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA**

KATEGORIA ZASZEREGOWANIA	MINIAMLNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH
I	3300
II	3350
III	3400
IV	3450
V	3500
VI	3550
VII	3600
VIII	3650
IX	3700
X	3800
XI	3900
XII	4000
XIII	4100
XIV	4200
XV	4300
XVI	4400
XVII	4600
XVIII	4800
XIX	5000
XX	5200

gds

**WYSOKOŚĆ DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK**

Stanowisko	Kwota w złotych (brutto)
Kierownik zespołu	do 1500 zł
Specjalista (starszy specjalista, główny specjalista)	do 500 zł
Brygadzysta	do 1000 zł
Z-ca brygadzisty	do 500 zł
Kierownik magazynu	do 500 zł

Agata Bończak
Agata Bończak
Dyrektor
Ogródu Zoologicznego w Lubinie