

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

dla pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Przedszkolu Samorządowym nr 5 w Sandomierzu

I. Przepisy wstępne

§ 1.

1. Regulamin wynagradzania tworzy się w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w placówce na podstawie:
 - 1) art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162, z 2022 r. poz. 655),
 - 2) Ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530).
 - 3) Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2021 poz. 1960).
2. Regulamin wynagradzania obejmuje i obowiązuje wszystkich pracowników niepedagogicznych zatrudnionych na umowę o pracę w Przedszkolu Samorządowym nr 5 w Sandomierzu bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.
3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o :
 - 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie,
 - 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008r. (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530)
 - 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2021 poz. 1960)
 - 4) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Przedszkolu Samorządowym nr 5 w Sandomierzu ul. Portowa 28 na podstawie umowy o pracę,
 - 5) pracodawcy – rozumie się przez to Przedszkole Samorządowe nr 5 w Sandomierzu – reprezentowane przez Dyrektora.

- 6) organizacji związkowej – rozumie się przez to związki zawodowe działające w placówce,
- 7) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,
- 8) minimalnej kwocie wynagrodzenia zasadniczego rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z dnia 10 października 2002r. (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2207).

§ 2.

Ustala się następujące załączniki do regulaminu stanowiące jego część składową:

1. Tabela minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania.
(załącznik nr 1)
2. Tabela minimalnych wymagań kwalifikacyjnych pracowników na poszczególnych stanowiskach niepedagogicznych .
(załącznik nr 2)
3. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią regulaminu wynagradzania.
(załącznik nr 3)

II. Warunki wynagradzania za pracę zasady jego przyznawania i wynagrodzenie zasadnicze

§ 3.

1. Pracownikom, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i warunków wykonywania pracy przysługują następujące składniki wynagrodzenia:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze
- 2) dodatek za wieloletnią pracę (za staż pracy)
- 3) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele lub święta
- 4) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej

2. Pracownik może otrzymać także;

- 1) dodatek funkcyjny
- 2) dodatek specjalny
- 3) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia

w pracy zawodowej,
4) premie.

3. Pracownikom przysługują ponadto inne składniki wynagrodzenia przewidziane w powszechnie obowiązującym, ustawowych przepisach Prawa Pracy.

4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, ustalonego w umowie o pracę.

§ 4

1. Minimalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego pracowników niepedagogicznych Przedszkola Samorządowego nr 5 w Sandomierzu określa (załącznik nr 1) do niniejszego regulaminu.

2. Tabelę stanowisk, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych i kategorii zaszeregowania określa (załącznik nr 2) do niniejszego regulaminu.

§ 5.

1. Minimalną kwotę wynagrodzenia zasadniczego dla danej kategorii zaszeregowania określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2021 poz. 1960).

§ 6.

1. Decyzję o zastosowaniu odpowiedniej dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje Pracodawca uwzględniając ;

- 1) kategorię zaszeregowania obowiązującą na zajmowanym przez pracownika stanowisku pracy, przy czym jeżeli pracownik zajmuje stanowisko łączone stosuje się kategorię wyższą,
- 2) dokonaną indywidualnie ocenę przydatności i efektywności pracy,
- 3) wysokość stawek płac zasadniczych pracowników na porównywalnych stanowiskach, o porównywalnych kwalifikacjach i porównywalnych rezultatach pracy .

2. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić w wyniku:

- 1) zmiany stanowiska pracy

- 2) istotnej zmiany zakresu czynności na danym stanowisku wskutek powiększenia lub zmniejszenia tego zakresu
- 3) zmiany stawek płac zasadniczych w tabeli płac
- 4) istotnego podniesienia kwalifikacji zawodowych pracownika z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy
- 5) przyznania przez pracodawcę wyższego wynagrodzenia – przeszerogowania.

III . Dodatkowe składniki wynagrodzenia

§ 7.

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę po pięciu latach pracy w wysokości wynoszącej 5% wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresu uprawniającego do dodatku o którym mowa w ust.1 wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia ,jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy , od którego zależą uprawnienia pracownicze .
3. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni , za które otrzymuje wynagrodzenie, Dodatek za wysługę przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy, wskutek choroby lub konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę i przysługuje:
 - 1) od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu , w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca.
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca..
5. W przypadku dodatkowego zatrudnienia , prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

§ 8.

1. Praca w godzinach nadliczbowych jest pracą wykonywaną przez pracownika ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek zgodnie z obowiązującymi przepisami.
3. Dodatek, o którym mowa w ust.2 nie przysługuje za pracę w niedzielę w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono w zamian innego dnia wolnego od pracy. Dotyczy to także pracy w święto oraz dni dodatkowo wolne od pracy.
4. Stawki godzinowe oblicza się dzieląc kwotę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, przysługującego za pełny wymiar czasu pracy przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 9.

Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, jest przyznawany dodatek specjalny w wysokości 15% przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego

- 1) Dodatek specjalny jest wypłacany ze środków powstałych w wyniku przeniesienia ciężaru wypłaty wynagrodzenia przez ZUS po 33 dniach lub 14 dniach -50 lat życia, usprawiedliwionej nieobecności pracownika.
- 2) Dodatek specjalny przyznaje dyrektor na czas określony.
- 3) Dodatek specjalny wypłacany jest w wysokości do 15% wynagrodzenia zasadniczego w miarę posiadanych środków.
- 4) Prawo do dodatku specjalnego powstaje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu , w którym nastąpiło powierzenie dodatkowych obowiązków , a jeżeli powierzenie obowiązków nastąpiło pierwszego dnia miesiąca – od tego dnia.
- 5) Dodatek specjalny nie przysługuje pracownikowi 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 na ubezpieczenia społeczne.

§ 10.

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

IV. Inne świadczenia związane z wykonywaniem pracy

§ 11.

1. Za wieloletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w następującym wymiarze:
 - 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego
 - 2) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego
 - 3) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego
 - 4) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego
 - 5) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego
 - 6) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego
2. Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej zwanej dalej „nagrodą” wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku prac, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
5. Pracownik jest obowiązany udokumentować prawo do nagrody, jeśli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczenia stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeśli dla pracownika jest korzystne – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
8. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procenty sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczanego według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę , pracownikowi , któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy , nagrodę tą wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
10. W razie zbiegu prawa do dwóch lub więcej nagród, z powodu uzupełnienia dokumentacji albo z innych przyczyn, pracownikowi wypłaca się tylko jedna wyższą nagrodę.
11. Pracownikowi, który od dnia, w którym udokumentował swoje prawo do nagrody , nabędzie w ciągu 12 miesięcy prawo do nagrody wyższego stopnia , nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, w dniu nabycia prawa do wyższej – różnicę między kwotą wyższej a kwotą nagrody niższej.

§ 12

1. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 13

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród, w wysokości co najmniej 1% planowanego rocznego wynagrodzenia osobowego.
2. Przyjmuje się następujące podstawowe kryteria przyznania nagród:
 - a) wzorowe wypełnianie obowiązków
 - b) złożoność realizowanych zadań
 - c) terminowe wykonywanie zadań, bądź innych prac zleconych przez dyrektora
 - d) wykazywanie inicjatywy w pracy
 - e) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, doskonalenie zgodnie z potrzebami placówki
 - f) dbanie o dobro placówki, aktywny udział w pracach na jej rzecz, organizacji przedszkolnych imprez i uroczystości
3. Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie ostatniego roku:
 - a) został ukarany karą dyscyplinarną
 - b) opuścił jakkolwiek dzień pracy bez usprawiedliwienia
4. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Komisji Edukacji Narodowej.

§ 14

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia można przyznać pracownikowi premię uznaniową w wysokości do

20% wynagrodzenia zasadniczego.

2. Premia może być przyznana pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki w szczególności:
- a) wykonują dodatkowe czynności nie wchodzące w zakres obowiązków wynikających z umowy o pracę ,
 - b) pełnią zastępstwa za nieobecnych pracowników,
 - c) oszczędnie gospodarują materiałami i środkami,
 - d) przejawiają własną inicjatywę w pracy,
 - e) zachowują szczególną dbałość o stan techniczny powierzonych im urządzeń i sprzętu,
 - f) przestrzegają porządku pracy i zasad współżycia społecznego.

§15

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę , przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia , jeżeli przepracował 10 lat,
- 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia , jeżeli przepracował 15 lat,
- 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy.

2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§16

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby , rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna, zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy.

V. Postanowienia końcowe

§ 17

1. W sprawach nieuregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem; kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych i rozporządzenia płacowego.

§ 18

1. Niniejszy regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników. Fakt zapoznania się z regulaminem pracownik poświadcza własnoręcznym podpisem (załącznik nr 3)
2. Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

§ 19

1. Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu wynagradzania przed rozpoczęciem przez niego pracy.
2. Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu u Dyrektora Przedszkola.

§ 20

1. Zmiany w regulaminie wynagradzania wprowadza się w trybie przewidzianym dla wprowadzania regulaminu, co pracownicy potwierdzają własnoręcznym podpisem.
2. Traci moc regulamin z 27.12.2017 r.

Uzgodniono z zakładową organizacją związkową:

Związkiem Nauczycielstwa Polskiego
Zarządem Oddziału w Sandomierzu

.....

Tabela 1: Tabela minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników niepedagogicznych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	2150
II	2200
III	2250
IV	2300
V	2350
VI	2400
VII	2450
VIII	2500
IX	2550
X	2600
XI	2650
XII	2700
XIII	2750
XIV	2800
XV	2850
XVI	2900
XVII	2950
XVIII	3000
XIX	3100
XX	3200
XXI	3400
XXII	3600

Tabela 1. Tabela stanowisk zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych

Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
Pomoc administracyjna/biurowa	III	średnie	-
Intendent, starszy intendent	V	zasadnicze zawodowe	2
	VI	wyższe, średnie	2
Kuchmistrz szef kuchni	VII	zasadnicze zawodowe i uprawnienia kwalifikacyjne	1
Kucharz	V	zasadnicze zawodowe	-
Pomoc kuchenna	IV	podstawowe	-
Robotnik gospodarczy, Dozorca	II	podstawowe	-
Starsza woźna	III	podstawowe	-
Woźna	II	podstawowe	-

Oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem wynagradzania

.....
(miejsowość i data)

.....
(imię i nazwisko)

Oświadczenie

Niniejszym oświadczam, że zapoznałam/zapoznałem się z treścią Regulaminem wynagradzania pracowników niepedagogicznych w Przedszkolu Samorządowym nr 5

.....
(podpis pracownika)

.....
(podpis dyrektora)