

## **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. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2016 r poz. 1666 z późn. zm.),
  - 2) Ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2016 r poz.902 z póź. zm.),
  - 3) Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz. U. z 2014 r poz. 1786 z póź. zm.),
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. (Dz. U. 2016 r, poz. 902 z póź.zm.)
  - 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz. U. z 2014 r poz. 1786 z póź. zm.),
  - 4) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Przedszkolu Samorządowym Nr 5 w Sandomierzu ul. Portowej 28 na podstawie umowy o pracę,
  - 5) pracodawcy – rozumie się przez to Dyrektora Przedszkola

Samorządowego Nr 5 w Sandomierzu .

- 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 2017 r poz.847).

## § 2.

Ustala się następujące załączniki do regulaminu stanowiące jego część składową:

1. Tabela minimalnych i maksymalnych kwot miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.  
( 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 7 sierpnia 2017 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1621.)

#### § 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. Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana przez pracownika ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy, obowiązujące u Pracodawcy.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych- oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługuje dodatek w wysokości 100% tego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nadliczbowych w porze nocnej i święta oraz w dni wolne od pracy
3. Dodatek ,o którym mowa w ust.2 przysługuje także za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym miesięcznym okresie rozliczeniowym.
4. 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.
5. 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 20% przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego

## § 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) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych
  - f) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, doskonalenie zgodnie z potrzebami placówki
  - g) 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 jakikolwiek 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 poświadczą 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.

Uzgodniono z zakładową organizacją związkową:

Związkiem Nauczycielstwa Polskiego  
Zarządem Oddziału w Sandomierzu

.....

Postanowienia Regulaminu wchodzi w życie z dniem 10 stycznia 2018 r

Sandomierz , dnia 27 grudnia 2017 r

**Załącznik Nr 1**  
**do Regulaminu Wynagradzania**  
**Pracowników Niepedagogicznych**

**Tabela minimalnych i maksymalnych kwot miesięcznego wynagrodzenia  
zasadniczego.**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego</b>	<b>Maksymalny poziom wynagrodzenie zasadnicze</b>
I	1700	2100
II	1720	2200
III	1740	2300
IV	1760	2400
V	1780	2500
VI	1800	2600
VII	1820	2700
VIII	1840	2800
IX	1860	2900
X	1880	3000
XI	1900	3100
XII	1920	3200
XIII	1940	3300
XIV	1960	3400
XV	1980	3500
XVI	2000	3600
XVII	2100	3700
XVIII	2200	3800
XIX	2400	3900

**Załącznik Nr 2  
do Regulaminu Wynagradzania  
Pracowników Niepedagogicznych**

**Tabela minimalnych wymagań kwalifikacyjnych pracowników na  
poszczególnych stanowiskach niepedagogicznych .**

Lp.	stanowisko	minimalna grupa wynagrodzenia zasadniczego	grupa dodatku funkcyjnego	minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
<b>Stanowiska urzędnicze</b>					
1	inspektor ds. BHP	IX	-	według odrębnych przepisów	
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>					
2.	intendent	V	-	zasadnicze zawodowe	2
3.	kucharz	VI	-	zasadnicze zawodowe	3
4.	sprzątaczką	III	-	podstawowe	-
5.	palacz c.o	IV	-	Podstawowe i kurs dla palaczy c.o	-
6.	dozorca	III	-	podstawowe	-
7.	woźna	III	-	podstawowe	-
8.	pomoc kuchenna	IV	-	zasadnicze zawodowe	-

**Załącznik Nr 3  
do Regulaminu Wynagradzania  
Pracowników Niepedagogicznych**

**Oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem wynagradzania**

.....  
(miejsowość i data)

.....  
(imię i nazwisko)

**Oświadczenie**

Niniejszym oświadczam, że zapoznałam/zapoznałem się z Regulaminem wynagradzania pracowników niepedagogicznych w ..... z dnia .....

.....  
(podpis pracownika)

.....  
(podpis dyrektora)