

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych
w Przedszkolu nr 17 w Cieszynie

Rozdział I. – Postanowienia ogólne

§ 1

Podstawę prawną regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Przedszkolu nr 17 w Cieszynie, zwanego dalej „regulaminem” stanowią:

1. Kodeks Pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.),
2. Ustawa z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458),
3. Ustawa z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty (Dz.U. 04 Nr 256 poz. 2572 z późn.zm.),
4. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50 poz. 398).

§ 2

Regulamin, określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w Przedszkolu nr 17 w Cieszynie.

§ 3

1. Wynagrodzenie miesięczne pracowników ustala się w oparciu o obowiązujące Rozporządzenie Rady Ministrów wymienione w § 1 ust. 4 regulaminu.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
3. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się do rąk pracownika, w trzecim dniu roboczym liczonym od końca miesiąca, za który wynagrodzenie przysługuje. Jeżeli ustalony dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
4. Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, wypłata wynagrodzeń może następować w drodze przelewu na rachunek oszczędnościowo- rozliczeniowy pracownika.

Rozdział II – Zasady wynagradzania za pracę

§ 4

1. Wynagrodzenie składa się z następujących elementów:

- wynagrodzenia zasadniczego,
- dodatku specjalnego,
- dodatku za wieloletnią pracę(stażowy).

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze ma postać stawki miesięcznej i wyraża wartość pracy wykonywanej w pełnym wymiarze czasu pracy.
2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

3. Tabela minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego oraz tabela stanowisk, zaszeregowień i kwalifikacji pracowników – stanowią odpowiednio załączniki nr 1 i 3 do Regulaminu.
4. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania.

§6

1. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, Dyrektor przedszkola może przyznać dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony, nie dłuższy niż rok, również ze względu na zakres wykonywanych zadań i charakter pracy.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenie w wysokości do 15 % przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek specjalny może być w każdym czasie zwiększony, zmniejszony lub cofnięty.
5. Dodatek specjalny nie przysługuje w okresach, za które nie przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.

§ 7

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy – 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia.
3. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ten przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie wlicza się okresu zatrudnienia podstawowego.
6. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje:
 - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
7. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Przedszkolu, w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu - do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

Rozdział III – Zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą

§ 8

1. Pracownikowi po spełnieniu określonych warunków przysługują inne świadczenia związane z pracą:

- a) nagrody jubileuszowe
- b) jednorazowe odprawy emerytalno-rentowe
- c) dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. 13-ta pensja)
- d) nagrody z funduszu nagród
- e) odprawa pośmiertna,
- f) świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych określone w regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

§ 9

1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe za wieloletnią pracę w następującej wysokości:

- a) po 20 latach pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego
- b) po 25 latach pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego
- c) po 30 latach pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego
- d) po 35 latach pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego
- e) po 40 latach pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego
- f) po 45 latach pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego

2. Nagrody jubileuszowe za wieloletnią pracę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

3. Szczegółowe zasady przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych ustala § 8 rozporządzenia Rady Ministrów wymienionego w § 1 ust. 4 regulaminu.

§ 10

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, 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 odprawy wlicza się okresy zatrudnienia u innych pracodawców na zasadach ustalonych do obliczania okresów przyznania dodatku za wieloletnią pracę (stażowe).

3. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

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

§ 11

Pracownikowi samorządowemu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 1997r., Nr 160, poz. 1080 ze zm.).

§ 12

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenie tworzy się fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników.
2. Fundusz nagród tworzy się na dany rok w wysokości do 3% rocznego osobowego funduszu płac pracowników administracyjno-obługowych Przedszkola.
3. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora przedszkola w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
4. Nagrody dla pracowników przyznaje dyrektor przedszkola za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej niezależnie od absencji chorobowej.
5. Wypłata nagrody następuje w najbliższym terminie ustalonym dla wypłaty wynagrodzenia za pracę.
6. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
 - 1) wzorowe wypełnianie obowiązków
 - 2) złożoność realizowanych zadań
 - 3) terminowe wykonywanie zadań
 - 4) wykazywanie inicjatywy w pracy
 - 5) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych
 - 6) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami przedszkola
 - 7) dbanie o dobro przedszkola

§ 13

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.
2. Wysokość odprawy oraz osoby uprawnione do jej otrzymania – określają przepisy Kodeksu Pracy.

§ 14

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

§ 15

Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 16

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do

wiadomości pracowników : tablica ogłoszeń

§ 17

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w kancelarii.

§ 18

Regulamin wynagradzania obowiązuje od dnia 01 czerwca 2009r

§ 19

Zmiany w regulaminie wynagradzania wprowadza się aneksem do regulaminu.

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO
Zarząd Oddziału
43-400 Cieszyn Rynek 18
tel/fax 033 8621050 NIP 548-19-87-990

PREZES ODDZIAŁU
Związku Nauczycielstwa Polskiego

W Cieszynie
Jadwiga Lincer

(podpisy przedstawicieli
zakładowych organizacji związkowych)

DYREKTOR PRZEDSZKOLA Nr 17

mgr Iwona Sadowska-Wisielka

(podpis przedstawiciela pracodawcy)

TABELE
MINIMALNEGO MIESIĘCZNEGO POZIOMU WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
DLA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH
NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ

I	1.100
II	1.120
III	1.140
IV	1.160
V	1.180
VI	1.200
VII	1.220
VIII	1.240
IX	1.260
X	1.280
XI	1.300
XII	1.350
XIII	1.400
XIV	1.450
XV	1.500
XVI	1.550
XVII	1.600
XVIII	1.650
XIX	1.700

Załącznik nr 2

**Regulaminu wynagradzania pracowników
niebędących nauczycielami**

**Tabela maksymalnych kwot miesięcznego
wynagrodzenia zasadniczego**

kategoria zaszeregowania	maksymalna kwota w złotych*
I	1810
II	1920
III	2030
IV	2140
V	2250
VI	2360
VII	2470
VIII	2580
IX	2690
X	2800
XI	2910
XII	3020
XIII	3130
XIV	3240
XV	3350
XVI	3460
XVII	3570
XVIII	3680
XIX	3790

**Regulaminu wynagradzania pracowników
niebędących nauczycielami**

Tabela stanowisk, zaszeregowań i wymagań kwalifikacyjnych pracowników

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	5	6
I wszystkie jednostki				
Stanowiska urzędnicze				
1.	Starszy intendent,	VI - XII	wyższe ²⁾	-
			średnie ³⁾	2
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
2.	Pomoc nauczyciela	VI - X	podstawowe ⁴⁾	-
3.	Starszy konserwator,	VI - XI	średnie zawodowe	3
			zasadnicze zawodowe ⁵⁾	
4.	intendent	V - X	średnie ³⁾	1
			zasadnicze zawodowe ⁵⁾	2
5.	Kucharz, konserwator	V - X	średnie zawodowe	-
			zasadnicze zawodowe ⁵⁾ i odpowiednie wyszkolenie w zawodzie	
6.	Palacz c.o.	IV - VIII	podstawowe i	-

			kurs dla palaczy c.o.	
7.	Pomoc kuchenna,	IV - VIII	zasadnicze zawodowe ⁵⁾	-
			podstawowe ⁴⁾	

¹⁾ Szczegółowe 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, uwzględniają wymagania określone w ustawie, przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy.

Wymagane kwalifikacje dla pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy określają odrębne przepisy.

²⁾ Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, a także wymagania określone w ustawie stosownie do opisu stanowiska.

³⁾ Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

⁴⁾ Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności.

⁵⁾ Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.