

## REGULAMIN WYNAGRADZANIA

### pracowników samorządowych zatrudnionych w Publicznym Przedszkolu w Jemielnicy

#### § 1

1. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej, „regulaminem” określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą
2. Regulamin wynagradzania ustala:
  - 1) tabelę określającą minimalne kwoty w złotych miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego zawarte w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960) oraz maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony przez pracodawcę,
  - 2) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych w Publicznym Przedszkolu w Jemielnicy,
  - 3) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego,
  - 4) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego,
  - 5) szczegółowe warunki przyznawania oraz sposób wypłacania nagród, innych niż nagrody jubileuszowe
  - 6) szczegółowe warunki przyznawania oraz sposób wypłacania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej,
  - 7) szczegółowe warunki przyznawania oraz sposób wypłacania odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.
3. Regulamin obowiązuje w stosunku do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

#### § 2

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

1. ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r., poz.530 z późn. zm.);
2. rozporządzeniu płacowym - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960. Z późn. zm.);
3. najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerogowania, określone w I. Tabeli załącznika nr 3 do rozporządzenia, wymienionego w pkt 2 niniejszego regulaminu;
4. pracodawcy – rozumie się przez to Publicznego Przedszkole w Jemielnicy;
5. dyrektorze – rozumie się przez to dyrektora Publicznego Przedszkola w Jemielnicy;
6. pracownikach - rozumie się przez to pracowników zatrudnionych w Publicznym Przedszkolu w Jemielnicy na podstawie umowy o pracę;
7. zakładowej organizacji związkowej - rozumie się przez to, działający w placówce związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego, której przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej;

### § 3

1. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy - na podstawie art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r., poz.530 z późn. zm.);
  - 2) dodatkowe wynagrodzenie roczne - na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018, poz. 1872 z późn. zm.),
  - 3) dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta - na podstawie i zasadach określonych w art.151-151<sup>12</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 z późn. zm.),
  - 4) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy - na podstawie i 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.),
  - 5) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. Z 2022r., poz. 1510 z późn. zm.),
  - 6) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy- na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2022r., poz. 1732 z późn. zm.)
2. Pracownikom z tytułu zatrudnienia może być przyznany: premia uznaniowa oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej - na podstawie art. 39 ust.2 pkt.1) ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r., poz. 530 z późn. zm) oraz regulaminu wynagradzania.
3. Dotychczasowa premia regulaminowa włączona zostaje w odpowiedniej proporcji do wynagrodzenia zasadniczego.

### § 4

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. 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 (Dz. U. z 2020 r., poz. 2207 z późn. zm.).
3. Stawki minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu.
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w I. Tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do rozporządzenia płacowego.
5. Podwyższenie wynagrodzeń, w części ustalonej przez pracodawcę może nastąpić w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, określonych w uchwale budżetowej Rady Gminy Jemielnica na dany rok budżetowy.

### § 5

1. Ustala się wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonym w tabeli F cz. I oraz cz. V - stanowiącej załącznik nr 3 do rozporządzenia płacowego.

2. Wykaz stanowisk, na których mogą być zatrudniani pracownicy Publicznego Przedszkola w Jemielnicy oraz szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników określa załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.

#### § 6

1. Pracownikowi, któremu powierzono dodatkowe obowiązki (np.: dowóz jedzenia do oddziałów zamiejscowych prywatnym samochodem) może zostać przyznana premia uznaniowa.
2. Premia ma charakter uznaniowy;
3. Premia może być przyznana w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w kwocie nie przekraczającej 30% wynagrodzenia zasadniczego;
4. Wypłata premii dokonywana będzie w dniu wypłaty wynagrodzenia za pracę.
5. Premię wlicza się do ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku. Za okres pobierania wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku premia ulega pomniejszeniu.

#### § 7

1. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownikowi przysługuje:
  - 1) dodatek za wieloletnią pracę,
  - 2) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych
  - 3) dodatek za pracę w porze nocnej.<sup>3</sup>
2. Dodatek za wieloletnią pracę ustalany jest w trybie i na zasadach określonych w ustawie.
3. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.

Zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy ustawy Kodeks pracy.

4. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.  
Tryb i zasady określa ustawa Kodeks Pracy.

#### § 8

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 3% planowanego osobowego funduszu płac z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.

1. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Nagroda ma charakter uznaniowy.
3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub innej ważnej okazji.
4. Pracownikowi, któremu została przyznana nagroda dyrektor przedszkola wręcza dokument
5. Nagrodę przyznaje się pracownikowi, który przepracował co najmniej rok w przedszkolu oraz:
  - 1) sumiennie i starannie wykonuje powierzone zadania określone zakresem obowiązków;
  - 2) wyróżnia się wysoką kulturą osobistą;
  - 3) wzorowo przestrzega zasad dyscypliny pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwpożarowych, a także innych obowiązków określonych w regulaminie pracy;
  - 4) współpracuje z innymi pracownikami, dyrekcją przedszkola i nauczycielami;

- 5) ponadto spełnia przynajmniej trzy z poniższych kryteriów:
  - a) podejmuje działania, które podniosły prestiż przedszkola lub jej wartość majątkową;
  - b) wykonuje pracę na polecenie pracodawcy lub z własnej inicjatywy, wykraczające poza zakres czynności pracownika;
  - c) osiąga wysokie rezultaty w swojej pracy;
  - d) wykazuje aktywność i inwencję w pracy;
  - e) wykazuje szczególną dbałość o mienie, powierzony sprzęt i stanowisko pracy;
  - f) wykazuje szczególną dbałość o własny rozwój i podwyższenie kwalifikacji dla celów podniesienia jakości wykonywanych zadań.
6. Nagroda nie przysługuje pracownikowi w stosunku, do którego w okresie 12 miesięcy poprzedzających przyznanie nagrody stwierdzono fakt naruszenia postanowień regulaminu pracy.
7. Nagroda wlicza się do ustalenia podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku.

#### § 9

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi 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. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

#### § 10

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna
2. Tryb i zasady określa ustawa Kodeks Pracy.

#### § 11

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn 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.) należy się odprawa pieniężna

#### § 12

1. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest miesięcznie z dołu.
2. Wypłata wynagrodzenia za pracę następuje najpóźniej w ostatnim dniu każdego miesiąca.
3. Jeżeli dzień, o którym mowa w ust. 2 wypada w niedzielę lub dzień wolny od pracy, wypłata wynagrodzenia następuje odpowiednio w dniu poprzedzającym.

4. Wypłata wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatku za pracę w porze nocnej – rozliczonych do dnia wypłaty wynagrodzenia – następuje w danym miesiącu.
5. Składniki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 4, wypracowane po terminie wypłaty wynagrodzenia, są wypłacane w kolejnym miesiącu kalendarzowym, w terminie wypłaty wynagrodzenia za ten miesiąc.
6. Na pisemny wniosek pracownika wynagrodzenie za pracę jest przekazywane na wskazane przez niego konto bankowe.

### § 13

Na wniosek pracownika pracodawca udostępnia mu do wglądu dokumenty na podstawie, których obliczone zostało jego wynagrodzenie.

### § 14

Wysokość wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy stanowi dobro osobiste pracownika i objęte jest tajemnicą, o ile przepis szczególny nie stanowi inaczej.

### § 15

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

### § 16

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie od dnia 1 stycznia 2023 r.

### § 17

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w gabinecie dyrektora, oraz na stronie internetowej przedszkola

### § 18

Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

## Załącznik nr 1

Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego obowiązująca od dnia 1 stycznia 2023r.

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	3000,00	3550,00
II	3050,00	3600,00
III	3100,00	3650,00
IV	3150,00	3700,00
V	3200,00	3750,00
VI	3250,00	3800,00
VII	3300,00	3850,00
VIII	3350,00	3900,00
IX	3400,00	3950,00
X	3450,00	4000,00
XI	3500,00	4050,00
XII	3550,00	4100,00
XIII	3600,00	4150,00
XIV	3650,00	4200,00
XV	3700,00	4250,00
XVI	3750,00	4300,00
XVII	3800,00	4350,00
XVIII	3850,00	4400,00
XIX	3950,00	4450,00

XX	4000,00	4500,00
XXI	4150,00	4500,00
XXII	4200,00	4550,00

Załącznik nr 2

TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowani a	Minimalne wymagania kwalifikacyjne <sup>1)</sup>	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Liczba lat pracy
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>				
1	woźna	IV	podstawowe	-
2	palacz	V	podstawowe	
3	Pomoc nauczyciela	VI	podstawowe	-
4	Pomoc kuchenna	VI	podstawowe	
5	kucharka	VII	średnie	1
			zasadnicze	2
6	Intendent	VIII	średnie	1
			zasadnicze	2
7	sekretarka	XIII	średnie	1
			wyższe	-