

ZARZĄDZENIE NR 1/2022

Dyrektora Publicznego Przedszkola „Akwarelka” w Nowych Osinach z dnia 3 stycznia 2022 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami w Publicznym Przedszkolu „Akwarelka” w Nowych Osinach

Na podstawie art. 39 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282 z późn. zm.) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960) zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami w Publicznym Przedszkolu „Akwarelka” w Nowych Osinach, którego treść stanowi załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2022 roku.

§ 3

Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu tracą moc postanowienia Regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami w Publicznym Przedszkolu „Akwarelka” w Nowych Osinach z dnia 27 grudnia 2017 roku.

p.o. Dyrektora
Anna Wóznica
mgr Anna Wóznica

Załącznik
do Zarządzenia Nr 1/2022
Dyrektora
Publicznego Przedszkola
„Akwarelka” w Nowych Osinach

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI ZATRUDNIONYCH W PUBLICZNYM PRZEDSZKOLU „AKWARELKA” W NOWYCH OSINACH

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282 ze zm.),
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 poz. 1320 ze zm.) oraz akty wykonawcze wydane na jego podstawie,
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960).

I. Postanowienia ogólne.

§ 1

Regulamin obowiązuje pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Publicznym Przedszkolu „Akwarelka” w Nowych Osinach zwanym dalej przedszkolem i określa:

1. wymagania kwalifikacyjne i szczegółowe warunki wynagradzania pracowników przedszkola;
2. warunki przyznawania oraz sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
3. warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego.

II. Wymagania kwalifikacyjne i szczegółowe warunki wynagradzania.

§ 2

1. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników oraz kategorie zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk określa załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. Minimalny i maksymalny poziom miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania określa załącznik nr 2 do Regulaminu.

§ 3

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednie do wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonaniu na danym stanowisku, a także ilości i jakości świadczonej pracy.
2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze oraz inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
3. Wynagrodzenie ustala dyrektor przedszkola. Wynagrodzenie zasadnicze nie może być niższe, ani nie może przekraczać skrajnych kwot przypisanych do poszczególnych kategorii zaszeregowania (zgodnie z załącznikiem nr 2).

§ 4

Na wynagrodzenie pracownika nie będącego nauczycielem składają się:

1. wynagrodzenie zasadnicze zgodne z zajmowanym stanowiskiem i kategorią zaszeregowania pracownika,
2. dodatek za wieloletnią pracę naliczany po przepracowaniu co najmniej 5 lat,
3. dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach,
4. nagroda jubileuszowa,
5. jednorazowa odprawa rentowa lub emerytalna,
6. nagroda z zakładowego funduszu nagród,
7. dodatek specjalny,
8. dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy,
9. odprawa pośmiertna,
10. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy.

§ 5

1. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze.
3. Na wniosek pracownika czas wolny może być udzielany w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

§ 6

Zasady wynagradzania za pracę w niedzielę i święta określają przepisy Kodeksu Pracy.

§ 7

Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić w związku z:

- a) zmianą stanowiska pracy,
- b) istotną zmianą zakresu obowiązków na zajmowanym stanowisku,
- c) zmianą stawek płac zasadniczych w tabeli płac,
- d) istotnym podniesieniem kwalifikacji pracownika.

§ 8

1. Dodatek za wieloletnią pracę, ustalony zgodnie z przepisami ustawy wynosi 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po pięciu latach pracy i wzrasta o 1% za każdy dalszy rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresów pracy, od których zależą uprawnienia pracownicze.
3. W przypadku gdy praca w przedszkolu stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Dodatek przysługuje:
 - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku,
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia danego miesiąca.
5. Pracownik, z którym zawarto lub rozwiązano umowę w trakcie miesiąca dodatek za wieloletnią pracę przysługuje proporcjonalnie do okresu zatrudnienia.
6. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie za chorobę lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Oznacza to, że dodatek za wieloletnią pracę nie stanowi podstawy wynagrodzenia za chorobę, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego.
7. Dodatek za wieloletnią pracę nie przysługuje za czas nieobecności w pracy, za który pracownik otrzymuje zasiłek macierzyński lub świadczenie rehabilitacyjne. Dodatek wliczany jest do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego, świadczenia rehabilitacyjnego.
8. Dodatek za wieloletnią pracę, przysługujący pracownikowi m.in. za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, przebywania na zasiłku chorobowym i zasiłku opiekuńczym, uwzględniany jest przy ustalaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego.
9. Dodatek wypłacany jest z dołu w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 9

1. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest co miesiąc do 28 dnia każdego miesiąca. Jeśli dzień ten wypada w sobotę, niedzielę lub święta, wynagrodzenie przekazywane jest w dniu poprzedzającym dzień wolny od pracy.
2. Pracodawca na wniosek pracownika jest obowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu. Ponadto każdy pracownik otrzymuje pisemną informację o wysokości należnego wynagrodzenia za dany miesiąc, z podaniem poszczególnych składników.
3. Wynagrodzenie przekazywane jest na wskazany przez pracownika rachunek bankowy po uprzednim złożeniu przez niego odpowiedniego pisemnego oświadczenia.

§ 10

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne określone w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym rocznym wynagrodzeniu dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872 ze zm.).

§ 11

1. Nagroda jubileuszowa jest ustalona zgodnie z przepisami ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282 ze zm.).
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej 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. Pracownik obowiązany jest udokumentować swoje prawo do nagrody.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu danego okresu pracy lub w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody.
4. Wypłata nagrody powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
5. Podstawę obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli jest to dla pracownika korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty.
6. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do dnia nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy (licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy) nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 12

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. dwumiesięcznego wynagrodzenia po 10 latach pracy,
2. trzymiesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy,
3. sześciomiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy.

§ 13

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości i na zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikiem stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.).

III. Warunki przyznawania oraz sposób wypłacania nagród.

§ 14

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się w przedszkolu fundusz nagród dla pracowników przedszkola nie będących nauczycielami w wysokości 1% planowanego rocznego funduszu wynagrodzeń osobowych pracowników.
2. Funduszem nagród dysponuje dyrektor przedszkola.

§ 15

Ustala się następujące kryteria, wg których dyrektor przyznaje nagrody:

1. wykazywanie się dużym wkładem pracy, inicjatywą, pomysłowością w zakresie poprawy estetyki i organizacji pracy w placówce,
2. wykazywanie dużej aktywności i zaangażowania w pracy zawodowej,
3. chętnie wykonywanie dodatkowych zadań nie wchodzących w zakres obowiązków wynikających z potrzeb organizacyjnych placówki,
4. przyczynianie się do realizacji zadań przedszkola wynikających z regulaminu pracy, statutu przedszkola i rocznego planu pracy przedszkola.

§ 16

1. Wysokość nagrody nie może być niższa niż 300,00 zł brutto.
2. Nagroda z okazji DEN uwzględniana jest w podstawie wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego, zasiłku macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego. Wysokość nagrody przyjmuje się do podstawy w kwocie faktycznej wypłaconej za miesiąc, który stanowi podstawę w/w nieobecności.
3. Nagrody wypłacane są w Dniu Edukacji Narodowej lub w dniu, w którym obchodzone są uroczystości związane z w/w świętem. W przypadku, gdy DEN jest dniem wolnym od pracy, nagrody wypłacane są w dniu poprzedzającym ten dzień.

IV. Warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego.

§ 17

1. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek specjalny przyznaje dyrektor przedszkola w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracowników.
3. Dodatek specjalny przyznaje się na okres występowania okoliczności uzasadniających jego przyznanie, w wysokości nie przekraczającej 30% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek specjalny nie może być przyznany za okresy już zakończone.
5. Dodatek specjalny wypłaca się w dniu wypłaty wynagrodzenia.
6. Dodatek specjalny przyznawany jest na czas określony, nie dłuższy niż 12 miesięcy.

7. Prawo do dodatku specjalnego gaśnie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik zaprzestał wykonywania zadań lub obowiązków, o których mowa w ust. 1.
8. Dodatek specjalny nie przysługuje pracownikowi za dni nieobecności w pracy, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, zasiłek chorobowy, zasiłek opiekuńczy, zasiłek macierzyński i świadczenie rehabilitacyjne. Dodatek ten wliczany jest do podstaw wymiaru w/w nieobecności.

V. Postanowienia końcowe.

§ 18

W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie przepisy:

1. Ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282 ze zm.),
2. Rozporządzenie Rady Ministrów z 25 października 2021 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960),
3. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.) oraz aktów wykonawczych wydanych na jego podstawie.

§19

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2022 roku.

p.o. Dyrektora
Anna Woznica
mgr Anna Woznica

Załącznik nr 1

do Regulaminu wynagradzania
pracowników nie będących nauczycielami
w Publicznym Przedszkolu „Akwarełka”
w Nowych Osinach

**Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk
oraz wymagania kwalifikacyjne pracowników**

Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wykształcenie	Staż pracy (w latach)
STANOWISKA POMOCNICZE I OBSŁUGI			
sekretarka	IV – VIII	średnie	–
pomoc nauczyciela	VI –X	podstawowe	–
woźny	II – VI	podstawowe	–
starszy woźny	III – VII	podstawowe	–
konserwator	V – IX	zasadnicze zawodowe	–
starszy konserwator	VI-X	średnie zawodowe	3

Załącznik nr 2

do Regulaminu wynagradzania
pracowników nie będących nauczycielami
w Publicznym Przedszkolu „Akwarelka”
w Nowych Osinach

**Minimalny poziom miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych
kategorii zaszeregowania**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych
I	2150,00
II	2200,00
III	2250,00
IV	2300,00
V	2350,00
VI	2400,00
VII	2450,00
VIII	2500,00
IX	2550,00
X	2600,00
XI	2650,00
XII	2700,00
XIII	2750,00
XIV	2800,00
XV	2850,00
XVI	2900,00
XVII	2950,00
XVIII	3000,00
XIX	3100,00
XX	3200,00
XXI	3400,00
XXII	3600,00