

Publiczne Przedszkole Nr 2
"Akademia Pana Kleksa"
Al. Legionów 7, 08-400 Garwolin
tel. (25) 684-30-01
NIP: 826-10-33-474; REGON: 710006728



**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW NIEPEDAGOGICZNYCH
PUBLICZNEGO PRZEDSZKOŁA NR 2
„AKADEMIA PANA KLEKSA”
W GARWOLINIE**

Rozdział 1

Przepisy ogólne

§ 1

Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§ 2

1. Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Publicznym Przedszkolu Nr 2 „Akademia Pana Kleksa” w Garwolinie na podstawie umowy o pracę.
2. W regulaminie stosuje się przepisy z rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych obowiązującego w momencie wejścia w życie ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

§ 3

Przed dopuszczeniem do pracy, nowozatrudniony pracownik zapoznaje się w sekretariacie przedszkola z niniejszym Regulaminem. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 4

Ilekcroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – rozumie się przez to Dyrektora Publicznego Przedszkola Nr 2 „Akademia Pana Kleksa” w Garwolinie.

- 2) pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Publicznym Przedszkolu Nr 2 „Akademia Pana Kleksa” w Garwolinie na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy.
- 3) rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych wydane na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016 r. poz.902 oraz z 2017 r. poz. 60 z późn. zm.).

Rozdział 2

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5

1. W Publicznym Przedszkolu Nr 2 „Akademia Pana Kleksa” w Garwolinie obowiązuje wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną oraz dodatek funkcyjny, dodatek specjalny oraz dodatek za zastępstwo.
2. Podstawą ustalania zaszeregowania pracownika są tabele stanowiące **załącznik Nr 4** niniejszego **Regulaminu**, minimalne wynagrodzenie zasadnicze ustalone jest w rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania.
3. Tabela **maksymalnych stawek miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego** stanowi **załącznik Nr 1** do niniejszego **Regulaminu**.
4. Wynagrodzenie zasadnicze podlega corocznemu wzrostowi, co najmniej o średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług z wyrównaniem od 1 stycznia.

§ 6

1. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.

§ 7

Dodatek funkcyjny

1. Przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem oraz pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w tabeli stanowiącej **załącznik Nr 3** do niniejszego **Regulaminu**, przewiduje się dodatek funkcyjny.
2. Tabela stawek dodatku funkcyjnego stanowi **załącznik Nr 2** do niniejszego **Regulaminu**.
3. Przepisy dotyczące dodatku funkcyjnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

§ 8

Dodatek specjalny

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracodawca może przyznać pracownikowi, na czas określony nie dłuższy niż rok, dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przyznawany w kwocie nie przekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika lub w kwocie nie przekraczającej 50 % wynagrodzenia zasadniczego w wypadku gdy pracownik nie ma przyznanego dodatku funkcyjnego.

§ 9

Dodatek za zastępstwo

1. Z tytułu okresowego powierzenia pracownikowi dodatkowych obowiązków służbowych w ramach zastępstwa na czas nieobecności pracownika na równorzędnym stanowisku, może być przyznany dodatek za zastępstwo w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dyrektor placówki decyduje o przyznaniu pracownikowi dodatku za zastępstwo, jego wysokości oraz o okresie na jaki dodatek ma zostać przyznany.

§ 10

Fundusz nagród

1. Dla pracowników zatrudnionych w Publicznym Przedszkolu Nr 2 tworzy się w ramach planowanych środków na wynagrodzenia fundusz nagród.
2. Fundusz nagród obejmuje 1% planowanego funduszu płac z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
3. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
4. Nagrody są przyznawane:
 - z okazji Dnia Edukacji Narodowej,
 - na koniec roku kalendarzowego.
5. Wysokość nagrody ustala się w oparciu o:
 - 1) ocenę uzyskanych wyników w pracy zawodowej,
 - 2) wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika,
 - 3) działania usprawniające pracę na stanowisku pracy,
 - 4) dbanie o dobro placówki.

§ 11

1. Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie przysługujące pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu, ogłaszane corocznie w terminie do dnia 15 września każdego roku.

2. Jeżeli wynagrodzenie pracownika jest niższe od minimalnego wynagrodzenia ogłaszanego corocznie, pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca, łącznie z wynagrodzeniem.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.
4. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 12

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 13

Oprócz wyżej wymienionych świadczeń pracownikom przysługuje:

- 1) dodatek za wieloletnią pracę,

§ 14

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości określonej w art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, tj. 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy kolejny rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę 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.

3. W przypadku gdy praca w Publicznym Przedszkolu Nr 2 „Akademia Pana Kleksa” w Garwolinie stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Publicznym Przedszkolu Nr 2 „Akademia Pana Kleksa” w Garwolinie 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.
5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub przebywania na urlopie macierzyńskim, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) 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,
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

Rozdział 3

ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 15

Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą :

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
- 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237¹ Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń,
- 3) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie,
- 4) dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie przepisów o tym wynagrodzeniu,
- 5) odprawa rentowa lub emerytalna w wysokości określonej w § 16 niniejszego Regulaminu,
- 6) nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w § 17 niniejszego Regulaminu.

§ 16

Odprawa emerytalna lub rentowa

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości określonej w art. 38 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, tj.
 - dwumiesięcznego wynagrodzenia po 10 latach pracy,
 - trzymiesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy,
 - sześciomiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy.

2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy 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. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

§ 17

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, tj.
 - za 20 lat pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - za 25 lat pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - za 30 lat pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - za 35 lat pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - za 40 lat pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - za 45 lat pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Pracownikowi, który wykonuje pracę w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez innego pracodawcę w celu wykonania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
3. W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, 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.
5. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody następuje z urzędu, tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.

7. Podstawę do obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
8. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu 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 tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
11. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 1, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
12. Przepisy ust.10 i 11 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

Rozdział 4

SPOSÓB I TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ I POZOSTAŁYCH NALEŻNOŚCI PRACOWNICZYCH

§ 18

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu w 25 dniu każdego miesiąca dla pracowników kuchni, obsługi i administracji, jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
2. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana jest w terminie do dnia 25 następnego miesiąca dla pracowników kuchni, obsługi i administracji. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Wypłata dodatków do których pracownik nabył prawo następuje łącznie z wynagrodzeniem pracownika.
4. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

§ 19

1. Wypłata wynagrodzenia następuje przelewem na konto bankowe pracownika, po uzyskaniu jego pisemnej zgody.
2. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje osoba upoważniona do tego przez pracodawcę na piśmie.
3. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.
4. Wypłata wynagrodzenia następuje w godzinach pracy.

§ 20

1. Pracownikom kuchni, obsługi i administracji potrąca się składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i zdrowotne według przepisów o ubezpieczeniach społecznych i powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym.
2. Po odliczeniu należności określonych w ust. 1 oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych podlegają potrąceniu należności określone w art. 87 Kodeksu Pracy.
3. Należności inne niż wymienione w ust. 1 i 2 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

Rozdział 5

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 20

W sprawach nieuregulowanych regulaminem stosuje się przepisy Kodeksu pracy, aktów wykonawczych do Kodeksu Pracy oraz pozostałych przepisów prawa pracy.

§ 21

Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

§ 22

Wszelkie zmiany Regulaminu następować będą w drodze zarządzenia dyrektora.

§ 23

Regulamin wynagradzania tworzy się w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.

§ 24

W razie potrzeb wynikających z orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego dziecka zostanie zatrudniony rehabilitant. Wynagrodzenie rehabilitanta reguluje art. 15 ust. 3 ustawy Prawo oświatowe.

§ 25

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia i obowiązuje od dnia 1 stycznia 2018 r.

Garwolin, dnia 18.12.2017 r.

Prezes Oddziału ZNP
Halina Poszytek

.....
podpis przedstawiciela ZNP

DYREKTOR
PUBLICZNEGO PRZEDSZKOLA Nr 2
"Akademia Pana Kleksa"
.....
podpis pracodawcy

do Regulaminu Wynagradzania (zmiany na 2018 rok)

TABELA I

Maksymalne stawki miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego

Lp.	Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w % od minimalnego wynagrodzenia ogłaszanego corocznie do wiadomości	Maksymalna kwota w złotych na 2018 rok
1.	I	1700	140%	2940,00
2.	II	1720	150%	3150,00
3.	III	1740	160%	3360,00
4.	IV	1760	170%	3570,00
5.	V	1780	190%	3990,00
6.	VI	1800	210%	4410,00
7.	VII	1820	230%	4830,00
8.	VIII	1840	250%	5250,00
9.	IX	1860	270%	5670,00
10.	X	1880	290%	6090,00
11.	XI	1900	300%	6300,00
12.	XII	1920	310%	6510,00
13.	XIII	1940	320%	6720,00
14.	XIV	1960	330%	6930,00
15.	XV	1980	340%	7140,00
16.	XVI	2000	350%	7350,00
17.	XVII	2100	355%	7455,00
18.	XVIII	2200	360%	7560,00
19.	XIX	2400	365%	7665,00
20.	XX	2600	370%	7770,00
21.	XXI	2800	375%	7875,00
22.	XXII	3000	380%	7980,00

TABELA II

Lp.	Kategoria zaszeregowania	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1.	I	440
2.	II	660
3.	III	880
4.	IV	1100
5.	V	1320
6.	VI	1540
7.	VII	1760
8.	VIII	2200
9.	IX	2750

Załącznik Nr 3

do Regulaminu Wynagradzania

TABELA III

**Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego
dla stanowisk, o których mowa w § 7 Regulaminu Wynagradzania**

Lp.	Stanowisko	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego
1.	Zastępca dyrektora (kierownika) jednostki	VIII
2.	Główny księgowy	VIII
3.	Samodzielny referent	VII
4.	Starszy referent, starszy intendent, księgowy	VI
5.	Referent	V

do Regulaminu Wynagradzania (zmiany na 2018 rok)

TABELA IV

**Stanowiska dla pracowników samorządowych
 zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**

Lp.	Stanowisko	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1.	Zastępca dyrektora (kierownika) jednostki	XVII-XIX 7665,00	wyższe	5
2.	Główny księgowy	XVI-XVIII 7560,00	wg odrębnych przepisów	
Stanowiska urzędnicze				
1.	Samodzielny referent	VII-IX 5670,00	wyższe	2
			średnie	4
2.	Starszy referent, starszy intendent księgowy	VI-VIII 5250,00	wyższe	-
			średnie	2
3.	Referent	V-VII 4830,00	średnie	-
4.	Archiwista	VII-IX 5670,00	średnie	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1.	Zaopatrzeniowiec	VII-IX 5670,00	zasadnicze	2
			średnie	1
2.	Kancelista, magazynier, intendent	V-VII 4830,00	średnie	1
			zasadnicze	2

3.	Recepcjonista	IV-VI 4410,00	średnie	1
			zasadnicze	2
4.	Sekretarka	IV-VI 4410,00	średnie	-
5.	Pomoc administracyjna	III-V 3990,00	średnie	-
6.	Kuchmistrz – szef kuchni	VIII-X 6090,00	średnie	4
7.	Starszy rzemieślnik (kucharz), starszy konserwator	VI-VIII 5250,00	zasadnicze	3
8.	Szef kuchni	VII-IX 5670,00	zasadnicze i tytuł mistrza	4
9.	Rzemieślnik (kucharz), konserwator	V-VII 4830,00	średnie, zasadnicze	-
10.	Pomoc kuchenna, robotnik do prac ciężkich, robotnik do pracy lekkiej	IV-VI 4410,00	podstawowe	-
11.	Robotnik gospodarczy, woźny	II-IV 3570,00	podstawowe	-
12.	Sprzątaczką	III-V 3990,00	podstawowe	-
13.	Pomoc nauczyciela	VI-VIII 5250,00	podstawowe	-
14.	Sekretarz szkoły	XII-XIV 6930,00	średnie	5