

**Regulamin wynagradzania i premiowania
pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych
w Przedszkolu Publicznym Nr 7 im. Bajkowej Przygody w Czeladzi**

Na podstawie: art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (**Dz. U z 2014 roku poz. 1202 z późniejszymi zmianami**)

I Przepisy wstępne

§ 1

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników nie będących nauczycielami, zatrudnionych w Przedszkolu Publicznym Nr 7 im. Bajkowej Przygody w Czeladzi.

§ 2

Ilekoć w regulaminie jest mowa o:

- 1) Ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (**Dz. U z 2014 roku poz. 1202**)
- 2) rozporządzeniu płacowym - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (**Dz. U. z 2014 roku poz. 1786**)
- 3) pracodawcy – rozumie się przez to Dyrektora Przedszkola Publicznego Nr 7 im. Bajkowej Przygody w Czeladzi.,
- 4) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Przedszkolu Publicznym Nr 7 im. Bajkowej Przygody w Czeladzi. na podstawie umowy o pracę,
- 5) zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to organizacje związkowe działające na terenie placówki.

I Przepisy szczegółowe

§ 3

1. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek za wieloletnią pracę,
 - 3) nagroda jubileuszowa,
 - 4) 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 2014 roku poz. 1202**)

- 5) dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, premia oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej - na podstawie art. 36 ust. 4-6 ustawy o pracownikach samorządowych (**Dz. U z 2014 roku poz. 1202**) oraz regulaminu wynagradzania,
- 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (**Dz. U. z 2013 roku, poz. 1144**)
- 7) dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta - na podstawie i zasadach określonych w art.151-151(12) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (**Dz. U. z 2014 roku, poz. 1502** z późniejszymi zmianami)
- 8) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy - na podstawie i zasadach określonych ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (**Dz. U. z 2015 roku, poz. 192** z późniejszymi zmianami)
- 9) 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 2015 roku, poz. 192** z późniejszymi zmianami)
- 10) 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 2014 r., poz. 159** z późniejszymi zmianami)
- 11) inne świadczenia obligatoryjne, przysługujące z mocy prawa za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za czas przestoju itp.

§ 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 za pracę ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (**Dz. U. z 2015 roku poz. 2008**)
3. Kwoty miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik Nr 2 do zarządzenia.
4. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.
5. W uzasadnionych przypadkach pracownikowi może zostać skrócony staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej na danym stanowisku określają odrębne przepisy.
6. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

§ 5

1. Ustala się wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonym w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do zarządzenia.

§ 6

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej po pięciu 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 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. Dodatek wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 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;
 - za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
4. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 7

1. Nagroda jubileuszowa zwana dalej „nagrodą” przysługuje w wysokości:
 - po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego
 - po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego
 - po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego
 - po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego
 - po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego
 - po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, zwana dalej „odprawą” przysługuje w wysokości:
 - po 10 latach pracy – w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia
 - po 15 latach pracy – w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia
 - po 20 latach pracy – w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie o którym mowa w ust 1 i 2 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Do okresów pracy uprawniających do nagrody i odprawy wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
5. Jeżeli praca w jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
6. Pracownikowi, który wykonuje pracę w jednostce, w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonania 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.
7. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
8. W razie równoczesnego pozostawienia w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
9. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
10. Nagrodę wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
11. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
12. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia stanowi wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody.
13. 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.
14. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
15. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 14 ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie 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.
16. Przepisy ust. 14 i 15 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.
17. Odprawa wypłacana jest w dniu ustania stosunku pracy.

§ 8

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości 5 % wynagrodzeń zasadniczych z przeznaczeniem na premie pracowników.
 2. Premia ma charakter uznaniowy.
 3. Premia przyznawana może być przyznana pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki, a ponadto w szczególności:
 - 1) wykonują dodatkowe czynności nie wchodzące w zakres obowiązków wynikających z umowy o pracę,
 - 2) pełnią zastępstwa za nieobecnych pracowników,
 - 3) oszczędnie gospodarują materiałami i środkami,
 - 4) przejawiają własną inicjatywę w pracy,
 - 5) zachowują szczególną dbałość o stan techniczny powierzonych im urządzeń i sprzętu,
1. Wysokość premii nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
 2. Premia wypłacana jest wraz z wypłatą wynagrodzenia nagrodzonego pracownika.
 3. Premia uznaniowa jest pomniejszana za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, urlop bezpłatny, wypoczynkowy.

§ 9

1. W ramach przyznanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Fundusz nagród wynosi co najmniej 1% planowanego osobowego funduszu płac.
3. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora Przedszkola w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.
4. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor Przedszkola po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej.
5. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub w szczególnych przypadkach:
 - 1) na zakończenie roku szkolnego,
 - 2) w związku z przejściem pracownika na emeryturę.
6. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania 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.

§ 10

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 11

Pracownikowi za pracę wykonaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze.

§ 12

1. W sprawach nieuregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem: kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych i rozporządzenia płacowego.
2. Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu u dyrektora Przedszkola.
3. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników Przedszkola Publicznego Nr 5 im. Przyjaciół Jeżyka Tuptusia w Czeladzi, co potwierdzają własnoręcznym podpisem.
4. Zmiany w regulaminie wynagradzania wprowadza się w trybie przewidzianym dla wprowadzenia regulaminu.

.....
(podpis dyrektora)

