**Regulamin wynagradzania**

**pracowników niepedagogicznych zatrudnionych**

**w Publicznym Przedszkolu w Krzemieniewie**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458) zarządzam, co następuje:

**§ 1**

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady   
i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników niepedagogicznych, zatrudnionych w Publicznym Przedszkolu w Krzemieniewie.

**§ 2**

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

1. rozporządzeniu płacowym - rozumie się przez to rozporządzenie Rady   
   Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz.398),
2. pracodawcy - rozumie się przez to Dyrektora Publicznego Przedszkola   
   w Krzemieniewie.
3. pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione na stanowiskach niepedagogicznych w Publicznym Przedszkolu w Krzemieniewie na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy i wymiar czasu pracy,
4. zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w zespole szkół, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

**§ 3**

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 2008r., Nr 223, poz. 1458) oraz rozporządzenia płacowego,
2. 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 2008r., Nr 223, poz. 1458) oraz regulaminu wynagradzania,
3. 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.),
4. 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 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.)
5. 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 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.),
6. 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 1998 r., Nr 21, poz. 94 ze zm.),
7. 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 2005 r., Nr 31 poz. 267 ze zm.).

**§ 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 2002r., Nr 200,poz. 1679 ze zm.).
3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
4. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania.
5. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do regulaminu.
6. Wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa ust. 4 podlega corocznemu podwyższeniu   
   o wskaźnik inflacji ustalony w ustawie budżetowej z możliwością powiększenia o liczbę punktów procentowych uzgodnionych przez pracodawcę z zakładową organizacją związkową w ramach posiadanych środków finansowych.
7. Podwyższenie wynagrodzeń, o którym mowa w ust. 5 następuje w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej, z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku.

**§ 5**

Ustala się maksymalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonym w rozporządzeniu płacowym.

**§ 6**

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku głównego księgowego przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości od 10% do 40 % przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego.

**§ 7**

1. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt. 7 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia płacowego (§ 7.), pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę.
2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia

za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym dodatku

nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej

zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy   
 zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalanej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25

czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie

choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.). Odstępstwo

stanowi jedynie zasiłek macierzyński do którego podstawy należy wliczyć wyżej

wymieniony dodatek .

**§ 8**

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników

za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1%

planowanego osobowego funduszu płac.

2. Fundusz nagród może być podwyższony przez pracodawcę w ramach środków posiadanych

na wynagrodzenia osobowe.

3. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje pracodawca.

4. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub z końcem roku   
 kalendarzowego oraz z innej ważnej okazji. (np. przejście na emeryturę).

5. Nagrodę przyznaje się pracownikowi, który przepracował co najmniej rok w Publicznym  
 Przedszkolu w Krzemieniewie.

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, przepisów przeciwpożarowych oraz instrukcji
    6. podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami przedszkola
    7. dbanie o dobro szkoły
    8. promowanie przedszkola

7.Nagroda przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym nagrody nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art.92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalanej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 ( z póżn.zm.)

**§ 9**

* + - 1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości 25% rocznych wynagrodzeń zasadniczych z przeznaczeniem na premie pracowników.
      2. Premia może być przyznawana za:

1. jakość, terminowość i stopień wykonania zadania
2. złożoność realizowanych zadań,
3. dbałość o stan techniczny powierzonych urządzeń i sprzętu,
4. racjonalne użytkowanie powierzonych materiałów i narzędzi,
5. inicjatywę pracownika i umiejętność rozwiązywania problemów powstałych na stanowisku pracy,
6. przestrzeganie przepisów regulaminu pracy, zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych
7. efektywne wykorzystanie czasu pracy,
8. przestrzeganie zasad współżycia społecznego,
9. podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami przedszkola.

**§ 10**

1. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, jest przyznawany dodatek specjalny w wysokości do 40% przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego.

**§ 11**

Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1, pkt. 8 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia płacowego (§ 8.1.), pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

1) po 20 latach pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego,

2) po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego,

3) po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego,

4) po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego,

5) po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego,

6) po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego.

**§ 12**

Wynagrodzenie wypłacane jest z dołu do 28 danego miesiąca.

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

**§ 13**

Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

**§ 14**

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty (załącznik nr 2)

**§ 15**

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w kancelarii przedszkola   
w Krzemieniewie.

**§ 16**

Regulamin wynagradzania obowiązuje na czas obowiązywania Ustawy,

**§ 17**

1. Zmiany w regulaminie wynagradzania wprowadza się w formie aneksów.

......................................................................

(podpis pracodawcy)

.......................................................

(podpis przedstawiciela

zakładowych organizacji związkowych)

Krzemieniewo,10.06.2009

**Załącznik Nr 1**

**do Regulaminu Wynagradzania**

**Tabela minimalnych i maksymalnych kwot miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **kategoria zaszeregowania** | **minimalna kwota  w złotych** | **maksymalna kwota  w złotych** |
| **I** | **1100** | **1700** |
| **II** | **1120** | **1720** |
| **III** | **1140** | **1740** |
| **IV** | **1160** | **1760** |
| **V** | **1180** | **1780** |
| **VI** | **1200** | **1800** |
| **VII** | **1220** | **1820** |
| **VIII** | **1240** | **1840** |
| **IX** | **1260** | **1860** |
| **X** | **1280** | **1880** |
| **XI** | **1300** | **1900** |
| **XII** | **1350** | **1950** |
| **XIII** | **1400** | **2000** |
| **XIV** | **1450** | **2050** |
| **XV** | **1500** | **2100** |
| **XVI** | **1550** | **2150** |
| **XVII** | **1600** | **2200** |
| **XVIII** | **1650** | **2250** |
| **XIX** | **1700** | **2300** |