

## **Regulamin wynagradzania pracowników administracji i obsługi zatrudnionych w Przedszkolu nr 39 w Rybniku**

Podstawa prawna:

1. Ustawa Kodeks Pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. tekst jednolity (Dz. U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.).
2. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników nie będących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach, przedszkolach i placówkach oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Miasto Rybnik z dnia 18.I.2000r zarejestrowanego pod Nr U-CXV/6, wraz z Protokołami dodatkowymi 1-6.
3. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008r Nr 223, poz. 1458).
4. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2009r Nr 50, poz. 398).

### § 1

1. Podstawą zaszeregowania pracowników jest wykaz stanowisk oraz minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach i minimalny poziom wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę stanowiących załączniki 2 i 3 do Protokołu dodatkowego nr 5 zawartego w dniu 1 lipca 2009 r. w Rybniku do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych w szkołach, przedszkolach i placówkach oświatowych, dla których organem prowadzącym jest miasto Rybnik z dnia 18 stycznia 2000r.

### § 2

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki przysługują w wysokości proporcjonalnej do tego wymiaru.

### § 3

1. Pracownikowi z tytułu świadczenia pracy oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługuje:
  - 1) dodatek za wieloletnią pracę ,
  - 2) specjalny dodatek z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań;
  - 3) dodatek za pracę w porze nocnej, za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w niedziele i święta - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy;
  - 4) nagroda jubileuszowa- na podstawie i na zasadach określonych w ustawie;
  - 5) dodatkowe wynagrodzenie roczne na podstawie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080 z późn. zm.);
  - 6) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę - na podstawie i na zasadach określonych w ustawie;
  - 7) odprawa pośmiertna - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy;

- 8) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie i na 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 2003 r., Nr 90, poz. 844 z późn. zm.);
- 9) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy;
- 10) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa- na podstawie i na 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 z późn. zm.).

#### § 4

1. Dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej „dodatkiem”, przysługuje po pięciu latach pracy w wysokości wynoszącej 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 okres poprzedniego zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy oraz inne okresy, jeśli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. 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.
4. Jeżeli praca w przedszkolu stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
5. Pracownikowi pozostającemu w stosunku pracy jednocześnie w kilku przedszkolach/szkołach w wymiarze nie przekraczającym łącznie wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 4 ust. 2 układu, do okresów uprawniających do dodatku w każdej ze szkół wlicza się okresy zatrudnienia, o których mowa w ust. 2.
6. Dodatek 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 wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.”

#### § 5

1. Pracownikowi z tytułu powierzenia dodatkowych zadań przysługuje dodatek specjalny w wysokości:
  - 5 % do 20 % wynagrodzenia zasadniczego – za pełnienie obowiązków kasjera.
2. Zakres dodatkowych zadań oraz wysokość dodatku specjalnego określa pracodawca.

#### §6

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu w ostatnim dniu każdego miesiąca, a jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy - wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

2. Wynagrodzenie może być wypłacane za zgodą pracownika przelewem na konto bankowe wskazane przez pracownika.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.
4. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy tak stanowią.

## § 7

1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe pracowników tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% tych środków.
2. Nagrody pochodzące z funduszu, o którym mowa w ust.1, przyznawane są pracownikom za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej i wypłacane są z okazji Dnia Edukacji Narodowej.
3. Decyzję o przyznaniu pracownikowi nagrody podejmuje dyrektor .

## § 8

1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe pracowników tworzy się fundusz nagród motywacyjnych w wysokości 2 % planowanych rocznych środków przeznaczonych na wynagrodzenia zasadnicze pracowników, z przeznaczeniem na nagrody kwartalne, zwane dalej „nagrodą kwartalną”.
2. Fundusz nagród, o którym mowa w ust.1 , zwiększa się o kwotę zaoszczędzoną z funduszu wynagrodzeń osobowych pracowników z uwagi na niezdolność pracowników do pracy wskutek choroby lub opieki nad dzieckiem bądź chorym członkiem rodziny.
3. O wysokości nagrody kwartalnej decyduje dyrektor, z uwzględnieniem ust.4,5,6 oraz odrębnych przepisów w tym zakresie.
4. Nagroda kwartalna może zostać przyznana pracownikowi, który przepracował pełny kwartał, z uwzględnieniem wszystkich usprawiedliwionych okresów nieobecności w pracy.
5. Nagroda kwartalna może zostać przyznana pracownikowi, który w szczególności:
  - 1) wzorowo wypełniał swoje obowiązki służbowe,
  - 2) przejawiał własną inicjatywę i podnosił wydajność pracy,
  - 3) wykazywał w pracy zaangażowanie i dyspozycyjność,
  - 4) podniósł swoje kwalifikacje zawodowe lub poziom wykształcenia,
  - 5) zastępował osobę niezdolną do pracy wskutek choroby bądź opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny.
6. Wysokość nagrody kwartalnej uzależniona jest od charakteru wykonywanej pracy, jej złożoności, dobrej organizacji pracy własnej oraz odpowiedzialności ponoszonej na zajmowanym stanowisku.
7. Wypłata nagrody kwartalnej następuje w miesiącu następującym po zakończeniu kwartału , za który została przyznana, z wyjątkiem nagrody przyznanej pracownikowi za IV kwartał, której wypłata następuje do 31 grudnia danego roku.

## § 9

1. W sprawach nieuregulowanych Regulaminem stosuje się przepisy wymienione w podstawie prawnej niniejszego Regulaminu.

2. Wszelkie zmiany w Regulaminie wynagradzania wprowadza się w formie pisemnej.
3. Regulamin został uzgodniony z zakładową organizacją związkową.
4. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia go pracownikom, tj. od dnia 7.03.2011r.
5. Traci moc Regulamin wynagradzania pracowników AiO w P 39 z dnia 30.05.1998r.

.....  
związek zawodowy

.....  
dyrektor