

Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami w Przedszkolu Nr 140 „Pod Platanem” we Wrocławiu

Rozdział 1 Przepisy ogólne

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami, zwany dalej Regulaminem, określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

§ 2

Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w Przedszkolu Nr 140 „Pod Platanem” we Wrocławiu, na podstawie umowy o pracę.

§ 3

Przed dopuszczeniem do pracy, nowo zatrudniony pracownik zaznajamia się z niniejszym Regulaminem.

§ 4

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – rozumie się przez to Przedszkole Nr 140 „Pod Platanem” we Wrocławiu kierowane przez dyrektora przedszkola,
- 2) pracownikowi - rozumie się przez to osobę niebędącą nauczycielem zatrudnioną na podstawie umowy o pracę w Przedszkolu Nr 140 „Pod Platanem” na stanowisku urzędniczym, kierowniczym urzędniczym, pracownika pomocniczego i obsługi, dla której organem prowadzącym jest Gmina Wrocław,
- 3) rozporządzeniu - rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398),
- 4) najniższemu wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w pierwszej kategorii zaszerzegowania w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego,
- 5) premii - rozumie się przez to premię regulaminową, o której mowa w załączniku nr 6 do Regulaminu,
- 6) dodatku do wynagrodzenia - rozumie się przez to dodatek funkcyjny, specjalny, kasjerski, za wykonywanie zadań służb bhp, za wieloletnią pracę.

Rozdział 2 Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5

1. W przedszkolu obowiązuje czasowy system wynagradzania.

2. Indywidualne wynagrodzenie pracownika jest ustalane odpowiednio do zajmowanego stanowiska, kwalifikacji i zakresu obowiązków.

3. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeżeli przepisy prawa tak stanowią.

4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

5. Kwota wynagrodzenia pracowniczego jest poufna. Informacje o jej wysokości nie mogą być udzielane osobom trzecim bez wyraźnej zgody pracownika, poza przypadkami przewidzianymi odrębnymi przepisami.

§ 6

Podstawę zaliczenia pracowników do poszczególnych kategorii zaszeregowania stanowią tabele stanowisk, zaszeregowień i wymagań kwalifikacyjnych stanowiące załączniki od nr 1 do nr 3, a podstawę ich wynagradzania tabele miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego stanowiące załączniki nr 4 i nr 5 do niniejszego Regulaminu.

§ 7

W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi staż pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany staż pracy zawodowej określają odrębne przepisy oraz art. 6 ust 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458).

Rozdział 3 Zasady przyznawania dodatku funkcyjnego

§ 8

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w tabelach stanowiących załączniki nr 1 i nr 3 do niniejszego Regulaminu, przewiduje się dodatek funkcyjny. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego stanowi załącznik nr 5 do niniejszego Regulaminu.

Rozdział 4 Zasady przyznawania dodatku specjalnego, kasjerskiego, bhp

§ 9

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracodawca może przyznać pracownikowi, na czas nie dłuższy niż istnienie okoliczności o których mowa, dodatek specjalny.

2. Decyzję o przyznaniu dodatku specjalnego podejmuje pracodawca uzależniając jego wysokość od zakresu wykonywanych obowiązków oraz od jakości i terminowości realizowanych zadań.

3. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od zaplanowanych środków na wynagrodzenia i przyznawany w kwocie co najmniej 20% i nieprzekraczającej 50% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 10

Pracownikom, którym powierzono dodatkowo wykonywanie obowiązków kasjera przysługuje dodatek z tego tytułu w wysokości od 5% do 10% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.

§ 11

Pracownikom, którym powierzono dodatkowo wykonywanie zadań służby bhp przysługuje dodatek z tego tytułu w wysokości określonej corocznie w Zarządzeniu Prezydenta Wrocławia w sprawie zasad opracowania arkuszy organizacji pracy przedszkoli, szkół i placówek objętych systemem oświaty, prowadzonych przez Gminę Wrocław w danym roku szkolnym.

Rozdział 5

Zasady przyznawania dodatku za pracę w porze nocnej

§12

1. Pracownikom wykonującym pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki osobistego zaszeregowania.

2. Kwota dodatku do wynagrodzenia nie może być niższa od kwoty tego wynagrodzenia ustalonego na podstawie art.151⁸ § 1 Kodeksu pracy.

Rozdział 6

Zasady przyznawania dodatku za wieloletnią pracę

§13

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

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 Przedszkolu Nr 140 „Pod Platanem” stanowi dodatkowe zatrudnienie, prawo do dodatku za wieloletnią pracę ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie wlicza się okresów zatrudnienia w podstawowym miejscu pracy.

§ 14

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które przysługuje wynagrodzenie.
2. Dodatek przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 15

1. 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 w danej Szkole, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
2. Terminy zawarte w przepisach ust. 1 stosuje się odpowiednio w przypadku dostarczenia przez pracownika dokumentów potwierdzających prawo do dodatku za wieloletnią pracę lub potwierdzających prawo do wyższej stawki dodatku.
3. Pracownikowi nie przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w miesiącu, w którym:
 - 1) pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika;
 - 2) opuścił bez usprawiedliwienia choćby jeden dzień pracy;
 - 3) będąc na zwolnieniu lekarskim i pobierając zasiłek chorobowy, podjął dodatkowe zatrudnienie, co zostało stwierdzone podczas kontroli zwolnień lekarskich.

Rozdział 7 **Zasady przyznawania premii**

§ 16

1. Premiowaniem są objęci pracownicy w ramach posiadanych środków.
2. Tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20 % wynagrodzeń zasadniczych.
3. Szczegółowe zasady kształtowania premii określa Regulamin premiowania, stanowiący załącznik nr 6 do niniejszego Regulaminu.

Rozdział 8 **Zasady przyznawania nagrody uznaniowej**

§ 17

1. W celu poprawy efektywności pracy tworzy się, w ramach planowanych środków na wynagrodzenia, fundusz nagród.
2. Fundusz nagród obejmuje 1% planowanej wielkości środków na wynagrodzenia pozostających w dyspozycji pracodawcy.
3. Fundusz nagród przeznacza się na nagrody uznaniowe.
4. Nagrody uznaniowe mogą być wypłacane w ramach posiadanych na ten cel środków finansowych, raz w roku, w terminie 14 października, z okazji Dnia Edukacji Narodowej.

Rozdział 9

Zasady przyznawania nagrody jubileuszowej

§ 18

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa zwana dalej nagrodą w następującej 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.

2. Zasady obliczania i wypłacania nagrody określają odrębne przepisy.

3. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej 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.

4. W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

5. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

6. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

7. Wypłata nagrody następuje z urzędu, tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.

8. Podstawą 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.

9. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

10. 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.

11. 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.

12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11, 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 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.

13. Przepisy ust. 12 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 10

Zasady wypłacania jednorazowych odpraw pieniężnych w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę

§ 19

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa.

2. Odprawa przysługuje w wysokości:

- 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy;
- 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy;
- 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy.

3. Do określenia okresów pracy uprawniających do odprawy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę.

Rozdział 11

Odprawa pośmiertna

§ 20

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.

2. Wysokość tej odprawy uzależniona jest od ogólnego stażu pracy i wynosi:

- 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
- 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
- 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:

- 1) małżonkowi;
- 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.

5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy należnej kwoty.

Rozdział 12

Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 21

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) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa,
- 4) dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie przepisów o tym wynagrodzeniu,
- 5) ekwiwalent za niewykorzystany urlop z przyczyn określonych w art. 171 Kodeksu pracy.

Rozdział 13

Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych

§ 22

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu do ostatniego dnia każdego miesiąca, 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 ostatniego dnia następnego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

3. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

Rozdział 14

Postanowienia końcowe

§23

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie zastosowanie mają przepisy Kodeksu Pracy, wykonawcze do Kodeksu Pracy, ustawy o pracownikach samorządowych, wykonawcze do ustawy o pracownikach samorządowych, Kodeksu cywilnego i inne odpowiednie obowiązujące przepisy prawa.

§24

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

§25

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

§26

Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

.....
Podpis Dyrektora

.....
Związki zawodowe

Wrocław, dnia 15.06.2009r.