

## **PRZEDSZKOLE W PATERKU**

ul. Spacerowa 1a, poczta 89-100 Nakło nad Notecią, tel. 052 386 08 99

### **REGULAMIN WYNAGRADZANIA dla pracowników samorządowych – zatrudnionych w Przedszkolu w Paterku**

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

#### **ROZDZIAŁ I Przepisy ogólne**

##### **§ 1**

1. Regulamin wynagradzania tworzy się na podstawie:
  - 1) Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223 poz. 1458 ze zm.),
  - 2) Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2009 r. Nr 50 poz. 398 ze zm.),
2. Regulaminem wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy o pracownikach samorządowych, na stanowiskach administracji i obsługi w Przedszkolu w Paterku zwany dalej „Regulaminem”, określa:
  - 1) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach,
  - 2) zasady i warunki wynagradzania za pracę, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
  - 3) warunki przyznawania i wypłacania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

##### **§ 2**

3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
  - 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (tj. Dz. U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 ze zm.), przepisy wykonawcze wydane na jej podstawie oraz inne przepisy prawa pracy,
  - 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.),
  - 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2009 r. Nr 50 poz. 398 ze zm.),
  - 4) pracodawcy – rozumie się przez to Przedszkole w Paterku,
  - 5) Dyrektorze – rozumie się przez to Dyrektora Przedszkola w Paterku,
  - 6) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę na stanowiskach administracji i obsługi w Przedszkolu w Paterku, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
  - 7) organizacji związkowej – Związek Nauczycielstwa Polskiego Zarząd Oddziału w Nakle nad Notecią,

- 8) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagradzania zasadniczego,
- 9) najniższym wynagrodzeniu - rozumie się przez to wynagrodzenie określone w odrębnych przepisach tj. w aktualnie obowiązującej ustawie o minimalnym wynagrodzeniu.

## **ROZDZIAŁ II**

### **Zasady wynagradzania pracowników**

#### § 3

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę,
- 3) nagrody jubileuszowe,
- 4) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- 5) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne,

dotądki:

- 7) dodatek specjalny,
- 8) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie, niedziele i święta, dni wolne wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy,
- 9) dodatek za pracę w porze nocnej,
- 10) inne świadczenia wynikające z ustawy, rozporządzenia lub innych przepisów odrębnych.

#### § 4

W Przedszkolu w Paterku obowiązuje czasowy system wynagradzania, polegający na ustaleniu poszczególnym pracownikom kategorii zaszeregowania, stawek wynagrodzenia zasadniczego.

#### § 5

Ustala się:

1. tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego, określającą minimalną kwotę w złotych zgodnie z rozporządzeniem oraz maksymalną kwotę w punktach procentowych od najniższego wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania (zał. nr 1),
2. tabelę minimalnych wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, umiejętności zawodowych oraz stażu pracy na poszczególnych stanowiskach (zał. nr 2).

#### § 6

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia ustalonego aktualnie obowiązującą ustawą o minimalnym wynagrodzeniu.

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

#### § 5

1. Zaszeregowania pracowników do określonej kategorii dokonuje Dyrektor na podstawie tabeli wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, umiejętności zawodowych i stażu na poszczególnych stanowiskach, stanowiącej załącznik nr 2 do Regulaminu,
2. Podstawę ustalenia zaszeregowania pracownika stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w złotych oraz maksymalny poziom wynagrodzenia określone w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego stanowiącej załącznik nr 1 Regulaminu.

#### 6 §

Zgodnie z § 3 regulaminu pracownik otrzymuje:

1. dodatek za wieloletnią pracę – zgodnie z art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt. 7 i art. 38 ust. 1 i 5 ustawy oraz § 7 rozporządzenia,
2. nagrody jubileuszowe – zgodnie z art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1, pkt. 8 i art. 38 ust. 2, 4 i 5 ustawy oraz § 8 rozporządzenia,
3. jednorazową odprawę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy – zgodnie z art. 36 ust.2, art. 37 ust. 1 pkt, 9 i art. 38 ust. 3, 4 i 5 ustawy oraz § 9 rozporządzenia,
4. dodatkowe wynagrodzenie roczne – zgodnie z art. 36 ust.2 ustawy oraz ustawą o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
5. nagrodę uznaniową za szczególne osiągnięcia w pracy – zgodnie z art. 36 ust. 6 ustawy:
  - 1) fundusz przeznaczony na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy tworzy się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac,
  - 2) do funduszu nagród włącza się wszystkie oszczędności związane z funduszem płac,
  - 3) nagroda jest uznaniowym świadczeniem pracodawcy, nie należy do stałych składników wynagrodzenia,
  - 4) nagrody mogą być wypłacane w miarę posiadanych na ten cel środków finansowych z okazji Dnia Edukacji Narodowej,
  - 5) decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje dyrektor,
  - 6) pracownikowi, któremu została przyznana nagroda dyrektor wręcza dokument stwierdzający jej przyznanie, a kopię dołącza do akt osobowych,
  - 7) pracownik, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających dzień ustalenia prawa do nagrody uznaniowej, traci do niej prawo,
6. dodatek specjalny – zgodnie z art.36 ust. 5 ustawy:
  - 1) pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o znacznym stopniu złożoności lub odpowiedzialności, dyrektor może przyznać dodatek specjalny, na czas określony nie dłuższy niż rok,
  - 2) dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego,
  - 3) w szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości, nie więcej, niż 40% wynagrodzenia zasadniczego,
7. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych – zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie, niedziele i święta, dni



- wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy określają przepisy prawa pracy z zastrzeżeniem art. 42 ust. 4 ustawy,
8. dodatek za pracę w porze nocnej - tryb i zasady określa ustawa Kodeks Pracy.

### **Rozdział III Inne świadczenia związane z pracą**

#### **§ 7**

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 237<sup>1</sup> 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) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie,
- 5) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90 poz. 844),
- 6) dieta i inne należności za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami - według zasad określonych przepisami odrębnymi, tj. w aktualnie obowiązującym rozporządzeniu w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej:

### **ROZDZIAŁ IV Wypłacanie wynagrodzeń**

#### **§ 8**

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje 5 dni przed końcem miesiąca.
3. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
4. Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.
5. Dodatki za pracę: w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta oraz w porze nocnej wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym na koniec miesiąca, a dodatki za przekroczenie średnio tygodniowej normy czasu pracy po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
6. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana jest najpóźniej w terminie wypłaty wynagrodzenia następnego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

7. Na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
8. Indywidualne wynagrodzenia za pracę objęte są tajemnicą służbową.

§ 9

1. Miejszem wypłaty wynagrodzeń jest kasa Zespołu Obsługi Oświaty i Rekreacji w Nakle nad Notecią. Wpłata dokonywana jest do rąk własnych pracownika lub osoby przez niego pisemnie upoważnionej.
2. W przypadku poinformowania pracodawcy o numerze konta bankowego przez pracownika, wynagrodzenie przekazywane będzie na wskazane konto.

**ROZDZIAŁ V**  
**Przepisy przejściowe**

§ 10

W sprawach nieregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy, rozporządzenia, ustawy Kodeks Pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

§ 11

1. Regulamin może być zmieniany w formie aneksów uzgodnionych organizacją związkową.
2. Aneksy zaczynają obowiązywać w terminach i po podaniu ich do wiadomości pracownikom w sposób przyjęty dla regulaminów wynagradzania.

§ 12

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia.
2. Regulamin znajduje się do wglądu w miejscu ogólnie dostępnym dla pracowników (kancelaria dyrektora).

§ 13

1. Regulamin obowiązuje od 1 września 2012 r.
2. Zmiana unormowań regulaminu może być dokonana pod rygorem nieważności w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustalenie.

§ 14

Wykładni przepisów regulaminu dokonuje dyrektor Przedszkola.

§ 15

Traci moc Regulamin wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Przedszkolu w Paterku z dnia 1 lipca 2009 roku.

Regulamin został uzgodniony z organizacją związkową.

..... 15.08.12 dnia Paterku .....

Organizacja Związkowa PRACOWNIKÓW ZAWODOWYCH  
ZARZĄD ODDZIAŁU  
ul. Ks. Skargi 6  
89-100 Nakło n. Not.

Prezes Oddziału ZNP

*Janina Gamla*  
Janina Gamla

Dyrektor Przedszkola

DYREKTOR PRZEDSZKOLA

*Mirosława Przygoda*  
mgr Mirosława Przygoda

PRZEDSZKOLE W PATERKU  
ul. Spacerowa 1a  
89-100 Nakło n. Not.  
tel. 52 386 08 99  
NIP 558-16-40-636, Reg. 093136490

RADCA PRAWNY  
*Kazimierz Kolenđer*  
mgr Kazimierz Kolenđer  
Bd-317

*Borowski*  
*Przygoda*  
*Kolenđer*  
*Sumarysteł*  
*Alipaska*  
*Stuy*

**Załącznik Nr 1**  
Regulaminu wynagradzania  
pracowników samorządowych

**Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Minimalna kwota w złotych</b>	<b>Maksymalna kwota w % od najniższego wynagrodzenia</b>
I	1100	140%
II	1120	150%
III	1140	160%
IV	1160	170%
V	1180	190%
VI	1200	210%
VII	1220	230%
VIII	1240	250%
IX	1260	270%
X	1280	290%
XI	1300	300%
XII	1350	310%
XIII	1400	320%
XIV	1450	330%
XV	1500	340%
XVI	1550	350%
XVII	1600	355%
XVIII	1650	350%
XIX	1700	365%

Minimalne wynagrodzenie w 2012 roku wynosi 1.500,00 zł.

**Załącznik Nr 2**  
Regulaminu wynagradzania  
pracowników samorządowych

**Tabela wymagań kwalifikacyjnych**

L.p.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego – kat. zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1.	intendent	V	zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku	2
2.	kucharz	V	zasadnicze zawodowe i odpowiednie wykształcenie w zawodzie	3
	Starszy kucharz	VI	zasadnicze zawodowe i odpowiednie wykształcenie w zawodzie	3
3.	sprzątaczką	I	podstawowe	-
4.	dozorca	III	podstawowe	-
5.	pomoc kuchenna	IV	podstawowe	-
6.	pomoc nauczyciela	VI	podstawowe	-



**REGULAMIN WYNAGRADZANIA**  
**dla pracowników niebędącymi nauczycielami zatrudnionych**  
**w Przedszkolu w Paterku**

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

**ROZDZIAŁ I**

**Postanowienia wstępne**

**Art. 1**

1. Regulamin wynagradzania tworzy się na podstawie:
  - 1) Ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223 poz. 1458),
  - 2) Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2009r. Nr 50 poz. 398),
2. Regulaminem wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami, zwany dalej „regulaminem”, określa:
  - 1) szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,
  - 2) zasady i warunki wynagradzania za pracę w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
  - 3) oraz przyznawanie innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy pracowników.
3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
  - 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeksu Pracy (tj. Dz. U. z 1998r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.) i przepisy wykonawcze wydane na jej podstawie,
  - 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458),
  - 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2009r. Nr 50 poz. 398),
  - 4) kierownikiem zakładu pracy wobec wszystkich zatrudnionych nauczycieli i nie nauczycieli jest dyrektor szkoły,
  - 5) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Przedszkolu w Paterku na podstawie umowy o pracę,
  - 6) pracodawcy – rozumie się przez to szkołę (placówkę).



- 7) organizacji związkowej – rozumie się przez to związki zawodowe działające w placówce,
- 8) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszerzgowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagradzania zasadniczego,
- 9) najniższym wynagrodzeniu - rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. Nr 200 poz. 1679 z późn. zm.).

## **ROZDZIAŁ II**

### **Zasady wynagradzania pracowników**

#### Art. 2

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę,
- 3) dodatek funkcyjny,
- 4) nagroda jubileuszowa,
- 5) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- 6) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- 7) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy,
- 8) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- 9) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 10) wynagrodzenie z pracę w niedzielę i święta,
- 11) odprawa pośmiertna,
- 12) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
- 13) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej.

#### Art. 3

Ustala się:

1. Tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego (zał. nr 1),
2. Tabelę wymagań kwalifikacyjnych (zał. nr 2).

#### Art. 4

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego ustawą z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.).
3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia

w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

#### Art. 5

Ustala się maksymalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonych w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do rozporządzenia płacowego.

#### Art. 6

1. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt. 7 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę.
2. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1, pkt. 8 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa.
3. Na podstawie art. 36 ust.2, art. 37 ust. 1 pkt.9 i 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

#### Art. 7

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy.

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Tryb i zasady określa ustawa Kodeksu Pracy.

#### Art. 8

Dodatek specjalny.

1. Pracownikowi z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań przyznaje się dodatek specjalny w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. W szczególnych uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej, nie więcej niż do 40% wynagrodzenia zasadniczego.

#### Art. 9

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Tryb i zasady określa ustawa Kodeksu Pracy.

#### Art. 10

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844) należy się odprawa pieniężna, na warunkach przewidzianych tą ustawą.

#### Art. 11

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Wysokość nagrody ustala się corocznie w porozumieniu ze związkami zawodowymi.
4. Nagroda ma charakter uznaniowy.
5. Z inicjatywą o przyznanie nagrody może wystąpić do dyrektora:
  - a) Organizacja związkowa,
  - b) Bezpośredni przełożony pracownika.
  - c) Z własnej inicjatywy dyrektor przedszkola.
6. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor .
7. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej.
8. Pracownikowi, któremu została przyznana nagroda dyrektor przedszkola wręcza dokument stwierdzający jej przyznanie a kopię dołącza do akt osobowych pracownika.
9. Nagrodę przyznaje się pracownikowi, który przepracował co najmniej 12 miesięcy w danym przedszkolu oraz:
  - 1) Sumiennie i starannie wykonuje powierzone zadania określone zakresem obowiązków:
  - 2) Wyróżnia się wysoką kulturą osobistą,
  - 3) Wzorowo przestrzega zasad dyscypliny pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych a także innych obowiązków określonych w regulaminie pracy;
  - 4) Współpracuje z innymi pracownikami, dyrekcją przedszkola i nauczycielami:
  - 5) A ponadto spełnia przynajmniej trzy z poniższych kryteriów:



- a) Podejmuje działania, które podniosły prestiż przedszkola lub jej wartość majątkową,
- b) Wykonuje pracę na polecenie pracodawcy lub z własnej inicjatywy, wykraczające poza zakres czynności pracownika;
- c) Osiąga wysokie rezultaty w swojej pracy;
- d) Wykazuje aktywność i inwencję w pracy;
- e) Wykazuje szczególną dbałość o mienie, powierzony sprzęt i stanowiska pracy;
- f) Wykazuje szczególną dbałość o własny rozwój i podwyższenie kwalifikacji dla celów podniesienia jakości wykonywanych zadań.

#### Art. 12

1. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.
3. Zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy ustawy Kodeksu Pracy.

#### Art. 13

Zasady wynagradzania za pracę w niedziele i święta określają przepisy ustawy Kodeksu Pracy - Art.42 ust.4 ustawy o pracownikach samorządowych. Pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym, że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

#### Art. 14

Zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeksu Pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 jednolity tekst ze zm.) oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005r. Nr 31, poz. 267, ze zm.).

#### Art. 15

Za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługuje pracownikowi dieta i inne należności według zasad określonych przepisami rozporządzeń Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej:

- ✓ Na obszarze kraju (Dz. U. nr 236, poz. 1990 z późn. zm.)
- ✓ Poza granicami kraju (Dz. U. nr 236, poz. 1991 z późn. zm.)

#### Art. 16

Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego określonego ustawą z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. nr 160 poz. 1080 z późn. zm.).

### **ROZDZIAŁ III Wypłacanie wynagrodzeń**

#### Art. 17

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje 5 dnia przed końcem miesiąca.
3. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
4. Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.
5. Dodatki za pracę: w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta oraz w porze nocnej wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym na koniec miesiąca, a dodatki za przekroczenie średnio tygodniowej normy czasu pracy po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
6. Na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
7. Indywidualne wynagrodzenia za pracę objęte są tajemnicą służbową.
8. Sposób wypłaty wynagrodzenia określony jest w regulaminie pracy.

### **ROZDZIAŁ IV Przepisy przejściowe**

#### Art. 18

W sprawach nieregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, przepisy ustawy Kodeksu Pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

#### Art. 19

1. Regulamin może być zmieniany w formie aneksów uzgodnionych z zakładowymi organizacjami związkowymi.

2. Aneksy zaczynają obowiązywać w terminach i po podaniu ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty dla regulaminów wynagradzania.

Art. 20

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia.
2. Regulamin do wglądu w miejscu ogólnie dostępnym dla pracowników (sekretariat).

Art. 21

1. Regulamin obowiązuje od 1.07.2009r.
2. Zmiana unormowań regulaminu może być dokonana pod rygorem nieważności w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustalenie.

Art. 22

Wykładni przepisów regulaminu dokonuje dyrektor przedszkola.

Art. 23

Regulamin został uzgodniony z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi.

Paternek .....dnia 01.07.2009r.

Zakładowa Organizacja  
Związkowa

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO  
ZARZĄD ODDZIAŁU  
ul. Ks. Skargi 6  
89-100 Nakło n. Not.

J. Gaweł

Dawida Jurovska  
Dawida Jurovska  
Z. Sitko  
Lipska Sabina  
Bonaridi Henryk  
Przygoda Agnieszka

Dyrektor przedszkola

DYREKTOR PRZEDSZKOLA  
Przygoda  
mgr Mirosława Przygoda

PRZEDSZKOLE W PATERKU  
ul. Spacerowa 1a  
89-100 Nakło n. Not.  
tel. 052 386 0899  
NIP 558-16-40-636, Reg: 093136490



**Załącznik Nr 1**  
Regulaminu wynagradzania  
pracowników niebędących  
nauczycielami

**Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Minimalna kwota w złotych</b>	<b>Maksymalna kwota w % od najniższego wynagrodzenia</b>
I	1100	140%
II	1120	150%
III	1140	160%
IV	1160	170%
V	1180	190%
VI	1200	210%
VII	1220	230%
VIII	1240	250%
IX	1260	270%
X	1280	290%
XI	1300	300%
XII	1350	310%
XIII	1400	320%
XIV	1450	330%
XV	1500	340%
XVI	1550	350%
XVII	1600	355%
XVIII	1650	350%
XIX	1700	365%

**Załącznik Nr 2**  
Regulaminu wynagradzania  
pracowników niebędących  
nauczycielami

**Tabela wymagań kwalifikacyjnych**

L.p.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1.	intendent	V	zasadnicze zawodowe	2
2.	kucharz	VI	zasadnicze zawodowe i uprawnienia kwalifikacyjne	3
3.	sprzątaczką	I	podstawowe	-
4.	dozorca	III	podstawowe	-
5.	pomoc kuchenna	IV	podstawowe	-