

Zarządzenie nr 460A/2018
Wójta Gminy Komprachcice z dnia 1 czerwca 2018 r.

w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Przedszkolu Publicznym w Ochodzach

Na podstawie art.39 ust.1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U.2016 poz. 902) zarządzam co następuje:

§ 1

1. Wprowadzam regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Przedszkolu Publicznym w Ochodzach stanowiący załącznik do zarządzenia.
2. Regulamin podlega podaniu do wiadomości pracowników i wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracownikom.

§ 2

Traci moc zarządzenie nr 212/09 Wójta Gminy Komprachcice z dnia 16 czerwca 2009 r. w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami w Przedszkolu Publicznym w Ochodzach

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Przedszkolu Publicznym w Ochodzach

I. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem określa:
 - 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników oraz szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż jubileuszowa,
 - 3) warunki i sposób przyznania dodatku specjalnego,
 - 4) zasady wypłaty dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej, jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy i dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
2. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 2

Wskroć w regulaminie mowa o:

- a) pracodawcy – rozumie się przez to Przedszkole Publiczne w Ochodzach,
- b) pracownika samorządowym – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Przedszkolu Publicznym w Ochodzach na podstawie umowy o pracę bez względu na wymiar czasu pracy,
- c) ustawie - rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 902),
- d) rozporządzeniu - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936).

II. Wymagania kwalifikacyjne pracowników oraz szczegółowe warunki wynagradzania w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego

§ 3

Wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi określa tabela:

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	Intendent	V	Średnie ³ Zasadnicze ⁴	1 2
2	Kucharz	V	Średnie ³ Zasadnicze ⁴	- -
3	Pomoc kuchenna	IV	Zasadnicze ⁴	-
4	Starszy woźny	III	Podstawowe ⁵	-
5	Woźny	II	Podstawowe ⁵	-
6	Palacz CO	IV	Podstawowe ⁵ i kurs dla palaczy CO	-
7	Pomoc administracyjna	III	Średnie ³	-

3 -wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 – Prawo Oświatowe (Dz.U. Z 2017r. Poz,59, 949 i 2203 oraz z 2018 poz. 650), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, w odniesieniu urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

4 – Wykształcenie zasadnicze – rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 – Prawo Oświatowe o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.

5- Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 – Prawo Oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.

§ 4

1. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika kategorii osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.

2. Zgodnie z § 4 rozporządzenia w uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku.

§ 5

Szczegółowe warunki wynagradzania, w tym minimalny i maksymalny poziom wynagradzania zasadniczego określa poniższa tabela.

Lp	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Kategoria zaszeregowania - -minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego wg rozporządzenia w zł	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w zł.
1	2	3	4	5
1	Intendent	V	1780,00	3 500,00
2	Kucharz	V	1780,00	3 500,00
3	Pomoc kuchenna	IV	1760,00	3 450,00
4	Starszy woźny	III	1740,00	3 400,00
5	Woźny	II	1720,00	3 350,00
6	Palacz CO	IV	1760,00	3 450,00
7	Pomoc administracyjna	III	1740,00	3 400,00

III. Warunki przyznawania i sposób wypłacania nagród innych niż jubileuszowa

§ 6

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być przyznana nagroda.
2. Nagroda może zostać przyznana w szczególności za:
 - a) inicjatywę i samodzielność w stosowaniu rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań,
 - b) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych w zależności od stopnia trudności i złożoności pracy
 - c) zaangażowanie w pracę zespołową informacją merytoryczną,
 - d) wysoki stopień samokontroli i samooceny przy opracowaniu zleconych projektów decyzji, umów, pism i aktów prawa miejscowego.
3. Nagroda ma charakter uznaniowy.

4. Nagroda może być przyznana do 100% wynagrodzenia zasadniczego.
5. O nagrodę wnioskuje dyrektor Przedszkola Publicznego w Ochodzach.
6. Nagrodę przyznaje Wójt Gminy Komprachcice.
7. Nagroda jest wypłacana w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych.
8. Nagroda nie wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków chorobowych, opiekuńczych i macierzyńskich oraz świadczenia rehabilitacyjnego.
9. Wypłata nagród dokonywana jest według zasad ustalonych dla wypłaty wynagrodzenia.

IV. Warunki i sposób przyznania dodatku specjalnego

§ 7

Dodatek specjalny

1. Zgodnie z art.36 ust.5 ustawy pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż rok.
3. Dodatek specjalny przyznaje pracodawca na wniosek bezpośredniego przełożonego dyrektora Przedszkola Publicznego w Ochodzach.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
5. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych.
6. Dodatek specjalny nie wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków chorobowych, opiekuńczych i macierzyńskich oraz świadczenia rehabilitacyjnego.

V. Zasady wypłaty dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej, jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy i dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych w odrębnych przepisach

§ 8

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 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. Na podstawie § 7 rozporządzenia dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w

terminie wypłaty wynagrodzenia:

- a) 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,
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
3. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w urzędzie lub w jednostce w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę podlegając zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu- do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
5. Jeżeli pracownik samorządowy był równocześnie zatrudniony w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy to do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

§ 9

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownikowi samorządowemu 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
2. Pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
3. Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
4. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej.
5. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
7. Jeżeli pracownik samorządowy nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody

stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi samorządowemu, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.

9. Pracownik samorządowy, któremu wypłacono nagrodę jubileuszową danego stopnia w sytuacji, o której mowa w ust. 9, nie nabywa prawa do tej nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody danego stopnia.

10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów od których uzależnia się uprawnienia pracownicze, okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.

11. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 10 ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej 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.

12. Przepisy ust. 10 i 11 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 10

Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

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

2. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

3. Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresów uprawniających do odprawy, o której mowa w ust. 1 wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

§ 11

1. Dodatek za wieloletnią pracę oraz nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.

§ 12

Dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługuje na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

VI. Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych

§ 13

1. Wypłata wynagrodzenia za pracę odbywa się z dołu za dany miesiąc w dniu 27. każdego miesiąca na wskazane przez pracownika konto lub w kasie Zespołu Obsługi Placówek Oświatowych w Komprachcicach w poniedziałek 8.30-16.30, wtorek, środa, czwartek 8.00-15.00 oraz w piątek 8.00 – 14.00.
2. W przypadku, gdy termin wypłaty przypada na dzień wolny od pracy, wypłat dokonuje się w dniu poprzedzającym dzień wolny.
3. W grudniu wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w innym terminie uzgodnionym przez pracodawcę z Wójtem lub Skarbnikiem Gminy.
4. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy plac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

VII. Postanowienia końcowe

§ 14

1. Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z regulaminem, co potwierdza pisemnym oświadczeniem, które jest włączane do jego akt osobowych.
2. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy ustawy, rozporządzenia, kodeksu pracy oraz inne przepisy dotyczące wynagrodzenia.