Miejskie Przedszkole Nr 16
w Częstochowie
ul. Starzyńskiego 9
tel. 34 362 63 83

Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Miejskim Przedszkolu nr 16 w Częstochowie

Podstawę prawną ustalania Regulaminu wynagradzania stanowią przepisy:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (j.t. Dz. U. z 2023 poz. 1465 z późn. zm.),
2. Ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (j.t. Dz. U. z 2022 r. poz. 530 z późn.zm.)
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 z późn. zm.)
4. Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (j.t. Dz. U. z 2023 r. poz. 1690)
5. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j.t. Dz. U. z 2022 r. poz. 854).

§ 1.

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

§ 2.

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

1) pracownikach – rozumie się przez to pracowników samorządowych zatrudnionych w Miejskim Przedszkolu nr 16 w Częstochowie na podstawie umowy o pracę,
2) zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w Miejskim Przedszkolu nr 16 w Częstochowie, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

§ 3.

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

1) wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę,
2) nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,

3) dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, premia oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
4) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ,
5) dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta ,
6) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
7) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy,
8) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy.

§ 4.

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 za pracę (j.t. Dz. U. z 2020 r., poz. 2207).

§ 5.

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.
3. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania przedstawia tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.
4. Wykaz stanowisk pracy oraz szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach (wykształcenie, umiejętności zawodowe, staż pracy w latach) określa *załącznik nr 2* do niniejszego regulaminu.
5. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje ustaleniem wynagrodzenia miesięcznego w wysokości proporcjonalnej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.
6. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku głównego księgowego przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości od 10 % do 30 % wynagrodzenia zasadniczego.
7. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości od 10 % do 30 % wynagrodzenia zasadniczego.
8. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

9. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się do ostatniego dnia danego miesiąca.

§ 6.

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi za każdą godzinę dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych - oprócz normalnego wynagrodzenia - przysługuje dodatek w wysokości:
   1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
      a) w nocy,
      b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
      c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy
   2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.
3. Dodatek w wysokości określonej w ust. 2 pkt. 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje już prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 2.
4. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, określonych w ust.1 i 2, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania.
5. 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.
6. 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 wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
7. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu 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.
8. Jeżeli praca w jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

§ 7.

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. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor szkoły (placówki).
3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej.
4. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
   a) wzorowe wypełnianie obowiązków
   b) podnoszenie wydajności oraz jakości pracy
   c) złożoność realizowanych zadań
   d) terminowe wykonywanie zadań
   e) przejawianie inicjatywy w pracy
   f) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych
   g) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami szkoły (placówki)
   h) dbanie o dobro szkoły (placówki)

§ 8.

1. Zasady i tryb wypłaty nagród jubileuszowych oraz odpraw emerytalnych określa ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
2. Zasady i tryb wypłaty odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy określa ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 61).

§ 9.

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy naliczany w wysokości 3% wynagrodzeń zasadniczych pracowników.
2. Podstawę naliczenia funduszu premiowego na dany miesiąc stanowi kwota wypłaconych wynagrodzeń zasadniczych w poprzednim miesiącu.
3. Fundusz w całości przeznaczony jest na wypłatę premii dla pracowników.
4. Pracownikom, może zostać przyznana premia za szczególne osiągnięcia w pracy. Decyzję o przyznaniu premii podejmuje dyrektor szkoły (placówki).
5. Premia naliczana i wypłacana jest przez pracodawcę. Pracownicy nie mają obowiązku indywidualnego składania wniosku o przyznanie premii.
6. Premia jest wypłacana z dołu, w okresach miesięcznych, w terminie wypłat wynagrodzenia za pracę.

§ 10.

1. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, jest przyznawany dodatek specjalny w wysokości co najmniej 10 % i nie przekraczającej 40 % przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości niż wysokość określona w ust. 1.
3. Dodatek specjalny przysługuje za czas urlopu i podlega wliczeniu do podstawy wynagrodzenia urlopowego w kwocie przysługującej pracownikowi w miesiącu wykorzystania urlopu.
4. Dodatek specjalny nie przysługuje za czas choroby natomiast jest wliczany do podstawy zasiłkowej w kwocie uzupełnionej.

§ 11.

Zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników szkoły (placówki) określa ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

§ 12.

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 odprawa pośmiertna, w wysokości,
   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
2. W sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio art. 93 Kodeksu pracy.

§ 13.

W sprawach nieuregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem: Kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych i rozporządzenia w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych.

§ 14.

Wynagrodzenie pracowników po wprowadzeniu niniejszego regulaminu wynagradzania nie może być niższe od dotychczas otrzymywanego.

Dotychczasowe dodatki do wynagrodzenia, które nie mają zastosowania w niniejszym regulaminie zostają włączone odpowiednio do płacy zasadniczej oraz pozostałych składników wynagrodzenia pracownika.

§ 15.

Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 16.

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez złożenie własnoręcznego podpisu potwierdzającego zapoznanie się z niniejszym regulaminem.

§ 17.

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w gabinecie dyrektora i na stronie BIP przedszkola.

§ 18.

Regulamin wynagradzania obowiązuje na czas nieokreślony.

§ 19.

Zmiana niniejszego regulaminu wymaga trybu przewidzianego dla jego wprowadzenia.

Związek Nauczycielstwa Polskiego
Oddział w Częstochowie
ul. Waszyngtona 62, 42-217 Częstochowa
tel./fax 34 360 60 02, czestochowa@znp.edu.pl
NIP 526-000-18-84
Wiceprezes
Zarządu Oddziału ZNP w Częstochowie
Edyta Książek

.....
Częstochowa, 31.07.2024r.
(podpisy przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych)

DYREKTOR
Miejskiego Przedszkola nr 16
w Częstochowie
Joanna Świątek

.....
(podpis przedstawiciela pracodawcy)

Miejskie Przedszkole Nr 16
w Częstochowie
ul. Starzyńskiego 9
tel. 34 362 63 83

Załącznik nr 1

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w zł.	Maksymalna kwota w zł.
I	4000	5200
II	4050	5400
III	4100	5600
IV	4150	5800
V	4200	6000
VI	4250	6750
VII	4300	6950
VIII	4350	7500
IX	4400	7700
X	4500	8150
XI	4600	8350
XII	4700	8550
XIII	4800	8750
XIV	4900	8950
XV	5000	9150
XVI	5200	9550
XVII	5400	9850
XVIII	5600	10150

Załącznik nr 2

Tabela stanowisk, zaszeregowań i wymagań kwalifikacyjnych pracowników

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		
		wykształcenie	liczba lat pracy	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego
I. Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1.	Zastępca dyrektora samorządowej jednostki organizacyjnej	wyższe[2)] lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów	XVIII
2.	Główny księgowy	według odrębnych przepisów		XV
3.	Zastępca głównego księgowego	wyższe [2)] lub podyplomowe ekonomiczne	3	XIV
4.	Kierownik sekcji	wyższe [2)]	4	XIII
II. Stanowiska urzędnicze				
1.	Radca prawny	według odrębnych przepisów		XIII
2.	Główny specjalista	wyższe [2)]	4	XIII
3.	Starszy specjalista ds. bhp	według odrębnych przepisów		XII
4.	Starszy specjalista Starszy informatyk Starszy księgowy Inspektor	wyższe [2)] średnie [3)]	3 5	XI
5.	Specjalista ds. BHP	według odrębnych przepisów		XI
6.	Specjalista Informatyk	wyższe [2)] średnie [3)]	- 3	X
7.	Samodzielny referent	wyższe [2)] średnie [3)]	1 4	X
8.	Starszy inspektor do spraw bhp	według odrębnych przepisów		X
9.	Starszy referent Księgowy	wyższe [2)] średnie [3)]	- 2	IX
10.	Inspektor do spraw bhp	według odrębnych przepisów		IX
11.	Kasjer Referent	średnie [3)]	1	VIII
12.	Archiwista Młodszy księgowy Młodszy referent	średnie [3)]	-	VII

III. Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1.	Kierownik obiektów sportowych	wyższe [2)]	5	XIII
2.	Kierownik gospodarczy	wyższe [2)] średnie [3)]	2 6	XIII
3.	Sekretarz szkoły	średnie [3)]	5	XII
4.	Ratownik wodny	według odrębnych przepisów		IX
5.	Starszy intendent, Starszy konserwator, Starszy kucharz, Starszy rzemieślnik	wyższe [2)] zasadnicze[4)]	2 3	VIII
6.	Sekretarka Asystent międzykulturowy	średnie [3)]	-	VII
7.	Intendent	średnie [3)] zasadnicze [4)]	- 2	VII
8.	Kierowca samochodu osobowego	według odrębnych przepisów		VI
9.	Konserwator, Kucharz, Rzemieślnik	zasadnicze [4)]		V
10.	Pomoc nauczyciela	podstawowe [5)]	-	IV
11.	Pomoc administracyjna	zasadnicze [4)]	-	IV
12.	Starszy: dozorca, portier, szatniarz, woźny,	podstawowe [5)]	3	III
13.	Dozorca, Palacz c.o., Portier, Robotnik, Szatniarz, Sprzątaczka, Woźny Opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły),	podstawowe [5)]	-	II
14.	Pomoc kuchenna	podstawowe [5)]	-	I

[2)] Wykształcenie wyższe - rozumie się przez to ukończenie studiów potwierdzone dyplomem, o którym mowa w art. 77 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 742 z późn.zm.), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

[3)] Wykształcenie średnie - rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737 z późn.zm.), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

[4)] Wykształcenie zasadnicze - rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - 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 r. - Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.