

Zarządzenie nr 02/2021

Dyrektora Żłobka Gminnego w Bierzwniku „Zaczarowany Żłobek” z dnia 01.04.2021 r.

**w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania pracowników samorządowych
zatrudnionych w Żłobku Gminnym w Bierzwniku „Zaczarowany Żłobek”**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 w związku z art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2019 r. poz. 1282 ze zm.), art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.) oraz w oparciu o przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936 ze zm.).

zarządza się, co następuje:

§ 1. Ustala się Regulamin Wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Żłobku Gminnym w Bierzwniku „Zaczarowany Żłobek” w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom.

Żłobek Gminny w Bierzwniku
„Zaczarowany Żłobek”

p.o. Dyrektora
Beata Zajda

Regulamin Wynagradzania pracowników zatrudnionych w Żłobku Gminnym w Bierzwniku „Zaczarowany Żłobek”

I. Postanowienia ogólne

§ 1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem, określa:

1. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
2. warunki przyznawania i wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
3. warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego oraz specjalnego
4. wymagania kwalifikacyjne pracowników.

§ 2. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 3. Wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, wymagany staż pracy oraz kategorie zaszeregowania na poszczególnych stanowiskach określa Załącznik Nr 1 do regulaminu.

§ 4. Wynagrodzenie zasadnicze pracowników ustala się na podstawie Załącznika Nr 1 z uwzględnieniem Załącznika Nr 2, określającego wysokość wynagrodzenia w poszczególnych kategoriach zaszeregowania.

§ 5. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

1. Pracodawcy - rozumie się przez to osobę kierującą pracą Żłobka Gminnego w Bierzwniku „Zaczarowany Żłobek”;
2. Pracownikowi - rozumie się przez to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę w Żłobku Gminnym w Bierzwniku „Zaczarowany Żłobek”;
3. Ustawie - rozumie się przez to Ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1282 ze zm.);
4. Rozporządzeniu - rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych (t.j.: Dz. U. z 2018 r. poz. 936 ze zm.);
5. Najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez stawkę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego określonego w I kategorii zaszeregowania w Załączniku Nr 2.

II. Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 6. Pracownikom przysługuje:

1. wynagrodzenie zasadnicze;
2. dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem;
3. dodatek funkcyjny, zgodnie z § 10 regulaminu;
4. dodatek specjalny, zgodnie z § 11 regulaminu;
5. nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem;
6. nagroda z funduszu nagród, zgodnie z § 12 regulaminu;
7. dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z zasadami określonymi w odrębnych przepisach;
8. jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem.

§ 7. 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. 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, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca.
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy w skutek 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 pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
5. 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.
6. Pracownikowi, który wykonuje pracę w jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu - do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

§ 8. Nagroda jubileuszowa.

1. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
 - a) po 20 latach pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - b) po 25 latach pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - c) po 30 latach pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - d) po 35 latach pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego;

- e) po 40 latach pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - f) po 45 latach pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
 3. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
 4. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
 5. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
 6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
 7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, 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 jubileuszowej.
 8. 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 jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
 9. 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 jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
 10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust.9, 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.
 11. Przepisy ust. 9 i 10 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 gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 9. Odprawa emerytalna lub rentowa.

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - a) po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia;
 - b) po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia;
 - c) po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Do okresów uprawniających do 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.
4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do

pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

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

§ 10. Dodatek funkcyjny.

1. Pracownikowi może zostać przyznany dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - a) dyrektor żłobka,
 - b) główny księgowy,
3. Tabela stawek dodatku funkcyjnego stanowi Załącznik Nr 3 do regulaminu.

§ 11. Dodatek specjalny.

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań związanych z dużą złożonością lub odpowiedzialnością - może zostać przyznany pracownikowi na czas określony dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od stanu środków na wynagrodzenia, w kwocie wynoszącej co najmniej 20 % i nieprzekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika i dodatku funkcyjnego.
3. Dodatek specjalny przysługuje na czas oznaczony, za okres wykonywania pracy, z którą dodatek specjalny jest związany.

§ 12. Warunki przyznawania nagród innych niż nagroda jubileuszowa.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może zostać utworzony fundusz nagród w wysokości 3% planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników z przeznaczeniem na nagrody uznaniowe.
2. Nagroda uznaniowa może zostać przyznana za:
 - a) indywidualne wyniki pracy pracownika, jego zaangażowanie w pracy, rzetelność, dyspozycyjność, samodzielność;
 - b) inicjatywę w podejmowaniu działań polepszających organizację pracy placówki;
 - c) złożoność realizowanych zadań
 - d) wykonywanie zadań nie leżących w stałym zakresie obowiązków.
3. Kwota przyznanej pracownikowi nagrody nie może być wyższa niż 100 % jego zasadniczego uposażenia.
4. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje pracodawca.
5. Nagroda nie przysługuje pracownikom, wobec których zastosowano w danym roku kalendarzowym kary porządkowe.
6. Pracownicy nabywają prawo do nagrody po przepracowaniu w Żłobku Gminnym w Bierzwniku 6-ciu miesięcy.
7. Nagrody są wypłacane niezwłocznie po podjęciu decyzji o ich przyznaniu.

III. Postanowienia końcowe

- § 13. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracowników.
- § 14. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika regulamin i w razie konieczności wyjaśnia jego treść.
- § 15. Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.
- § 16. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy: ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.
- § 17. Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym regulaminem co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest włączone do jego akt osobowych.

Bierzwnik dnia 01.04.2021

Pracodawca

Żłobek Gminny w Bierzwniku
„Zaczarowany Żłobek”
Zajda
p.o. Dyrektora
Beata Zajda.....

Wynagradzania pracowników samorządowych

zatrudnionych w Żłobku Gminnym w

Bierzwniku „Zaczarowany Żłobek

**Wykaz stanowisk pracy, wymagania kwalifikacyjne oraz kategorie zaszeregowania
na poszczególnych stanowiskach**

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
I Wszystkie jednostki				
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1	Dyrektor żłobka, kierownik klubu dziecięcego	XIX	według odrębnych przepisów	
2	Główny księgowy	XVI		
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1	Woźny	II	Podstawowe (5)	
II Żłobki i kluby dziecięce				
3	starszy dzienny opiekun	XII	według odrębnych przepisów	
4	Dzienny opiekun	XI	według odrębnych przepisów	
5	Starsza pielęgniarka, starsza położna, starszy opiekun	VIII	według odrębnych przepisów	
	Starszy terapeuta zajęciowy	VIII	według odrębnych przepisów	
5	Starszy fizjoterapeuta	VIII	według odrębnych przepisów	
6	Starszy dietetyk	VIII	według odrębnych przepisów	
7	Pielęgniarka, położna, opiekun	VI	według odrębnych przepisów	

8	Terapeuta zajęciowy	VI	według odrębnych przepisów
9	Fizjoterapeuta	VI	według odrębnych przepisów
10	Dietetyk	VI	według odrębnych przepisów
11	Młodszy opiekun	V	według odrębnych przepisów

¹³ Minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia, uwzględniają wymagania określone w ustawie, przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 oraz z 2017 r. poz. 60 i 1930).

²⁾ Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2183 i 2201 oraz z 2018 r. poz. 138, 398, 650, 730 i 912), o odpowiednim kierunku 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 2017 r. poz. 59, 949 i 2203 oraz z 2018 r. poz. 650), 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.

⁶⁾ Według Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego Rady Europy.

⁷⁾ Szkoleń mających na celu pozyskanie wiedzy, umiejętności i kompetencji umożliwiających wykonywanie pracy w środowisku międzynarodowym w ramach programu szkoleń, o którym mowa w art. 8 ust. 1 lit. a (iii) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz. Urz. UE L 107 z 22.04.2016, str. 1).

Załącznik Nr 2 do Regulaminu Wynagradzania
pracowników samorządowych zatrudnionych w
Żłobku Gminnym w Bierzwniku „Zaczarowany
Żłobek”

**Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu
wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników Żłobka**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	1700	1800
II	1720	1900
III	1740	2000
IV	1760	2200
V	1780	2400
VI	1800	2600
VII	1820	2800
VIII	1840	3000
IX	1860	3300
X	1880	3600
XI	1900	3900
XII	1920	4200
XIII	1940	4500
XIV	1960	4800
XV	1980	5100
XVI	2000	5400
XVII	2100	5700
XVIII	2200	6000
XIX	2400	6300
XX	2600	6600
XXI	2800	6900
XXII	3000	7200

Załącznik Nr 3 do Regulaminu
Wynagradzania pracowników
samorządowych zatrudnionych w
Żłobku Gminnym w Bierzwniku
„Zaczarowany Żłobek”

Wykaz stanowisk – maksymalna stawka dodatku w zł.

Lp.	Stanowisko	Dodatek funkcyjny - stawka
2.	Dyrektor żłobka	do 1000 zł.
3.	Główny księgowy	do 700 zł.