

## ZARZĄDZENIE Nr 1 /2016

Dyrektora Integracyjnego Żłobka Publicznego Nr 1 w Bogatyni  
z dnia 4 stycznia 2016r.

w sprawie: wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Samorządowych  
w Integracyjnym Żłobku Publicznym Nr 1 w Bogatyni

*Na podstawie : Ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych  
(Dz. U. z 2008r. Nr 223 poz. 1458).*

*Zarządzam , co następuje :*

### § 1

Wprowadzam Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych  
w Integracyjnym Żłobku Publicznym Nr 1 w Bogatyni.

### § 2

Regulamin stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

### § 3

Traci moc regulamin wynagradzania z dnia 19.10.2011r.

### § 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 4. stycznia 2016r. i podlega ogłoszeniu  
w księdze zarządzeń i na tablicy ogłoszeń.

DYREKTOR  
Integracyjnego Żłobka Publicznego Nr 1  
w Bogatyni  
*Elżbieta Mikicińska*  
mgr Elżbieta Mikicińska

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH w Integracyjnym Żłobku Publicznym nr 1 w Bogatyni**

Na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.);
- 2) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458);
- 3) ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. nr 200, poz. 1679 z późn.zm);
- 4) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398) ;

ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych w Integracyjnym Żłobku Publicznym nr 1 ” zwany dalej *Regulaminem*.

### **Rozdział I Postanowienia wstępne**

#### **§ 1**

Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Integracyjnym Żłobku Publicznym nr 1 w Bogatyni, zwany dalej Regulaminem, określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne dla poszczególnych stanowisk pracy,
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- 3) dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej,
- 4) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
- 5) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego,
- 6) warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego.

## § 2

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) Dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora Integracyjnego Żłobka Publicznego nr 1 w Bogatyni,
- 2) Pracowniku – należy przez to rozumieć pracownika samorządowego zatrudnionego w żłobku na podstawie umowy o pracę,
- 3) Żłobek – należy przez to rozumieć Integracyjny Żłobek Publiczny nr 1 w Bogatyni.
- 4) rozporządzeniu placowym – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398),
- 5) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to minimalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia,
- 6) zakładowej organizacji związkowej – należy przez to rozumieć związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w żłobku, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej;
- 7) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r., Nr 223, poz. 1458);
- 9) ustawa o ochronie danych osobowych – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. Nr 133, poz. 883).

## § 3

Przed dopuszczeniem do pracy pracownik zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania przez bezpośredniego przełożonego. Oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem włącza się do akt osobowych.

## § 4

Regulamin określa warunki wynagradzania pracowników, zasady przyznawania dodatkowych składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą.

## § 5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, w tym:
  - 1) dodatek funkcyjny,
  - 2) dodatek specjalny,
  - 3) dodatek za wieloletnią pracę,
  - 4) premia,
  - 5) nagroda,
  - 6) nagroda jubileuszowa,
  - 7) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
  - 8) dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej,
  - 9) dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta,
  - 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
  
2. Pracownikowi przysługują również inne świadczenia związane z pracą, w tym:
  - 1) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
  - 2) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy- na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników ( Dz. U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm. ),
  - 3) odprawa pośmiertna.

## **Rozdział II** **Wynagrodzenie i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia**

### § 6

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Indywidualne wynagrodzenie pracownika na danym stanowisku ustala pracodawca w oparciu o „ Wykaz stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach” stanowiący Załącznik nr 1 do Regulaminu .



3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.

### **Wynagrodzenie zasadnicze**

#### **§ 7**

Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w oparciu o „Tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego” stanowiącą Załącznik nr 2 do Regulaminu.

### **Dodatek funkcyjny**

#### **§ 8**

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

- główny księgowy,
  - starsza pielęgniarka nadzorująca pracę innych pielęgniarek,
- przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek funkcyjny ustala się w oparciu o „Tabelę stawek dodatku funkcyjnego” stanowiącą Załącznik nr 3 do Regulaminu.

3. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.

4. W związku z tym dodatek funkcyjny wlicza się do podstawy wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ( Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm. ).

### **Dodatek za wieloletnią pracę**

#### **§ 9**

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

3. 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.
4. Jeżeli praca w żłobku stanowi dodatkowe zatrudnienie do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
5. Pracownikowi, który wykonuje pracę w żłobku 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.
6. 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.
7. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym dodatku nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ( Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm. ).

### **Dodatek specjalny**

#### **§ 10**

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznawany jest na czas określony.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

4. Dodatek specjalny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
5. W związku z tym dodatek wlicza się do podstawy wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ( Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm. ).

## Premia

### § 11

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości do 10 % planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników.
2. Pracownik ma prawo do premii w wysokości 10 % jego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Pracownik traci prawo do premii w następujących przypadkach:
  - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
  - 2) samowolnego opuszczenia stanowiska pracy bez usprawiedliwienia,
  - 3) spożywania alkoholu w miejscu pracy, stawiania się w pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
  - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
  - 5) narażenia placówki na straty materialne/finansowe.
4. Jeżeli przewinienie, o którym mowa w ust. 3 nastąpiło po naliczeniu premii lub po jej wypłaceniu za dany miesiąc, pozbawia się pracownika premii lub części premii w kolejnym miesiącu.
5. Pracodawca obowiązany jest bezzwłocznie poinformować pracownika o przyczynie pozbawienia premii.
6. Na wniosek pracownika pracodawca przedkłada pisemne uzasadnienie pozbawienia premii.
7. Premia jest pomniejszana o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.



8. Premię wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).
9. Dyrektor żłobka może zwiększyć fundusz premii o kwotę zaoszczędzoną z funduszu wynagrodzeń osobowych pracowników z uwagi na niezdolność pracowników do pracy wskutek choroby lub opieki nad dzieckiem bądź chorym członkiem rodziny.

Warunkiem do przyznania zwiększonej premii jest:

- a) wykonywanie przez pracowników obowiązków służbowych w rozmiarze szerszym niż przewiduje to jego zakres czynności,
  - b) świadczenie pracy w czasie ponadnormatywnym w sytuacji potrzeb żłobka,
  - c) opracowanie lub wdrażanie czynności szczególnie istotnych dla właściwej organizacji pracy lub w usprawnianiu pracy żłobka,
  - d) wykonywanie dodatkowej pracy w zastępstwie za pracowników przebywających na zwolnieniach lekarskich.
10. Decyzje o przyznaniu pracownikowi zwiększonej premii wydaje dyrektor żłobka z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego danego pracownika. Wnioski wpinane są do akt osobowych pracowników.
  11. Premia nie przysługuje pracownikowi 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 chorobowego.

## **Nagroda**

### **§ 13**

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 nagrody podejmuje pracodawca.
3. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
  - 1) wzorowe wypełnianie obowiązków;



- 2) złożoność realizowanych zadań;
  - 3) terminowe wykonywanie zadań;
  - 4) wykazywanie inicjatywy w pracy;
  - 5) przestrzeganie przepisów i zasad bhp i ppoż.;
  - 6) podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych, zgodnie z potrzebami żłobka;
  - 7) dbanie o dobro żłobka;
  - 8) wykonywanie czynności przekraczających obowiązkowy zakres czynności pracownika;
  - 9) pomoc w organizacji imprez i uroczystości organizowanych przez żłobek dla dzieci i ich rodziców
4. Nagroda nie przysługuje pracownikowi 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 chorobowego.

### **Nagroda jubileuszowa**

#### **§ 14**

1. Pracownikowi 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 zasadniczego.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
3. W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez innego pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do

nagrody wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Wypłata nagrody następuje z urzędu, tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę naliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze- wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, 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. 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.

### **Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych**

#### **§ 15**

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, na polecenie pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w tych godzinach.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymał czas wolny od pracy
3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy prawa pracy.
4. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).



## **Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej**

### **§ 16**

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek o wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej na zasadach określonych w przepisach prawa pracy.
2. Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

## **Dodatek do wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta**

### **§ 17**

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta w przypadkach, o których mowa w art. 151<sup>11</sup> Kodeksu pracy, pracodawca zapewnia dzień wolny od pracy.
2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie we wskazanym terminie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w święto.
3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku, o którym mowa w ust. 2, regulują przepisy prawa pracy.
4. Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).



## **Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej**

### **§ 18**

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160 poz. 1080 z późn. zm.).
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby w wysokości 1/12 kwoty wypłaconej za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).
3. Szczegółowe zasady nabywania prawa do wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników określa odrębny regulamin.

## **Rozdział III Świadczenia związane z pracą**

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

#### **§ 19**

Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.

### **Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy**

#### **§ 20**

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).

przysługuje odprawa pieniężna.

Wysokość odprawy zależy od stażu pracy u danego pracodawcy i wynosi równowartość:

- 1) 1-miesięcznego wynagrodzenia- przy stażu nieprzekraczającym 2 lat,
- 2) 2-miesięcznego wynagrodzenia- przy stażu wynoszącym co najmniej 2 lata,
- 3) 3-miesięcznego wynagrodzenia- przy stażu wynoszącym co najmniej 8 lat.

### **Odprawa pośmiertna**

#### **§ 21**

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. Zasady ustalania i wypłaty odprawy pośmiertnej określają przepisy prawa pracy.

### **Rozdział IV Postanowienia końcowe**

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia dla pracowników nie będących nauczycielami odbywa się z dołu do 29 dnia każdego miesiąca w godzinach od 9.00 do 15.00 w księgowości żłobka lub na konto pracownika.
3. Wypłata wynagrodzenia lub zasiłków za dni niezdolności do pracy w razie choroby i macierzyństwa dokonywana jest do 29 każdego dnia każdego miesiąca

#### **§ 22**

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty jego ogłoszenia.
2. Każdy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią niniejszego Regulaminu.

#### **§ 23**

Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

## § 24

1. Propozycja zmian w Regulaminie przysługuje pracodawcy i organizacjom związkowym.
2. Każdorazowa zmiana postanowień niniejszego Regulaminu wymaga dla swej ważności zachowania formy pisemnej i uzgodnienia z organizacjami związkowymi.

## § 25

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy, rozporządzenia oraz przepisy prawa pracy.

## § 26

Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu traci moc dotychczasowy Regulamin wynagradzania z dnia 01 czerwca 2012 r.

## § 27

Regulamin został uzgodniony z organizacjami związkowymi.

1. NSZZ „Solidarność” -	17.12.2015	.....	Przewodniczący Komisji Międzyzakładowej NSZZ Solidarność Oświaty i Wychowania w Bogatyni
	/ data/	/funkcja/	<i>Jolanta Kowalska</i> podpis/
2. ZNP .....	21.12.2015r.	.....	<b>PREZES</b> Oddziału ZNP w Bogatyni
	/ data/	/funkcja/	<i>mgr Violetta Bachór</i> podpis/

**DYREKTOR**  
Integracyjnego Złobka Publicznego Nr 1  
w Bogatyni

*Mikolajko*  
mgr *Mikolajko* .....

/ podpis dyrektora /



## WYKAZ STANOWISK I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH

Lp	stanowisko	min. kategoria zaszeregowania	max. kategoria zaszeregowania	minimalne wymagania kwalifikacyjne		optymalne wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)	wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
<b>Stanowiska urzędnicze, w tym kierownicze urzędnicze</b>							
1.	Główny księgowy	XVI	XIX	według odrębnych przepisów			
2.	Starszy referent	VI	XII	średnie <sup>3</sup>	2	wyższe <sup>2</sup>	1
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>							
3.	Starsza pielęgniarka	XII	XV	według odrębnych przepisów			
4.	Pielęgniarka	XI	XIII	według odrębnych przepisów			
5.	Lekarz	XV	XVIII	według odrębnych przepisów			
6.	Opiekunka dziecięca	XI	XIII	średnie medyczne	–		
7.	Woźna	II	VI	podstawowe <sup>4</sup>	–		
8.	Pracznica	VI	VIII	podstawowe <sup>4</sup>	–		
9.	Opiekun	VI	X	według odrębnych przepisów			

<sup>1)</sup> Szczegółowe 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, uwzględniają wymagania określone w ustawie. Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników służby bhp określają odrębne przepisy.

<sup>2)</sup> Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

<sup>3)</sup> Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

<sup>4)</sup> Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności.

<sup>5)</sup> Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

Załącznik nr 2 do Regulaminu Wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Integracyjnym Żłobku Publicznym nr 1 w Bogatyni

**TABELA STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Minimalna kwota w zł</b>	<b>Maksymalna kwota w zł</b>
I	1 100	1 800
II	1 120	1 840
III	1 140	1 870
IV	1 160	1 900
V	1 180	1 940
VI	1 200	1 970
VII	1 220	2 000
VIII	1 240	2 140
IX	1 260	2 200
X	1 280	2 270
XI	1 300	2 350
XII	1 350	2 430
XIII	1 400	2 500
XIV	1 450	2 650
XV	1 500	2 850
XVI	1 550	3 000
XVII	1 600	3 250
XVIII	1 650	3 500
XIX	1 700	4 000

*Załącznik nr 3 do Regulaminu Wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Integracyjnym Żłobku Publicznym nr 1 w Bogatyni*

**TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO**

Grupa dodatku funkcyjnego	% (procent) otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego	
	minimalny	maksymalny
2	10	25
3	10	45

**TABELA PRZYSŁUGUJĄCYCH DODATKÓW FUNKCYJNYCH**

Stanowisko	Przysługująca grupa dodatku funkcyjnego
Główny księgowy	3
Starsza pielęgniarka nadzorująca prace innych pielęgniarek	2





## Aneks nr 1 z dnia 03.01.2018 r. do regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych w Integracyjnym Żłobku Publicznym Nr 1 w Bogatyni

Z dniem 1 stycznia 2018 roku wprowadza się następujące zmiany w regulaminie wynagradzania pracowników samorządowych w Integracyjnym Żłobku Publicznym nr 1 w Bogatyni:

### Podstawa prawna:

1. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 czerwca 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych ( Dz. U.nr 144, . poz. 858 ).
2. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych ( Dz. U. z 2017 r. poz. 1621 ).

### Załączniki do regulaminu wynagradzania:

1. Załącznik nr 1 otrzymuje brzmienie:

Lp	stanowisko	min. kategoria zaszeregowania	minimalne wymagania kwalifikacyjne		optymalne wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)	wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1.	Główny księgowy	XVI	według odrębnych przepisów			
2.	Samodzielny referent	VII	wyższe <sup>2</sup>	2		
			średnie <sup>3</sup>	3		
3.	Kierownik gospodarczy	XIII	średnie <sup>3</sup>	6	wyższe <sup>2</sup>	2
4.	Starsza pielęgniarka	XII	według odrębnych przepisów			
5.	Pielęgniarka	XI	według odrębnych przepisów			
6.	Lekarz	XV	według odrębnych przepisów			

7.	Opiekunka dziecięca	XI	średnie medyczne	–		
8.	Woźna	II	podstawowe <sup>4</sup>	–		
9.	Pracznica	VI	podstawowe <sup>4</sup>	–		
10.	Opiekun	VI	według odrębnych przepisów			
11.	Konserwator	V	zasadnicze zawodowe <sup>5</sup> i odpowiednie wykształcenie w zawodzie	--		

<sup>1)</sup> Szczegółowe 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, uwzględniają wymagania określone w ustawie. Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników służby bhp określają odrębne przepisy.

<sup>2)</sup> Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

<sup>3)</sup> Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

<sup>4)</sup> Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności.

<sup>5)</sup> Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

2. Załącznik nr 2 otrzymuje brzmienie:

<i>Załącznik nr 2 do Regulaminu Wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Integracyjnym Żłobku Publicznym nr 1 w Bogatyni</i>		
<b>TABELA STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO</b>		
<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Minimalna kwota w zł</b>	<b>Maksymalna kwota w zł</b>
I	1 700	2 700
II	1 720	2 800
III	1 740	3 000
IV	1 760	3 200
V	1 780	3 400
VI	1 800	3 600
VII	1 820	3 800
VIII	1 840	4 000
IX	1 860	4 200
X	1 880	4 400
XI	1 900	4 600
XII	1 920	4 800
XIII	1 940	5 000
XIV	1 960	5 200
XV	1 980	5 400
XVI	2 000	5 600
XVII	2 100	5 800
XVIII	2 200	6 000
XIX	2 400	6 300



Aneks Nr 1 został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Integracyjnym Żłobku Publicznym nr 1 w Bogatyni.

.....  
Dyrektor  
Integracyjnego Żłobka Publicznego Nr 1  
w Bogatyni  
*Ulkińska*  
mgr Elżbieta Milicińska

.....  
/ podpis dyrektora/

**Uzgodniono ze Związkami Zawodowymi:**

- |                         |                   |                                       |           |
|-------------------------|-------------------|---------------------------------------|-----------|
| 1. NSZZ „Solidarność” - | <u>05.01.2018</u> | Przewodniczący                        |           |
|                         | / data/           | Komisji Międzyzakładowej              |           |
|                         |                   | NSZZ Solidarność Oświaty i Wychowania |           |
|                         |                   | w Bogatyni                            | / podpis/ |
|                         |                   | <i>Jolanta Kowalska</i>               |           |
| 2. ZNP .....            | .....             |                                       |           |
|                         | / data/           | /funkcja/                             | / podpis/ |