

ZARZĄDZENIE nr^{3/}2022

**Dyrektora Przedszkola Publicznego w Żabowie
z dnia 18.01.2022.....**

w sprawie: ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Niepedagogicznych

Na podstawie art. 77² § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy tj. z dnia 30 lipca 2020 r. (Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.), art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych tj. z dnia 14 czerwca 2019 r. (Dz. U. z 2019 r., poz. 1282 ze zm.) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960) zarządzam co następuje:

§ 1

Ustala się Regulamin Wynagradzania Pracowników Niepedagogicznych Przedszkola Publicznego w Żabowie stanowiący załącznik nr 1 do zarządzenia.

§ 2

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom niepedagogicznym Przedszkola Publicznego w Żabowie.

§ 3

Z chwilą wejścia w życie Regulaminu wynagradzania stanowiącego załącznik do niniejszego zarządzenia traci moc Zarządzenie Nr 12/09 dyrektora Przedszkola Publicznego w Żabowie z dnia 27.10.2009 r.

§ 4

Wykonanie Zarządzenia powierza się dyrektorowi szkoły.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
pracowników niepedagogicznych zatrudnionych
w Przedszkolu Publicznym w Żabowie

Regulamin został opracowany w oparciu o:

1. Ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tj. z dnia 30 lipca 2020 (Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.),
2. Ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, tj. z dnia 14 czerwca 2019r. (Dz.U. z 2019 r., poz. 1282 ze zm.),
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1960).

I
PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1

Regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem”, określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz świadczenia związane z pracą dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę tj.:

- 1) wymagane kwalifikacje pracowników,
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania za pracę w tym poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- 3) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego,
- 4) warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę oraz za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej,
- 5) szczegółowe warunki ustalania i wypłacania nagród jubileuszowych oraz odprawy emerytalnej i rentowej,
- 6) szczegółowe warunki przyznawania i wypłaty nagród pracownikom

§ 2

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) Pracodawcy - rozumie się przez to Przedszkole Publiczne w Żabowie.
- 2) Dyrektorze - rozumie się przez to dyrektora Przedszkola Publicznego w Żabowie.
- 3) Pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w **Przedszkolu Publicznym w Żabowie** niebędącą nauczycielem, zatrudnioną na podstawie umowy o pracę bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy.
- 4) Ustawie o pracownikach samorządowych - rozumie się przez to Ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, tj. z dnia 14 czerwca 2019r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 1282 ze zm.).
- 5) Przedszkolu - należy rozumieć Przedszkole Publiczne w Żabowie.
- 6) „Minimalnym poziomie wynagrodzenia zasadniczego”- rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w I Tabeli kwoty minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania określonych w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1960 ze zm.).
- 7) Minimalnym wynagrodzeniu za pracę - rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie przysługujące pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy ustalone na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020, poz. 2207 ze zm.) ogłaszane w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polski „Monitor Polski w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów w terminie do dnia 15 września każdego roku.
- 8) Kodeksie pracy - rozumie się przez to Ustawę z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy, tj. z dnia 30 lipca 2010r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.).

§ 3

Regulamin obowiązuje pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w przedszkolu.

§ 4

1. Regulamin do wglądu znajduje się u dyrektora przedszkola.
2. Przed dopuszczeniem do pracy, nowo zatrudniony pracownik zapoznaje się z treścią niniejszego Regulaminu.
3. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do akt osobowych pracownika.
4. Regulamin podlega publikacji na stronie Biuletynu informacji Publicznej przedszkola.
- 5.

II

WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 5

Ustala się:



- 1) Tabelę minimalnego i maksymalnego wynagradzania zasadniczego – załącznik nr 1 do Regulaminu.
- 2) Wymagania kwalifikacyjne pracowników niepedagogicznych przedszkola określa – załącznik nr 2 do Regulaminu.
- 3) W zakresie nieuregulowanym w Regulaminie obowiązują wymagania kwalifikacyjne określone odrębnymi przepisami prawa.

III WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 6

1. Pracownikowi przedszkola przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Podstawą ustalenia wynagrodzenia pracownika są:
 - 1) wykaz stanowisk oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, określa załącznik nr 2 Regulaminu,
 - 2) wynagrodzenie zasadnicze określa się w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszerzegowania na danym stanowisku oraz kwoty należnej pracownikowi,
 - 3) tabela minimalnej i maksymalnej miesięcznej kwoty wynagrodzenia zasadniczego, którą określa załącznik nr 1 do Regulaminu,
3. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej (staż pracy) określają odrębne przepisy.
4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 7

1. Wynagrodzenie zasadnicze uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.
2. W miarę posiadanych środków finansowych wynagrodzenie pracowników niepedagogicznych przedszkola może podlegać corocznej waloryzacji do wysokości średniorocznego wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (inflacja) za rok poprzedni ogłaszany przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym RP Monitor Polski, poczynając od 2022 r

§ 8

1. W przypadku gdy minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w § 7 ulegnie podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi, nastąpi aktualizacja

wysokości wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi w formie pisemnej do poziomu nie niższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.
3. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.

Warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego

§ 9

1. Pracownikowi może zostać w ramach posiadanych środków przyznany dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek specjalny przyznaje dyrektor na czas określony nie dłuższy niż rok.
3. Dodatek specjalny może zostać przyznany w wysokości do **40 %** wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Dodatek specjalny 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, a także w okresie urlopu macierzyńskiego, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 § 1 Kodeksu pracy lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek jest pomniejszony o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby, konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, urlopu macierzyńskiego.
6. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okres nieobecności w pracy spowodowany urlopem wypoczynkowym lub korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na podstawie odrębnych przepisów.

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 10

1. Dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej dodatkiem, przysługuje w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po dwudziestu latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku 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.
3. W przypadku, gdy praca w przedszkolu stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają okresy zatrudnienia podstawowego.

4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w przedszkolu 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 nierozpoczęcia tego urlopu.
5. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy na wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek 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.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 11

1. Pracownikowi za pracę wykonaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze godzin.
2. Za pracę w dzień wolny od pracy (sobota) przysługuje pracownikowi dzień wolny.
3. Czas wolny na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzający urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.
4. Dzień wolny za pracę w niedzielę należy odebrać w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli, a jeżeli nie jest to możliwe, dzień wolny za pracę w niedzielę należy odebrać do końca okresu rozliczeniowego.
5. Dzień wolny za pracę w święto należy odebrać w ciągu okresu rozliczeniowego.
6. Jeżeli nie ma możliwości oddania pracownikom dnia wolnego za niedzielę lub święto, wówczas za pracę w te dni przysługuje pracownikom oprócz wynagrodzenia także dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy.
7. Ustala się porę nocną w godzinach od 22.00 do 6.00.
8. 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.

IV

ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 12

Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

1. świadczenie przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących 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 237¹ Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących 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 pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj.. Dz.U. z 2018r. poz.1969 ze zm.);
5. jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę w wysokości określonej w § 14 Regulaminu;
6. nagroda jubileuszowa, według zasad określonych w § 15 Regulaminu;
7. zwrot kosztów delegacji służbowej, wg zasad określonych przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej;
8. dodatek za pracę w niedzielę i święto lub dzień wolny od pracy;
9. dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługujące na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tj. Dz. U. z 2018r. Poz.1872 ze zm.).

Odprawa pośmiertna

§ 13

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 zmarłego przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy.

Odprawa emerytalna i rentowa

§ 14

1. Pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa , wypłacana w dniu ustania stosunku pracy:
 - 1) po 10 latach pracy - w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po 15 latach pracy - w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po 20 latach pracy- w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.



2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Jednorazową odprawę o której mowa w ust. 1 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.
4. Pracownik, który otrzymał jednorazową odprawę w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Nagroda jubileuszowa

§ 15

1. Pracownikowi przedszkola przysługuje nagroda jubileuszowa.
2. Nagroda wypłacana jest w wysokości i na zasadach, które regulują odpowiednie przepisy art.38 ustawy o pracownikach samorządowych oraz § 8 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 poz. 1960), tj.
 - 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,
3. Do okresów uprawniających do jednorazowej odprawy wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wyliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w przedszkolu 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.
5. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu do niej prawa przez pracownika. Jeżeli okres uprawniający do nagrody upływa w dniu wolnym do pracy, nagrodę wypłaca się w następnym dniu roboczym.
6. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów. Ponadto pracownikowi przedszkola, który wykonuje pracę w przedszkolu w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

7. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika przedszkola prawa do tej nagrody.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi przedszkola, 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.

Fundusz nagród

§ 16

1. W ramach posiadanych środków może być utworzony fundusz nagród przeznaczony na nagrody pieniężne dla wszystkich pracowników niepedagogicznych przedszkola w wysokości 8% planowanych środków na wynagrodzenia pracowników niepedagogicznych przedszkola.
2. Nagrody pieniężne, o których mowa w ust. 1, przyznawane są za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, a celem ich przyznawania jest motywowanie pracownika do dalszego podnoszenia jakości wykonywanej pracy.
3. Nagroda ma charakter uznaniowy. Pracownikom, którym nie została przyznana nagroda, nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.
4. Nagrody przyznaje dyrektor przedszkola z własnej inicjatywy.
5. Przyznając nagrodę oraz określając jej wysokość dyrektor przedszkola kieruje się w szczególności niestępującymi kryteriami:
 - 1) zaangażowaniem w pracy,
 - 2) samodoskonaleniem zawodowym i podnoszeniem kwalifikacji, przejawianiem inicjatywy i samodzielnością (innowacyjnością),
 - 3) poszukiwaniem nowych rozwiązań wpływających na oszczędności w pracy przedszkola.
6. Nagroda pieniężna może być przyznana także przy szczególnej okazji, w szczególności „Dnia Edukacji Narodowej” w październiku lub Świąt Bożego Narodzenia w grudniu.
7. Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie ostatniego roku:
 - 1) został ukarany karą upomnienia lub nagany,
 - 2) opuścił jakikolwiek dzień pracy bez usprawiedliwienia.
8. O przyznaniu nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownik jest zawiadamiany na piśmie.
9. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody przekazywany jest do akt osobowych pracownika.

V
SPOSÓB I TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ I POZOSTAŁYCH
NALEŻNOŚCI PRACOWNICZYCH

§ 17

1. Wynagrodzenie wypłaca się raz w miesiącu 27 dnia każdego miesiąca na rachunek bankowy pracownika. Na pisemny wniosek pracownika wynagrodzenie za pracę może być wypłacane w gotówce przekazem pocztowym.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzającym ten dzień dniu roboczym.
3. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.
4. Wynagrodzenie wypłacane jest w formie pieniężnej.
5. Przelew jest dokonywany z takim wyprzedzeniem, aby wynagrodzenie na rachunku bankowym pracownika zostało zaksięgowane nie później niż w dniu wypłaty wynagrodzenia określonego w pkt. 1. Jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie płatne przelewem wypłaca się w roboczym dniu poprzedzającym.
6. Wypłata wynagrodzenia osobom trzecim wymaga pisemnego upoważnienia pod rygorem nieważności. Każdorazowa zmiana formy wypłaty wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności.

VI
POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 18

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się odpowiednie przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych oraz przepisy prawa pracy

§ 19

Integralną część Regulaminu stanowią załączniki nr 1, nr 2.

§ 20

Treść Regulaminu została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w przedszkolu lub przedstawicielem pracowników Przedszkola Publicznego w Żabowie.

§ 21

1. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom niepedagogicznym przedszkola.



2. Każdorazowe zmiany niniejszego Regulaminu wprowadzane są na zasadach określonych w punkcie 1.

§ 22

Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

§ 23

1. Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.
2. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

Załączniki:

1. Tabela minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Wymagania kwalifikacyjne pracowników niepedagogicznych Przedszkola Publicznego w Żabowie.

Dyrektor Przedszkola



**TABELA MINIMALNEGO I MAKSYMALNEGO WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna stawka miesięcznego minimalnego wynagrodzenia	Maksymalna stawka miesięcznego minimalnego wynagrodzenia
I	2150	3100
II	2200	3300
III	2250	3500
IV	2300	3700
V	2350	3900
VI	2400	4100
VII	2450	4300
VIII	2500	4500
IX	2550	4700
X	2600	4900
XI	2650	5100
XII	2700	5300
XIII	2750	5500
XIV	2800	5700
XV	2850	5900

**WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE PRACOWNIKÓW NIEPEDAGOGICZNYCH
w Przedszkolu Publicznym w Żabowie**

L.p.	Stanowisko	Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1.	starszy intendent	VI - XII	wyższe2)	-
			średnie3)	2
2.	intendent	V - XI	średnie3)	1
			zasadnicze zawodowe 4)	2
3.	konserwator	V-IX	średnie zawodowe 3)	-
			zasadnicze zawodowe i odpowiednie wykształcenie w zawodzie4)	-
4.	kucharka	V - X	zasadnicze zawodowe ¹⁾ i odpowiednie wykszolenie w zawodzie 4)	
5.	pomoc kuchenna	IV - IX	zasadnicze zawodowe 4)	-
			podstawowe 5)	-
6.	pomoc nauczyciela	VI - X	podstawowe 5)	-
7.	sprzątaczką	III-VIII	podstawowe 5)	-
8.	robotnik gospodarczy	II - VIII	podstawowe	-
9.	woźny	II	podstawowe	-

- ¹⁾ 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).