

Klub Dziecięcy "Maleństwa"

ul. Srebrna Góra 2
66-600 Krosno Odrzańskie
NIP 9261683296, REGON 384162950

tel. 603835179, 510375852 **ZARZĄDZENIE NR 1/2020**

KIEROWNIKA KLUBU DZIECIĘCEGO „MALEŃSTWA” W KROŚNIE ODRZAŃSKIM

z dnia 15 stycznia 2020 roku.

**w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania pracowników
zatrudnionych w Klubie Dziecięcym.**


Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019, poz.1282), rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych(Dz.U. z 2018, poz.936), art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 2019, poz.1040, poz.1043) oraz ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2019, poz. 1778) zarządzam co następuje:

§ 1.

Wprowadza się, będący załącznikiem do niniejszego Zarządzenia, regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Klubie Dziecięcym „Maleństwa” w Krośnie Odrzańskim.

§ 2.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 15 stycznia 2020 roku z mocą od dnia 1 stycznia 2020 roku.

Kierownik Klubu Dziecięcego
„Maleństwa”

Zuzanna Adułło

**Regulamin wynagradzania
pracowników zatrudnionych
w Klubie Dziecięcym „Maleństwa” w Krośnie Odrzańskim.**

Podstawa prawna:

- art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019, poz. 1282),
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie *wynagradzania pracowników samorządowych* (Dz. U. z 2018 poz. 936),
- art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2019 poz. 1040, poz. 1043),
- ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2019 poz. 1778).

§ 1

1. Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników zatrudnionych w Klubie Dziecięcym w Krośnie Odrzańskim.
2. Regulamin wynagradzania wprowadza pracodawca ze względu na fakt, że nie jest objęty zakresem działania jakiegokolwiek organizacji związkowej.

§ 2

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

- 1) rozporządzeniu płacowym - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 936),
- 2) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Klubie Dziecięcym na podstawie umowy o pracę,
- 3) zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w Klubie Dziecięcym
- 4) , którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej,
- 5) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie,
- 6) pracodawcy - rozumie się przez to Kierownika Klubu Dziecięcego..
- 7) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,
- 8) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z dnia 10 października 2002r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 1564).

§ 3

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

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

**Regulamin wynagradzania
pracowników zatrudnionych
w Klubie Dziecięcym „Maleństwa” w Krośnie Odrzańskim.**

Podstawa prawna:

- art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019, poz. 1282),
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie *wynagradzania pracowników samorządowych* (Dz. U. z 2018 poz. 936),
- art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2019 poz. 1040, poz. 1043),
- ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2019 poz. 1778).

§ 1

1. Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników zatrudnionych w Klubie Dziecięcym w Krośnie Odrzańskim.
2. Regulamin wynagradzania wprowadza pracodawca ze względu na fakt, że nie jest objęty zakresem działania jakiejkolwiek organizacji związkowej.

§ 2

Ilekość w regulaminie jest mowa o:

- 1) rozporządzeniu płacowym - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 936),
- 2) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Klubie Dziecięcym na podstawie umowy o pracę,
- 3) zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w Klubie Dziecięcym
- 4) , którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej,
- 5) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie,
- 6) pracodawcy - rozumie się przez to Kierownika Klubu Dziecięcego..
- 7) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,
- 8) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z dnia 10 października 2002r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 1564).

§ 3

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

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

- niezdolności do pracy - na podstawie art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282),
- 2) dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, premia oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej - na podstawie art. 36 ust. 4-6 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282) oraz regulaminu wynagradzania,
 - 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872),
 - 4) dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta - na podstawie i zasadach określonych w art. 151 i 151¹ - 151¹² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043),
 - 5) 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 niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018 r. poz. 1969),
 - 6) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040),
 - 7) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek ojcowski, zasiłek opiekuńczy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645).

§ 4

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. 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 (Dz. U. z 2019 r. poz. 1778).
3. Stawki wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania.
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w tabeli I w załączniku nr 3 do rozporządzenia płacowego.

§ 5

Ustala się wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, zgodnie z wymaganiami określonymi w załączniku nr 3 do rozporządzenia płacowego.

§ 6

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości do 3% planowanego osobowego funduszu płac.
2. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje kierownik Klubu Dziecięcego..
3. Nagrody, o których mowa w ust. 1 mają charakter uznaniowy.
4. Wysokość nagród ustalana jest corocznie w budżecie Klubu..
5. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Samorządowca lub innej ważnej okazji.
6. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
 - a) przestrzeganie zasad ustalonego porządku/regulaminu pracy.
 - b) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - c) złożoność realizowanych zadań,
 - d) wzorowe wypełnianie obowiązków,
 - e) terminowe wykonywanie zadań,
 - f) wykazywanie inicjatywy w pracy,
 - g) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami Klubu Dziecięcego,
 - h) dbanie o dobro Klubu Dziecięcego,
 - i) dbanie o stan techniczny powierzonych urządzeń i sprzętów,
 - j) przestrzeganie zasad współżycia społecznego,

§ 7

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premii w wysokości do 20 % planowanych wynagrodzeń zasadniczych z przeznaczeniem na premie pracowników.
2. Premia przyznawana jest pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki, a w szczególności:
 - 1) przestrzegają przepisów regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy,
 - 2) terminowo i przy zachowaniu należytej jakości, wykonują przydzielone im zadania,
 - 3) zachowują dbałość o stan techniczny powierzonych im urządzeń i sprzętu,
 - 4) przestrzegają zasad współżycia społecznego,
 - 5) wykonują dodatkowe zadania na polecenie pracodawcy.
3. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii lub do jej części, w przypadku:
 - 1) nieprzestrzegania regulaminu pracy i przepisów bhp i ppoż.,
 - 2) spowodowania szkody w mieniu Klubu Dziecięcego,
 - 3) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
 - 4) ukarania pracownika jedną z kar przewidzianych w Kodeksie pracy.
4. Premia, o której mowa w ust. 1 przysługuje za czas efektywnie przepracowany.

§ 8

1. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, może być przyznawany dodatek specjalny w wysokości do 40 % przysługującym mu wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatek specjalny, o którym mowa w ust. 1 przysługuje za czas efektywnie przepracowany.

§ 9

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje co miesiąc z dołu od 22 dnia miesiąca do końca miesiąca.

§ 10

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

§ 11

Ustala się:

1. Tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego (załącznik nr 1),
2. Tabelę wymagań kwalifikacyjnych (załącznik nr 2),
3. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego (załącznik nr 3).

§ 12

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie od dnia 1 stycznia 2020 r.

§ 13

Regulamin wynagradzania obowiązuje na czas nieokreślony.

§ 14

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu w wyznaczonym miejscu znanym pracownikom oraz w gabinecie kierownika Klubu Dziecięcego..

§ 15

Zmiany regulaminu wynagradzania wprowadza się w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

Kierownik Klubu Dziecięcego
"Małego" 
Zuzanna Adulła

.....
(podpis pracodawcy)

Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników pomocniczych i obsługi zatrudnionych na podstawie umowy o pracę

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych*	Maksymalna kwota w złotych
I	1 700	2 600
II	1 720	2 620
III	1 740	2 640
IV	1 760	2 660
V	1 780	2 680
VI	1 800	3 400
VII	1 820	3 420
VIII	1 840	3 440
IX	1 860	3 460
X	1 880	3 480
XI	1 900	3 500
XII	1 920	3 550
XIII	1 940	3 600
XIV	1 960	3 650
XV	1 980	3 700
XVI	2 000	3 750
XVII	2 100	3 800
XVIII	2 200	3 850
XIX	2 400	3 900
XX	2 600	3 950
XXI	2 800	4 000
XXII	3 000	4 050

*stawki minimalnego miesięcznego wynagrodzenia dla poszczególnych kategorii zaszeregowania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określonego w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 936)

Tabela stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne	
			minimalne wykształcenie	staż pracy w latach
1.	robotnik gospodarczy	II-IV	zasadnicze zawodowe	-
2.	woźny	II-IV	podstawowe	-
3.	woźna oddziałowa	II-IV	podstawowe	-
4.	starszy woźny	III-IV	podstawowe	-
5.	sprzątaczką	III-IV	podstawowe	-
6.	palacz c.o.	IV-VI	podstawowe i kurs palacza c.o.	-
7.	konserwator	V-VII	zasadnicze zawodowe	-
8.	intendent	V-VII	zasadnicze zawodowe	2
9.	pomoc kuchenna	IV-VI	podstawowe	-
10.	kucharz	V-VII	zasadnicze zawodowe	-
11.	pomoc nauczyciela	VI-VII	podstawowe	-
12.	starszy kucharz	VI-VIII	zasadnicze zawodowe	3
13.	referent*	V-VIII	średnie	-
14.	starszy referent	VI-IX	średnie	2
15.	samodzielny referent	VII-X	średnie	4
16.	młodsza opiekunka dziecięca	V-VII	wg odrębnych przepisów*)	1
14.	opiekunka dziecięca	XI-XIII	wg odrębnych przepisów*)	2
15.	starsza opiekunka dziecięca	XII-XIV	wg odrębnych przepisów*)	5
17.	sekretarz szkoły**	XII-XV	średnie	5
18.	specjalista	VIII-XI	średnie	5
19.	starszy specjalista	X-XIII	wyższe	3

*stanowisko referenta może być tworzone w szkołach liczących poniżej 200 uczniów oraz w przedszkolach o liczbie wychowanków mniejszej niż 150,

**stanowisko sekretarza może być utworzone w szkołach liczących co najmniej 200 uczniów,

*)Opiekunką dziecięcą może być osoba:

1) posiadająca kwalifikacje: pielęgniarki, położnej, opiekunki dziecięcej, nauczyciela wychowania przedszkolnego, nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej lub pedagoga opiekuńczo-wychowawczego, pedagoga społeczno-wychowawczego, pedagoga wczesnej edukacji, terapeuty pedagogicznego, 2) która ukończyła studia lub studia podyplomowe na kierunku lub specjalności: wczesne wspomaganie rozwoju, wspomaganie rozwoju dzieci w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej w żłobkach i przedszkolach, edukacja prorozwojowa, pedagogika małego dziecka, psychologia dziecięca, psychologia wspierania rozwoju i kształcenia lub psychologia wychowawcza.

2. Opiekunką dziecięcą może być także osoba, która odbyła nie wcześniej niż 2 lata przed podjęciem zatrudnienia jako opiekun szkolenie z udzielania dziecku pierwszej pomocy oraz posiada co najmniej wykształcenie: 1) wyższe na dowolnym kierunku, którego program obejmuje zagadnienia związane z opieką nad małym dzieckiem lub jego rozwojem, i odbyła 80-godzinne szkolenie w celu uaktualnienia i uzupełnienia wiedzy oraz umiejętności lub 2) średnie lub średnie branżowe oraz:

a) co najmniej roczne doświadczenie w pracy z dziećmi w wieku do lat 3 lub,

b) przed zatrudnieniem jako opiekun w żłobku lub w klubie dziecięcym odbyła 280-godzinne szkolenie, z czego co najmniej 80 godzin w formie zajęć praktycznych, polegających na sprawowaniu opieki nad dzieckiem pod kierunkiem opiekuna, o którym mowa w ust. 1.

3. Jeżeli osoba, o której mowa w pkt 2 pod pkt 2 lit. a, nie pracowała z dziećmi w wieku do lat 3 przez okres co najmniej 6 miesięcy bezpośrednio przed podjęciem zatrudnienia jako opiekun, zobowiązana jest w ciągu 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na stanowisku opiekuna odbyć 80-godzinne szkolenie w celu uaktualnienia i uzupełnienia wiedzy oraz umiejętności.

Tabela stawek dodatku funkcyjnego

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	300
2	500
3	700
4	900
5	1 100