

REGULAMIN
wynagradzania pracowników samorządowych
w Przedszkolu Publicznym Nr 7
w Bogatyni

Podstawa prawna:

1. *Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458),*
2. *Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z dnia 27 marca 2009 r. Nr 50 , poz. 398),*
3. *Załącznik Nr 1 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. „Tabele minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę – Część B”.*
4. *Załącznik Nr 3 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. „Wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi oraz doradców i asystentów, minimalne wymagania kwalifikacyjne”.*
5. *Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – art. 27 ust. 4 i 5 (tj. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854).*

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ I	Przepisy ogólne
ROZDZIAŁ II	Ochrona wynagrodzenia za pracę
ROZDZIAŁ III	Pieniężne świadczenia związane z pracą
ROZDZIAŁ IV	Wynagrodzenie zasadnicze
ROZDZIAŁ V	Dodatki płacowe obligatoryjne
ROZDZIAŁ VI	Fakultatywne świadczenia związane z pracą
ROZDZIAŁ VII	Wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy
ROZDZIAŁ VIII	Sposoby i terminy wypłaty świadczeń pieniężnych
ROZDZIAŁ IX	Postanowienia końcowe

ROZDZIAŁ I

Przepisy ogólne

§ 1. 1. Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Przedszkolu Publicznym Nr 7 w Bogatyni, zwany dalej Regulaminem, określa:

- 1) wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi w Przedszkolu Publicznym Nr 7;
- 2) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach;
- 3) minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionymi w przedszkolu;
- 4) maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
- 5) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
- 6) zasady naliczania nagród jubileuszowych;
- 7) zasady i sposób przyznawania dodatków funkcyjnych.

§ 2. 1. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora Przedszkola Publicznego Nr 7;
- 2) pracownikowi samorządowym – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w przedszkolu na stanowiskach innych niż pedagogiczne;
- 3) przedszkole – należy przez to rozumieć Przedszkole Publiczne Nr 7 w Bogatyni;
- 4) rozporządzeniu płacowym – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. (Dz.U. Nr 50, poz. 398);
- 5) zakładowej organizacji zawodowej – należy przez to rozumieć związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w przedszkolu, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej;
- 6) wynagrodzeniu – rozumie się przez to wypłaty na rzecz pracowników z tytułu wykonywanej pracy, z wyłączeniem świadczeń z ubezpieczenia społecznego, świadczeń z tytułu diet, odszkodowań i innych tytułów nie zaliczanych do wynagrodzeń;
- 7) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania określone w załączniku nr 1, część B do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. (Dz.U. Nr 50, poz. 398), tj. kwotę 1100 zł (słownie: jeden tysiąc sto złotych);
- 8) 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) ustawie 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.

ROZDZIAŁ II

Ochrona wynagrodzenia za pracę

§ 4. 1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę.

2. Sposób wypłaty wynagrodzenia musi być zorganizowany w sposób zabezpieczający przestrzeganie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych.

3. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczeń alimentacyjnych;
- 3) zaliczki pieniężne udzielane pracownikowi;
- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 ustawy – Kodeks pracy.

4. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

- 1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości $\frac{3}{5}$ wynagrodzenia;
- 2) w razie egzekucji innych należności lub potrącenia zaliczek pieniężnych – do $\frac{1}{2}$ wynagrodzenia.

5. Nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.

6. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za którą pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

ROZDZIAŁ III

Pieniężne świadczenia związane z pracą

§ 5. 1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego szeregowania podejmuje pracodawca.

2. Pracownikowi, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości pracy przysługują – w wypadkach i na warunkach określonych regulaminem – następujące składniki wynagrodzenia:

- x 1) wynagrodzenie zasadnicze;
- x 2) dodatki do wynagrodzenia: (%)
 - a) za wieloletnią pracę,
 - b) za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - c) za pracę w porze nocnej,
 - d) za pracę w niedziele, dni ustawowo wolne od pracy i dodatkowo dni wolne od pracy;
 - e) dodatek funkcyjny
- 3) dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia wykonywania obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.

3. Fakultatywnymi świadczeniami pieniężnymi związanymi z pracą poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionym w ust. 2 i ust. 3 dodatkami są:

- 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 (Dz.U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 ze zm.);
- 2)
świadczenie 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 narodowej;
- 4)
zwrot kosztów podróży służbowej na obszarze kraju i poza granicami kraju wg zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej;
- 5)
dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. z 1997 r. Nr 160, poz. 1080 ze zm.);
- 6)
ednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę w wysokości określonej w § 15 Regulaminu;

7)

nagroda jubileuszowa, wg zasad określonych w § 14 Regulaminu;

8)

odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

4. 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 od pracodawcy odprawa pośmiertna na podstawie art. 93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym przepisie.

ROZDZIAŁ IV

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6. 1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.

2. Najniższe 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 (Dz.U. z 2002 r. Nr 200, poz. 1679 ze zm.).

3. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania.

4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w części B tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do Rozporządzenia z 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2009 r. Nr 50, poz. 398), tj. 1100 zł.

5. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie tabeli stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników stanowiącej załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania.

6. Ustala się maksymalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach kwalifikacyjnych na poziomie minimalnych wymagań na tych stanowiskach, określonych w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do Rozporządzenia Rady Ministrów z 18 marca 2009 (Dz.U. z 2009 r. Nr 50, poz. 398).

ROZDZIAŁ V

Dodatki płacowe

§ 7. 1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku:

- 1) główny księgowy

może zostać przyznany dodatek funkcyjny.

- 2) Pracownikowi pełniącemu obowiązki kasjera przysługuje dodatek kasjerski w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 8. 1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony, nie dłuższy niż jeden rok.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Przepisy dotyczące dodatku specjalnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

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

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. 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 oraz konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Jeżeli praca w przedszkolu stanowi dodatkowe zatrudnienie do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

6. 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.

7. 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.

§ 10. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych:

1)

100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nocnych, niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym rozkładem pracy;

2)

50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. 1.

§ 11. 1. Stawkę godzinową:

1)

wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszerogowania pracownika, określonego stawką miesięczną;

2)

wynikającą z najniższego wynagrodzenia zasadniczego ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 12. 1. W ramach środków na wynagrodzenie tworzy się fundusz premii z przeznaczeniem na premie uznaniowe pracowników.

2. Premia uznaniowa – przeznaczona jest pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki, a w szczególności:

- 1) terminowo i przy zachowaniu należytej jakości, wykonują przydzielone im zadania
- 2) dbają o stan techniczny przydzielonych urządzeń i sprzętu;
- 3) przestrzegają przepisów regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy;
- 4) przestrzegają zasad współżycia społecznego,

- a) wykazuje inicjatywę, zainteresowanie ulepszeniem pracy,
- b) zgłasza wnioski usprawniające pracę,
- c) posiada umiejętność pracy w zespole, okazuje pomoc innym,
- d) wykonuje dobrą jakościowo pracę, osiąga wyniki mimo zmieniających się warunków,
- e) punktualnego rozpoczynania pracy, przestrzegania przepisów regulaminu pracy,
- f) wykazuje dbałość o oszczędzanie energii, narzędzi, środków ochrony indywidualnej itp.,
- g) zachowuje kulturę pracy, reaguje na przejawy niszczenia mienia pracodawcy
- h) właściwie reaguje na sytuacje mogące stanowić zagrożenie dla zdrowia i życia dzieci i pracowników.
- i) Wykonuje dodatkową pracę wynikającą z potrzeb placówki (pod warunkiem, że nie otrzyma z tego tytułu wynagrodzenia).
- j) Prawidłowo i rzetelnie wywiązuje się z dodatkowych zadań wynikających z organizacji przedszkola i wyznaczonych przez przełożonego.
- k) Zachowuje się w stosunku do dzieci, rodziców, współpracowników oraz klientów przedszkola w sposób kulturalny.

§ 13. 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

2. Pora nocna obejmuje pracę, w godzinach 22⁰⁰ – 6⁰⁰.

ROZDZIAŁ VI

Fakultatywne pieniężne świadczenia związane z pracą

§ 14. 1. Nagroda jubileuszowa przysługuje 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 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. Pracownikowi, 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 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. Nagrodę jubileuszową wypłaca się 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.
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. 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 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 odpowiednie zastosowanie w razie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie, gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

12. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje „z urzędu” tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.

§ 15. 1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

- 1)
po 10 latach – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
- 2)
po 15 latach – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
- 3)
po 20 latach – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2. Pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na rentę lub emeryturę nie może ponownie nabyć do niej prawa, zgodnie z art. 92¹ §2 Kodeksu pracy.

3. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.

4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

§ 16. 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.

3. Nagrody są przyznawane z okazji zakończenia roku szkolnego, Dnia Edukacji Narodowej. W uzasadnionych przypadkach nagrody mogą być przyznane w innych terminach.

4. 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 umiejętności zawodowych, zgodnie z potrzebami przedszkola;

- 7) dbanie o dobro przedszkola;
- 8) aktywny udział w pracach na rzecz przedszkola;
- 9) wykonywanie czynności przekraczających obowiązkowy zakres czynności pracownika;
- 10) pomoc w organizacji imprez i uroczystości organizowanych przez przedszkole dla dzieci i ich rodziców;
- 11) przestrzeganie dyscypliny pracy.

§ 17. 1. Zasady przyznawania, naliczania i wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego"13" określają odrębne przepisy.

ROZDZIAŁ VII

Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy

§ 18. 1. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przysługuje w okresie:

- 1) niezdolności do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego,
- 2) gotowości pracownika do świadczenia pracy, której świadczyć nie mógł z przyczyn pracodawcy,
- 3) usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

2. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia trwającej łącznie 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
- 2) wypadku w pracy, w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby przypadającej w czasie ciąży, w okresie wskazanym w ust. 1 pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
- 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim, przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów w okresie wskazanym w ust. 1 pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia

3. Za czas niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 33 dni w roku kalendarzowym, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

4. Przepisy § 2 pkt. 1 i § 3 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

ROZDZIAŁ VIII

Sposoby i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych

§ 19. 1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie w godzinach od 9⁰⁰ do 15⁰⁰ w księgowości przedszkola.

Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

2. W przypadku, gdy termin wypłaty przypada na dzień wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w dniu poprzedzającym dzień wolny.

3. Wypłata wynagrodzenia lub zasiłków za dni niezdolności do pracy w razie choroby i macierzyństwa dokonywana jest w dniu wypłaty.

4. Pracodawca, na wniosek pracownika jest zobowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

5. Premie i inne świadczenia wypłacane są w ciągu jednego miesiąca od dnia ich przyznania.

6. Na pisemny wniosek pracownika wynagrodzenie i inne należności ze stosunku pracy mogą być przekazywane na wskazane przez niego konto bankowe.

7. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest do rąk własnych pracownika lub współmałżonka pracownika, w razie, gdy nie może on osobiście odebrać wynagrodzenia z powodu przemijającej przeszkody i nie złożył pisemnego sprzeciwu co do dokonywania wypłat wynagrodzenia do rąk współmałżonka.

8. Należne wynagrodzenie może być podjęte przez inną osobę tylko po przedłożeniu przez nią pisemnego upoważnienia, podpisanego przez pracownika oraz dowodu osobistego osoby upoważnionej.

9. Podpis osoby upoważnionej w miejscu pokwitowania odbioru wynagrodzenia jest dla Przedszkola Publicznego Nr 7 w Bogatyni dowodem wypłaty.

ROZDZIAŁ IX

Postanowienia końcowe

§ 20. 1. 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.

2. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.
3. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.
4. Postanowienia regulaminu wchodzi w życie 1 lipca 2009r.
5. Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi przy Przedszkolu Publicznym Nr 7
6. W sprawach nie uregulowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

Uzgodniono ze Związkami Zawodowymi:

1. ZNP

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO
ZARZĄD ODDZIAŁU
ul. 1-go Maja 29, skr. pocztowa 39
59-920 BOGATYNIA, tel./fax 075 773 12 91
REGON 001081029-12535

15.02.2011r.

/data/

PREZES
Oddziału ZNP w Bogatyni

Alina Białkowska

DYREKTOR
Przedszkola Publicznego Nr 7
w Bogatyni

mgr. Marzanna Samiejska

/ podpis dyrektora/