

# **REGULAMIN WYNAGRADZANIA**

**pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych  
w Przedszkolu Publicznym Nr 25  
w Opolu Pl. Teatralny 14**

## **I. PRZEPISY WSTĘPNE**

## § 1

Regulamin opracowano na podstawie art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26.06.1974r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 1998r. Nr 21 poz.94, z późn. zm.).

Rozporządzenie MPiPS z dnia 22marca 1990r. o pracownikach samorządowych [Dz.U.nr 21 późn. 124 z późn. zmianami].

## § 2

1. Regulamin określa warunki wynagradzania oraz innych świadczeń związanych z pracą pracowników nie będących nauczycielami, zatrudnionych w Przedszkolu Publicznym Nr 25 w Opolu Pl. Teatralny 14 .
2. Zasady wynagradzania nauczycieli określone są w odrębnych przepisach. Niniejszy Regulamin ma również zastosowanie w stosunku do nauczycieli Przedszkola Publicznego Nr 25 w Opolu Pl .Teatralny 14 w zakresie dotyczącym dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

## § 3

Ilekczo w Regulaminie jest mowa o :

1. pracodawcy - należy przez to rozumieć Przedszkole Publiczne Nr 25 w Opolu , za którą czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje Dyrektor przedszkola,
2. pracownikach – rozumie się przez to pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych w Przedszkolu Publicznym Nr 25 w Opolu Pl Teatralny 14
3. ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 26.06.1974r - Kodeks pracy,
4. przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy wydane na jego podstawie,
5. przedszkolu - rozumie się przez to działające na podstawie ustawy z dnia 07 września 1991r. o systemie oświaty ( Dz. U. Nr 67 , poz. 329 z późn. zmianami)Przedszkole Publiczne Nr 25 w Opolu Pl Teatralny 14
6. organie prowadzącym przedszkole – rozumie się przez to Gminę Opole,
7. Dyrektorze przedszkola – rozumie się przez to Dyrektora Przedszkola Publicznego Nr 25 w Opolu Pl.Teatralny 14
8. zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to:
  - Zarząd Oddziału ZNP w Opolu
  - Komisję Zakładową Międzyzakładowej Organizacji Związkowej Pracowników Oświaty i Wychowania NSZZ "Solidarność" w Opolu,
9. wynagrodzeniu – rozumie się przez to wypłaty na rzecz pracowników z tytułu wykonywanej pracy, z wyłączeniem świadczeń z ubezpieczenia społecznego, świadczeń z tytułu bhp, diet i innych tytułów nie zaliczanych do wynagrodzeń,
10. minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie określone ustawowo na podstawie odrębnych przepisów,
11. wynagrodzeniu zasadniczym - rozumie się przez to stawkę miesięcznego wynagrodzenia określoną w umowie o pracę, na podstawie obowiązującej w Przedszkolu Publicznym Nr25 w Opolu Pl Teatralny 14 tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego,
12. stawce wynagrodzenia zasadniczego – rozumie się przez to stawkę ustaloną przez podzielenie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z osobistego zaszerogowania przez:
  - 170 godzin, jeżeli pracownika obowiązuje 40 godzinny tygodniowy wymiar czasu pracy.

## **II. STRUKTURA WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ**

### **§ 4**

1. Pracownikom, odpowiednio do rodzaju pracy i wymaganych kwalifikacji, a także ilości i jakości pracy, przysługują - w wypadkach i na warunkach określonych regulaminem - następujące składniki wynagrodzenia:
  - a) wynagrodzenie zasadnicze
  - b) dodatki do wynagrodzenia:
    - funkcyjny
    - za staż pracy
    - za pracę w godzinach nadliczbowych
    - za pracę w porze nocnej
    - za pracę w niedzielę, dni ustawowo wolne od pracy i dodatkowe dni wolne od pracy
  - c) odrębne wynagrodzenie z tytułu wykonywania dodatkowych czynności
  - d) wynagrodzenie za czas choroby
  - e) premie z funduszu premiowego.
2. Pracownikom przysługują ponadto inne składniki wynagrodzenia przewidziane w powszechnie obowiązujących, ustawowych przepisach prawa pracy.

Dotyczy to w szczególności wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy ( art. 81 § 1 k.p. ), dodatku wyrównawczego dla pracownicy w ciąży przeniesionej do innej, niżej zaszeregowanej pracy ( art.179 § 4 k.p. ), dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy.

### **§ 5**

1. Normalne wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy, nie może być niższe niż określone w ustawie z dnia 10.10.2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę
2. Jeżeli normalne wynagrodzenie jest niższe od wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacane za okres każdego miesiąca łącznie z wynagrodzeniem .
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy , określonego w umowie o pracę.
4. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

## **III. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE**

### **§ 6**

Wynagrodzenie za pracę ma odpowiadać rodzajowi pracy i wymaganiom do jej wykonywania kwalifikacjom, oraz uwzględniać ilość i jakość wykonywanej pracy.

## § 7

1. Pracownik, zależnie od zajmowanego stanowiska i wykonywanej pracy, otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze według tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia.
2. Tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowi Załącznik Nr 1 do Regulaminu Wynagradzania.
3. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie tabeli stanowisk, kwalifikacji i zaszerogowania pracowników, stanowiącej Załącznik Nr 2 do Regulaminu Wynagradzania.

## IV. WYNAGRODZENIA DODATKOWE - DODATKI

### § 8

#### DODATEK FUNKCYJNY :

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wykaz stanowisk kierowniczych oraz tabelę miesięcznych stawek dodatków funkcyjnych, określa Załącznik Nr 3 do Regulaminu Wynagradzania.

### § 9

#### DODATEK ZA WIELOLETNIĄ PRACĘ :

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5 % wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia .
3. Do okresów zatrudnienia uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się także inne okresy, jeżeli na mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. W przypadku gdy praca w przedszkolu stanowi dodatkowe zatrudnienie, prawo do dodatku za wieloletnią pracę ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego
5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ten przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje :

- a) od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawo do wyższej stawki nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.

## **§ 10**

### ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

1. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy, ustalone zgodnie z przepisami kodeksu , stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia - przysługuje dodatek w wysokości:
  - a) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz w niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
  - b) 100 % wynagrodzenia - za pracę za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie zobowiązującym go rozkładem czasu pracy.

## **§ 11**

### ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ:

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia.
2. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 22.00 a 6.00.

## **§ 12**

### ZA PRACĘ W NIEDZIELE, DNI USTAWOWO WOLNE OD PRACY I DODATKOWE DNI WOLNE OD PRACY:

Zasady wynagradzania za pracę w niedzielę i święta, dni ustawowo i dodatkowo wolne od pracy – określa Kodeks Pracy.

## § 13

### ZA PRACĘ WYKONYWANĄ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIAŻLIWYCH:

1. Za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, wypłaca się miesięcznie przy pierwszym stopniu szkodliwości dodatek w wysokości od 6,-zł do 24,- zł.
2. Dodatek przysługuje pracownikom wykonującym prace w warunkach szkodliwości lub uciążliwości przez co najmniej 40 godzin w miesiącu.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy, prawo do dodatku przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy, jeżeli przepracował w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych co najmniej liczbę godzin o której mowa w ust. 2.

## § 14

### PREMIE Z FUNDUSZU PREMIOWEGO:

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe, tworzy się fundusz premii w wysokości co najmniej 30 % płac zasadniczych, z przeznaczeniem na premie dla pracowników.
2. Pracownik może otrzymać premię regulaminową w wysokości do 100 % przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego.
3. Zasady podziału funduszu premii i przyznawania premii określa Regulamin premii, ustalony przez Dyrektora Przedszkola Publicznego Nr 25 w Opolu Pl Teatralny 14, w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

## **V. ODREBNE WYNAGRODZENIA Z TYTUŁU WYKONYWANIA DODATKOWYCH CZYNNOŚCI**

## § 15

1. Pracownikowi, któremu w ramach dodatkowych czynności powierzono obowiązki pracownika służby bhp, przysługuje z tytułu realizacji tych obowiązków dodatkowe wynagrodzenie w wysokości od 10 % do 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z osobistego zaszeregowania.
2. Pracownikowi wykonującemu dodatkowe czynności (zadania), przysługuje odrębne wynagrodzenie:
  - a) z tytułu pełnienia obowiązku kasjera w wysokości od 10 % do 25 % wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania,

3. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia oraz okres powierzenia dodatkowych czynności, o których mowa w ust. 1 i 2, określa Dyrektor przedszkola.

## **VI. WYNAGRODZENIE ZA CZAS CHOROBY**

### **§ 16**

1. Za czas niezdolności do pracy na skutek:
  - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia,
  - 2) wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym powyżej, pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia,
  - 3) w pierwszym dniu każdego okresu niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą nie dłużej niż 6 dni, pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, o którym mowa w pkt. 1.).
2. Wynagrodzenie to oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wymiaru zasiłku chorobowego.
3. Zasiłek chorobowy za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik otrzymuje w wysokości i na zasadach wynikających z przepisów ogólnych.

## **VII. INNE ŚWIADCZENIA**

### **§ 17**

#### **NAGRODA JUBILEUSZOWA:**

1. Pracownikowi przysługują za wieloletnią pracę nagrody jubileuszowe w wysokości:
  - za 20 lat pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
  - za 25 lat pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
  - za 30 lat pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
  - za 35 lat pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
  - za 40 lat pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego,
  - za 45 lat pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłacenia, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
9. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
10. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką, 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.
11. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu, pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, pracodawca wypłaca mu tylko jedną nagrodę – najwyższą.
12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów o których mowa w ust.11 ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nagrody 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.
13. Przepisy ust. 11 i 12 mają odpowiednio zastosowanie w razie gdy w dniu w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody był uprawniony do nagrody wyższego stopnia, oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
14. Pracownik, który nabył prawo do nagrody jubileuszowej w związku z wliczeniem okresów wymienionych w Zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989r z późn .zmianami w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (Monitor Polski Nr 44, poz. 358), okresy te podlegają wliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.

## § 18

### NAGRODY Z FUNDUSZU NAGRÓD

1. W ramach środków na wynagrodzenia pracownicze tworzy się fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, w wysokości 1% środków na wynagrodzenia osobowe.
  1. Fundusz nagród o którym mowa w ust.1, może być podwyższony przez Dyrektora przedszkola, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
  2. Zasady przyznawania nagród z funduszu ustala Regulamin, uzgodniony przez Dyrektora przedszkola z zakładowymi organizacjami związkowymi.



## § 19

### DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE:

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne, określone w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 z późn. zmianami).

## § 20

### WYNAGRODZENIE ZA URLOP WYPOCZYNKOWY ORAZ NIEKTÓRE USPRAWIE`DLIWIONE NIEOBECNOŚCI W PRACY:

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, liczone według ogólnie obowiązujących zasad.
2. Za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia liczonego wg ogólnie obowiązujących zasad.

## § 21

### ODPRAWA EMERYTALNA LUB RENTOWA:

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające go do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna.
2. Odprawa emerytalna lub rentowa przysługuje w wysokości:
  - dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy
  - trzymiesięcznego wynagrodzenia - po 15 latach pracy,
  - sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy.
3. Do okresów pracy uprawniających do odprawy wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. W przypadku, gdy praca w szkole stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

## § 22

### ODPRAWA POŚMIERTNA:

W razie śmierci pracownika, rodzinie zmarłego przysługuje odprawa pośmiertna na zasadach i w wysokości określonej w Kodeksie Pracy.

## **VIII. WYPŁATA WYNAGRODZENIA**

### **§ 23**

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
2. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przysługuje pracownikowi w szczególności z powodu:
  - a) urlopu wypoczynkowego
  - b) zwolnienia na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę
  - c) zwolnienia na 2 dni w ciągu roku kalendarzowego w związku z wychowywaniem dziecka do lat 14
  - d) zwolnienia od pracy pracownicy ciężarnej na zlecone przez lekarza badania lekarskie w związku z ciążą
  - e) zwolnień udzielanych na mocy Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15.05.1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281).

### **§ 24**

1. Wypłata wynagrodzenia dla pracowników nie będących nauczycielami odbywa się z dołu, za zgodą pracownika, przelewem na konto bankowe w 30 dniu każdego miesiąca kalendarzowego lub w pokoju administracyjnego-księgowym w godzinach od 12-14. W przypadku gdy termin wypłaty przypada na dzień wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w dniu poprzedzającym dzień wolny.
2. Wypłata wynagrodzenia nauczycieli odbywa się z góry, za zgodą pracownika, przelewem na konto bankowe pierwszego dnia każdego miesiąca kalendarzowego. W przypadku gdy termin wypłaty przypada na dzień wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w następnym dniu roboczym.
3. Dyrektor przedszkola, na wniosek pracownika, jest zobowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

## **IX. POTRĄCENIA Z WYNAGRODZEŃ**

### **§ 25**

Z wynagrodzenia za pracę podlegają potrąceniu należności z tytułu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, składki ZUS, oraz inne należności określone w art. 87 Kodeksu Pracy.

### **§ 26**

1. Wolne od potrąceń są kwoty ustalone w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 1977 r (Dz.U. Nr 37, poz.165 z późn. zmianami) w sprawie kwot wynagrodzenia za pracę, wolnych od potrąceń z innych tytułów niż świadczenia alimentacyjne.
2. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty określone w tym paragrafie zmniejsza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

## **X. PRZEPISY KOŃCOWE**

### **§ 27**

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

2. Pracownik zatrudniony na stanowisku kucharza lub pomocy kuchennej uprawniony jest do korzystania z bezpłatnego wyżywienia w czasie wykonywania pracy w okresie prowadzenia żywienia w przedszkolu, gdzie jest zatrudniony. Pracownikowi nie korzystającemu z wyżywienia w tym także z powodu nieobecności w pracy nie przysługuje ekwiwalent pieniężny z tego tytułu .

3. Pracownik nie wymieniony w ust. 2 może korzystać z wyżywienia prowadzonego przez przedszkole ,w którym jest zatrudniony na odrębnych zasadach.

### **§ 28**

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem, obowiązują przepisy Kodeksu pracy i przepisy wykonawcze wydane na podstawie Kodeksu pracy.

### **§ 29**

1. Regulamin może być zmieniony w formie aneksów uzgodnionych z zakładowymi organizacjami związkowymi.
2. Aneksy zaczynają obowiązywać po podaniu ich do wiadomości pracowników w terminach i w sposób przyjęty dla Regulaminu Wynagradzania.

### **§ 30**

1. Dyrektor Przedszkola w Opolu zawiadamia pracowników o wejściu w życie Regulaminu Wynagradzania pracowników nie będących nauczycielami i o jego zmianach.
2. Zawiadomienia o którym mowa w ust. 1, dokonuje się przez wywieszenie tekstu i tekstów zmian (aneksów) na tablicy ogłoszeń.
3. Regulamin jest do wglądu u Dyrektora przedszkola.
4. Dyrektor przedszkola, na żądanie pracownika wyjaśnia jego treść.

### **§ 31**

1. Regulamin niniejszy wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia na tablicy ogłoszeń w Przedszkolu Publicznym Nr 25 w Opolu Pl .Teatralny 14
2. Traci moc dotychczasowy regulamin wynagradzania pracowników nie będących nauczycielami z 21.11..2001r..

.....

**D y r e k t o r**

**Uzgodniono ze związkami zawodowymi:**

**ZAŁĄCZNIK NR 1**

**Do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Nie Będących  
Nauczycielami Przedszkola Publicznego Nr 25 w Opolu**

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO:**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Stawka w złotych</b>
<b>I</b>	<b>600-800</b>
<b>II</b>	<b>605-850</b>
<b>III</b>	<b>610-885</b>
<b>IV</b>	<b>615-935</b>
<b>V</b>	<b>620-980</b>
<b>VI</b>	<b>625-1.080</b>
<b>VII</b>	<b>630-1.180</b>
<b>VIII</b>	<b>635-1.280</b>
<b>IX</b>	<b>640-1.400</b>
<b>X</b>	<b>645-1.520</b>
<b>XI</b>	<b>650-1.640</b>
<b>XII</b>	<b>655-1.760</b>
<b>XIII</b>	<b>660-1.880</b>
<b>XIV</b>	<b>675-1.900</b>
<b>XV</b>	<b>690-2.020</b>
<b>XVI</b>	<b>705-2.140</b>
<b>XVII</b>	<b>725-2.260</b>
<b>XVIII</b>	<b>745-2.380</b>
<b>XIX</b>	<b>770-2.400</b>

Uzgodniono ze Związkami Zawodowymi:

**ZAŁĄCZNIK NR 2**

**Do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Nie Będących  
Nauczycielami Przedszkola Publicznego Nr 25 w Opolu**

**TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA :**

<b>Lp.</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Wymagane kwalifikacje - wykształcenie</b>	<b>Wymagane kwalifikacje - liczba lat pracy</b>	<b>Kategoria zaszeregowania</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Główny księgowy	Wyższe Średnie	5 7	XV-XVIII
2	Specjalista	Wyższe średnie	2 5	XIII-XV
3.	Starszy księgowy	średnie	4	XI-XIII
4.	Samodzielny referent	średnie	4	XI-XIII
5.	Starszy referent	średnie	3	VIII-XII
6.	Starszy intendent	średnie	3	VIII-XII
7.	Intendent	średnie	-	VIII-XI
8.	Księgowy	średnie	1	VI-XI
9.	Referent	średnie	-	VI-XI
10.	Konserwator	średnie zasadn.zawod.	1 2	VI-XI
11.	Kucharz	zasadn.zawod. i uprawnienia kwalifikacyjne		VI-XI
12.	Pomoc kuchenna	podstawowe	-	VI-X
13.	Woźna oddziałowa	podstawowe	-	VI-X
14.	Pomoc nauczyciela	podstawowe	-	VI-X
15.	Robotnik pracy ciężkiej - konserwator	podstawowe	-	VII- XI

Uzgodniono ze Związkami Zawodowymi:

### ZAŁĄCZNIK NR 3

#### Do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Nie Będących Nauczycielami Przedszkola Publicznego Nr 25 w Opolu

#### WYKAZ STANOWISK KIEROWNICZYCH UPRAWNIONYCH DO DODATKU FUNKCYJNEGO:

Lp.	Stanowisko	Grupa dodatku
1.	Główny Księgowy	3-6

#### TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO:

Grupa dodatku funkcyjnego	Kwota w złotych
1	48-120
2	55-145
3	65-175
4	78-210
5	91-245
6	104-280

Uzgodniono ze Związkami Zawodowymi:

Komisja Zakładowa Międzyzakładowej  
Organizacji Związkowej Pracowników Oświaty  
i Wychowania NSZZ "Solidarność"

Związek Nauczycielstwa Polskiego  
Zarząd Oddziału  
ul. Żeromskiego 3  
45-053 Opole

Dyrektor Przedszkola Nr 25

*mgr Stanisława Kowalska*

## **Aneks Nr 1/2003**

z dnia 10 kwietnia 2003 r.

do regulaminu wynagradzania pracowników nie będących nauczycielami w Przedszkolu Publicznym Nr 25 w Opolu

W Regulaminie wynagradzania pracowników nie będących nauczycielami skreśla się § 27 ust.2 i 3 w całości i nadaje nowe brzmienie:

### **§27**

2. Pracownicy kuchni korzystający z wyżywienia na zasadach przyjętych dla pozostałych pracowników przedszkola.

Aneks wchodzi w życie z dniem 1.04.2003 r.

**Uzgodniono ze związkami zawodowymi:**

1 .Zarząd Oddziału ZNP w Opolu

2. KZMOZ POiW NSZZ „Solidarność„ w Opolu



