



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY

Załącznik numer 1

Do Zarządzenia 4/2025

Dyrektora Gminnego Żłobka w Dygowie

z dnia 10.01.2025r.

Regulamin wynagradzania pracowników Gminnego Żłobka „Bajkowy Zakątek” w Dygowie



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY

I. Przepisy wstępne

§ 1

1. Na podstawie art. 77² K.p. ustalam warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń mających związek z pracą dla pracowników Gminnego Żłobka „Bajkowy Zakątek” w Dygowie.
2. Postanowienia regulaminu stosuje się wobec wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko.
3. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia.
4. Dane przekazywane przez pracownika dla zakładu, będącego administratorem danych osobowych pracowników, w celu udokumentowania prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia, świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz ustalenia ich wysokości i wypłaty podlegają ochronie, na podstawie art. 13 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), zwane dalej „RODO.”
5. Dane przekazywane przez pracownika będą wykorzystywane wyłącznie w celach ustalenia prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, ustalenia ich wysokości i wypłaty.
6. Pracownikowi przysługuje prawo dostępu do przekazanych danych, żądania ich sprostowania, usunięcia albo ograniczenia przetwarzania, przenoszenia do innego administratora, sprzeciwu wobec przetwarzania danych oraz wycofania zgody (jeśli była udzielona) w dowolnym momencie.



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY

7. Dane przekazane przez pracownika będą przechowywane przez okres trwania stosunku pracy oraz obowiązkowy okres ich archiwizacji, określony w odrębnych przepisach.
8. Regulamin wynagradzania określa:
 - szczegółowe warunki wynagradzania, w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - warunki przyznawania i wypłacania premii uznaniowej oraz nagrody jubileuszowej,
 - warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego oraz dodatku specjalnego,
 - wymagania kwalifikacyjne pracowników.
9. Wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, wymagany staż pracy oraz kategorie zaszeregowania na poszczególnych stanowiskach określa załącznik nr 1 do regulaminu.
10. Wynagrodzenie zasadnicze pracowników ustala się na podstawie załącznika nr 1 oraz załącznika nr 2 określającego minimalnego wynagrodzenia w poszczególnych kategoriach zaszeregowania.
11. Ilekcioć w regulaminie jest mowa o:
 - pracodawcy – rozumie się przez to Dyrektora Gminnego Żłobka „Bajkowy Zakątek” w Dygowie,
 - pracowniku - rozumie się przez to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę w Gminnym Żłobku „Bajkowy Zakątek” w Dygowie,
 - ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U.2024.1135)
 - rozporządzeniu – rozumie się Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 września 2021 r.(Dz.U.2021.1723)



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY

- najniższemu wynagrodzeniu zasadniczemu – rozumie się przez to stawkę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego określonego w załączniku nr 1.

II. Zasady wynagradzania za pracę

§ 2

1. U pracodawcy obowiązuje czasowo-premiowy system wynagradzania. Polega on na wypłacaniu kwot wynagrodzenia odpowiedniego dla rodzaju wykonywanej pracy, posiadanych kwalifikacji, wynikających z kategorii osobistego zaszeregowania zawartych w załączniku nr 1 i przepracowanego czasu pracy określonego w umowie o pracę.
2. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną lub godzinową wynikające z kategorii zaszeregowania oraz dodatki do wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego.
4. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę proporcjonalne do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.
5. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
6. Pracownikom, którzy podnieśli swoje kwalifikacje przedkładając na to dokumenty potwierdzające uzupełnienie kwalifikacji, mających zastosowanie przy udzielaniu świadczeń w działalności podstawowej przysługuje wzrost wynagrodzenia zasadniczego o 2,5 % w stosunku do pozostałych pracowników w danej kategorii zaszeregowania (z wyłączeniem pracowników gospodarczych).



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY

III. Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 3

1. W zakładzie wypłacane są następujące składniki wynagrodzenia:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- dodatek za wieloletnią pracę,
- dodatek funkcyjny,
- dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- dodatek specjalny,
- premia uznaniowa,

2. Ponadto pracownikom przysługują następujące świadczenia związane z pracą:

- nagroda jubileuszowa,
- wynagrodzenie albo zasiłek za czas choroby,
- diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,
- odprawa emerytalna lub rentowa,
- dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- odprawa pośmiertna.

3. Dodatek za wieloletnią pracę.

- a) dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i wzrasta o 1% za każdy następny rok przepracowany u pracodawcy.
- b) zaliczeniu do okresu wpływającego na wysokość dodatku stażowego podlegają także okresy wcześniejszego zatrudnienia.
- c) maksymalna wysokość dodatku wynosi 20% wynagrodzenia zasadniczego.



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY

- d) dodatek stażowy przysługuje pracownikowi za dni pracy, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy, za które otrzymuje wynagrodzenie i zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
- e) dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę i przysługuje poczynając od pierwszego miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył do niego prawo lub do jego wyższej stawki.

4. Dodatek funkcyjny.

- a) pracownikowi może zostać przyznany dodatek funkcyjny.
- b) dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom na stanowiskach:
 - Dyrektora Gminnego Żłobka.
- c) tabela stanowisk i wysokość dodatku funkcyjnego zawiera załącznik nr 3 do regulaminu.

5. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

- a) za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w niedziele i święta, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości określonej w artykule 151 Kodeksu pracy.
- b) wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków za pracę nadliczbową obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną oraz dodatek funkcyjny.
- c) dodatek nie przysługuje, jeżeli pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za tę pracę.



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY

- d) pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy, i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
- e) kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę lub święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

6. Dodatek specjalny.

- a) z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań związanych ze specyfiką pracy i odpowiedzialnością może zostać przyznany pracownikowi na czas określony dodatek specjalny.
- b) Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od stanu środków na wynagrodzenia

7. Premia uznaniowa:

- a) W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy z przeznaczeniem na premie uznaniowe dla pracowników.

Premia uznaniowa może zostać przyznana w szczególności za:

- szczególne i wyróżniające się osiągnięcia w pracy zawodowej,
 - wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych,
 - wprowadzanie innowacji oraz podnoszenie swoich kwalifikacji,
 - zwiększony na polecenie przełożonego zakres czynności.
- c) Decyzję o przydzieleniu premii podejmuje Dyrektor Gminnego Żłobka „Bajkowy Zakątek” na piśmie.
- d) Premia uznaniowa nie przysługuje pracownikom, wobec których zastosowano w danym roku kalendarzowym kary porządkowe.



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY

- e) Premia uznaniowa może być przyznana w dowolnym terminie ustalonym przez pracodawcę i wypłacane niezwłocznie po podjęciu decyzji.

8. Nagroda jubileuszowa.

- a) Za długoletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
- po 20 latach pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego,
- b) pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrodę jubileuszową.
- c) w razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
- d) jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
- e) nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
- f) podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze- wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
- g) jeżeli pracownik samorządowy nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY

obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

- 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 d. dniu rozwiązania stosunku pracy.
- jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepolegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę o najwyższej wartości.
- pracownikowi, w który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w pkt. h, 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.
- przepisy w pkt h, j mają odpowiednio zastosowanie w razie gdy w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

9. Wynagrodzenie albo zasiłek za czas choroby.

a) za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej łącznie do 33 (i odpowiednio 14) dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY

- wypadku w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby przypadającej w czasie ciąży w okresie wskazanym wyżej pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
 - b) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy nie wyłączając dni wolnych od pracy.
 - c) wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, gdy pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
 - h) pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy określone w art. 92 K.p. za okres łącznie 33 dni w roku kalendarzowym, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, za okres 14 dni w ciągu roku kalendarzowego. Pobyt w szpitalu w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia liczony jest do 33 dni i wynosi 70 % wynagrodzenia.
10. W przypadku pobytu w szpitalu dla pracownika wynagrodzenie chorobowe liczone jest do 33 dni w wysokości 70 % wynagrodzenia.
11. Odprawa emerytalna i rentowa.
- a) pracownikowi przechodzącemu na emeryturę bądź rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
 - b) wynagrodzenie o którym mowa w pkt a oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY

- c) do okresów uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.
- d) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłata w dniu ustania stosunku pracy.

12. Dodatkowe wynagrodzenie roczne.

Pracownicy mają prawo do dodatkowej nagrody rocznej wypłacanej raz do roku (do końca marca) określonej w ustawie o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej.

13. Odprawa pośmiertna.

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w okresie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy, wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna na warunkach określonych w art. 93 Kodeksu pracy.

IV. Wypłacanie wynagrodzeń

§ 4

1. Wpłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się jeden raz w miesiącu, każdego 27 dnia miesiąca.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY

4. Dodatki za pracę: w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta oraz w porze nocnej wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym na koniec miesiąca, a dodatki za przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
5. Na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
6. Indywidualne wynagrodzenia za pracę objęte są tajemnicą służbową.
7. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

V. Postanowienia końcowe

§ 5

1. Regulamin wynagradzania obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana unormowań regulaminu może być dokonana pod rygorem nieważności w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustalenie.
3. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika regulamin i w razie konieczności wyjaśnia jego treść.
4. Każdy pracownik winien zapoznać się z treścią regulaminu, który jest udostępniony do wglądu sekretariacie żłobka.
5. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy: ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych, kodeksu pracy oraz innych obowiązujących rozporządzeń wykonawczych.



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY

6. Regulamin wchodzi w życie dniem podpisania przez Dyrektora.

Załączniki do regulaminu wynagradzania:

Załącznik Nr 1 Kategorie zaszeregowania na poszczególnych stanowiskach.

Załącznik Nr 2 Minimalne wynagrodzenie w poszczególnych kategoriach zaszeregowania.

Załącznik Nr 3 Tabela stanowisk i wysokość dodatku funkcyjnego.



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY

Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagrodzeń w Gminnym Żłobku w Dygowie

Kategorie zaszeregowania na poszczególnych stanowiskach pracy

I. Pracownicy

Lp.	Stanowiska	Kwalifikacje	Kategoria zaszeregowania
1.	dyrektor	wyższe	XVIII
2.	starszy opiekun	wg odrębnych przepisów	XII
3.	opiekun	wg odrębnych przepisów	XI
4.	pracownicy gospodarczy w tym: - o osoba sprzątająca - o pomoc kuchenna	podstawowe	IV

II. Pracownicy administracji:

Lp.	Stanowiska	Kwalifikacje	Kategoria zaszeregowania
1.	główny księgowy	wyższe	XVI



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY

Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagrodzeń w Gminnym Żłobku w Dygowie

**Tabela minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego
w Gminnym Żłobku w Dygowie**

Lp.	Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota wynagrodzenia zasadniczego (na podst. Rozp. Rady Min. z dnia 12 lipca 2024 w spra wynagr. pracow. samorząd.)	Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego w Gminnym Żłobku w Dygowie
1.	I	4000	4200
2.	II	4050	4400
3.	III	4100	4600
4.	IV	4150	4800
5.	V	4200	5000
6.	VI	4250	5200
7.	VII	4300	5400
8.	VIII	4350	5600
9.	IX	4400	5800
10.	X	4500	6000
11.	XI	4600	6200
12.	XII	4700	6400
13.	XIII	4800	6600
14.	XIV	4900	6800
15.	XV	5000	7000
16.	XVI	5200	7200
17.	XVII	5400	7400



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY

18	XVIII	5600	7600
19	XIX		7800
20	XX		8000



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY

Załącznik nr 3 do Regulaminu wynagrodzeń w Gminnym Żłobku w Dygowie

Wysokość dodatku funkcyjnego

Stanowisko	Procent wynagrodzenia zasadniczego
Dyrektor	1000