

*Załącznik do Zarządzenia Nr 5/2026 z dnia 3 sierpnia 2026 r.
Dyrektora Gminnego Żłobka w Chąśnie Drugim w sprawie nadania
Regulaminu Wynagradzania w Gminnym Żłobku w Chąśnie Drugim.*

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW GMINNEGO ŻŁOBKA W CHĄŚNIE DRUGIM

Rozdział 1 Przepisy wstępne

§1.1 Regulamin wynagradzania pracowników Gminnego Żłobka w Chąśnie Drugim, zwany dalej „Regulaminem” jest aktem normatywnym określającym warunki wynagradzania, w szczególności:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych w Żłobku;
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagradzania zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych w Żłobku;
- 3) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego pracownikom samorządowym zatrudnionym w Żłobku;
- 4) szczegółowe warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagrody jubileuszowe pracownikom samorządowym zatrudnionym w Żłobku;
- 5) szczegółowe warunki przyznawania dodatku za wieloletnią pracę.

2. Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych w Żłobku na podstawie umowy o pracę.

§2. Każdy nowo zatrudniony pracownik, przed przystąpieniem do pracy, zostaje zapoznany z niniejszym regulaminem, co potwierdza pisemnym oświadczeniem, które podlega włączeniu do akt osobowych pracownika.

§3. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

- 1) **pracodawcy** – rozumie się przez to Gminy Żłobek w Chąśnie Drugim;
- 2) **działającym w imieniu pracodawcy** rozumie się przez to dyrektora Gminnego Żłobka w Chąśnie Drugim;
- 3) **pracownika** – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Żłobku na podstawie umowy o pracę bez względu na rodzaj wykonywanej o pracy i wymiar czasu pracy;
- 4) **dyrektorze**- rozumie się przez to dyrektora Gminnego Żłobka w Chąśnie Drugim;
- 5) **ustawie** – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych;
- 6) **rozporządzeniu** – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych;

- 7) **minimalnym wynagrodzeniu zasadniczym** – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego, o której mowa w § 3 pkt. 3 rozporządzenia.

Rozdział 2 Wymagania kwalifikacyjne

§4.1. Ustala się tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania – stanowiącą **załącznik nr 1** do niniejszego regulaminu.

2. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne dotyczące pracowników określa wykaz stanowiący **załącznik nr 2** do niniejszego Regulaminu.

3. W zakresie nieuregulowanym w Regulaminie obowiązują wymagania kwalifikacyjne określone przepisami prawa.

Rozdział 3 Szczegółowe warunki wynagradzania

§5.1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

2. Wynagrodzenie miesięczne pracowników ustala się w oparciu o rozporządzenie, niniejszy Regulamin z uwzględnieniem limitu środków finansowych przeznaczanych na wynagrodzenia pracowników ujętych w budżecie pracodawcy na dany rok.

3. Wynagrodzenie pracowników za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia ustalonego w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów.

4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

5. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania wysokości i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.

6. Pracownikowi przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze;
- 2) dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem;
- 3) dodatek motywacyjny;

- 4) dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej – w wysokości wynikającej z Kodeksu pracy;
- 5) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – zgodnie z ustawą i Kodeksem pracy;
- 6) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej zgodnie z §9 Regulaminu;
- 7) nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem;
- 8) dodatkowe wynagrodzenie roczne – zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej;
- 9) odprawa pieniężna w związku z rozwianiem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników – zgodnie z ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnym zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ;
- 10) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę – zgodnie z ustawą i rozporządzeniem.

§6.1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu do 25 - go dnia każdego miesiąca, a jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

2. Wynagrodzenie jest wypłacane na wskazane przez pracownika konto bankowe, a po złożeniu odpowiedniego pisemnego oświadczenia może być wypłacone do rąk własnych.

Rozdział 4

Szczegółowe warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród

§7.1. W ramach posiadanych środków finansowych na wynagrodzenia pracodawca może utworzyć na dany rok kalendarzowy fundusz nagród w wysokości do 5% planowanego osobowego funduszu płac na dany rok budżetowy.

2. Fundusz przeznacza się na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

3. Nagroda uznaniowa może zostać przyznana w szczególności za:

- 1) szczególne osiągnięcia zawodowe,
- 2) wykonywanie zadań dodatkowych, wykraczających poza zakres podstawowych obowiązków,

- 3) systematyczne podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
 - 4) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych.
4. Nagrody są uznaniowym świadczeniem ze stosunku pracy.
5. Przyznanie nagrody pracownikowi oraz określenie jej wysokości należy do swobodnego uznania pracodawcy.
6. Nagroda nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Rozdział 5

Szczegółowe warunki przyznawania dodatku za wieloletnią pracę

- §8.1.** Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości określonej w art. 38 ust. 1 ustawy.
2. 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.
3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz 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 z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. 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 prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

Rozdział 6

Postanowienia końcowe

§9. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące a w szczególności:

- a) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy;

- b) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych;
- c) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
- d) uchwały nr 64 Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia rządowego programu "Dofinansowanie wynagrodzeń w postaci dodatku motywacyjnego oraz kosztów składek od tych wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w samorządowych instytucjach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 na lata 2024-2027" (M.P. 2024 poz. 506).

§10. Zmiana treści Regulaminu może nastąpić jedynie w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie, albo poprzez wydanie nowego regulaminu.

§11. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania do wiadomości pracowników.

Załącznik Nr 1

do Regulaminu wynagradzania pracowników Gminnego Żłobka w Chąśnie Drugim

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
DLA POSZCZEGÓLNYCH KATEGORII ZASZEREgowANIA**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	4 806	
II	4 830	
III	4 850	
IV	4 870	
V	4 890	
VI	4 910	
VII	4 940	
VIII	4 970	
IX	5 000	
X	5 030	
XI	5 060	
XII	5 090	
XIII	5 200	
XIV	5 310	
XV	5 410	
XVI	5 630	
XVII	5 850	
XVIII	6 070	
XIX	6 400	
XX	6 750	

Załącznik Nr 2

do Regulaminu wynagradzania pracowników Gminnego Żłobka w Chąśnie Drugim

**TABELA STANOWISK, KATEGORII ZASZEREGOWANIA DLA STANOWISK,
SZCZEGÓŁOWE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania dla stanowisk	Wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	Dyrektor żłobka, kierownik klubu dziecięcego	XVII	według odrębnych przepisów	
2	Starsza położna, starszy opiekun	XII	według odrębnych przepisów	
3	Dzienny opiekun, położna, opiekun	XI	według odrębnych przepisów	
4	Młodszy opiekun	X	według odrębnych przepisów	