

Zarządzenie Nr 2/2023
Dyrektora Młodzieżowego Ośrodka Wychowawczego w Jaworku
z dnia 4 lipca 2023 r.

*w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania dla pracowników
administracji i obsługi zatrudnionych
w Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym w Jaworku*

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2022r. poz. 1510 z późn. zm.), art. 39 ust. ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2022r. poz. 530 z późn. zm.) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021r. poz. 1960 z późn. zm.)

zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadza się Regulamin wynagradzania dla pracowników administracji i obsługi zatrudnionych w Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym w Jaworku, którego treść stanowi załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Uchyla się Regulamin wynagradzania dla pracowników administracji i obsługi zatrudnionych w Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym w Jaworku z dnia 04.05.2009 r.

§ 3

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia uzgodnień jego treści ze związkami zawodowymi oraz podania go do wiadomości pracownikom poprzez umieszczenie go na stronie internetowej placówki z mocą obowiązującą od 1 lipca 2023 r.

DYREKTOR

Mariusz Dobijański



REGULAMIN WYNAGRADZANIA

dla pracowników administracji i obsługi zatrudnionych w Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym w Jaworku


Art. 1

1. Regulamin wynagradzania tworzy się w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w placówce na podstawie:
 - 1) art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2022r. poz. 1510 z późn. zm.),
 - 2) art. 39 ust. ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2022r. poz. 530 z późn. zm.),
 - 3) Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021r. poz. 1960 z późn. zm.),
2. Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.
3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o :
 - 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie,
 - 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008r. (Dz. U. z 2022r. poz. 530 z późn. zm.),
 - 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021r. poz. 1960 z późn. zm.),
 - 4) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym w Jaworku na podstawie umowy o pracę,
 - 5) pracodawcy – rozumie się przez to szkołę /placówkę,
 - 6) organizacji związkowej – rozumie się przez to związki zawodowe działające w szkole (placówce),
 - 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 2020 poz. 2207 z późn. zm.).

Art. 2

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę,
- 3) dodatek funkcyjny,
- 4) dodatek specjalny,
- 5) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy,
- 6) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 7) wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta,
- 8) nagroda jubileuszowa,
- 9) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- 11) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- 12) odprawa pośmiertna,
- 13) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.


Zalane 1

Art. 3

Ustala się:

- Tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego (zał. Nr 1),
- Tabelę stawek dodatku funkcyjnego (zał. Nr 2),
- Tabelę wymagań kwalifikacyjnych (zał. Nr 3),

Art. 4

1. Pracownikowi zatrudnionemu w Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym w Jaworku, będącym jednostką organizacyjną Powiatu Węgrowskiego, przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego ustawą z dnia 10 października 2002r. (Dz. U. z 2020 poz. 2207 z późn. zm.) o minimalnym wynagrodzeniu.
3. 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.

Art. 5

Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku sekretarza szkoły przysługuje dodatek funkcyjny wg tabeli (zał. nr 2).

Art. 6

1. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt. 7 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę.

Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Dodatek przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek ubezpieczenia społecznego.

2. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1, pkt. 8 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa.

Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:

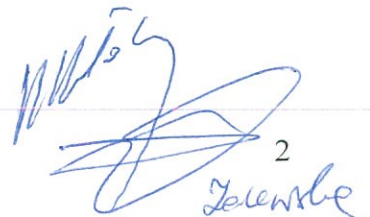
- 1) po 20 latach pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 2) po 25 latach pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 3) po 30 latach pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 4) po 35 latach pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 5) po 40 latach pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 6) po 45 latach pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.

W sytuacji rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy nagrodę jubileuszową wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

3. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt. 9 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

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

- 1) po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia;



2
Zelenko

- 2) po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia;
 - 3) po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2 i 3, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
5. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i 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.

Art. 7

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Tryb i zasady określa ustawa Kodeks Pracy.

Art. 8

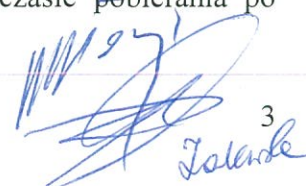
1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracodawca może przyznać pracownikowi, na czas określony nie dłuższy niż rok, dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przyznawany w kwocie nie przekraczającej 40 proc. łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika lub w kwocie nie przekraczającej 60 proc. wynagrodzenia zasadniczego w wypadku, gdy pracownik nie ma przyznanego dodatku funkcyjnego.
3. Przepisy dotyczące dodatku specjalnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

Art. 9

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz premii w wysokości do 20% środków przeznaczonych na wynagrodzenia zasadnicze pracowników, z przeznaczeniem na premie dla pracowników.
2. Niewykorzystane środki premiiowe można przeznaczyć na podwyższenie premii (maksymalnie do 50 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika).
3. O przyznaniu pracownikowi premii w określonej wysokości, pozbawieniu jej lub zmniejszeniu decyduje dyrektor jednostki.
4. Premia może być przyznawana w okresach kwartalnych lub rocznych i wypłacana w okresie wypłaty wynagrodzenia.
5. Warunkiem przyznania premii i ustalenia jej wysokości jest:
 - 1) staranne wykonywanie obowiązków,
 - 2) przestrzeganie obowiązujących przepisów związanych z BHP, dyscypliną, porządkiem oraz zarządzeń wewnętrznych ustalonych przez dyrektora,
 - 3) dobra organizacja czasu pracy, operatywność.
6. Dyrektor nie przyznaje pracownikowi premii w przypadku:
 - 1) nieusprawiedliwienia nieobecności w pracy;
 - 2) niewykonywania bądź niewłaściwe wykonywania zadań należących do pracownika;
 - 3) wymierzenia pracownikowi kary porządkowej;
 - 4) nieprzestrzegania dyscypliny pracy oraz przepisów BHP.

Art. 10

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po



3
Isolank

rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.

2. Tryb i zasady świadczenia o którym mowa w ust. 1 określa ustawa Kodeks Pracy.

Art. 11

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników należy się odprawa pieniężna (Dz. U. z 2003r. Nr 90 poz. 844 z późn. zm.).

Art. 12

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.

2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.

3. Wysokość nagrody jest określana każdorazowo indywidualną decyzją dyrektora, przyznającą pracownikowi nagrodę. Pracownik potwierdza swoim podpisem chęć przyjęcia nagrody.

4. Kryteria przyznawania nagród:

- a) wzorowe wypełnianie obowiązków,
- b) przestrzeganie dyscypliny pracy,
- c) złożoność realizowanych zadań,
- d) terminowe wykonywanie zadań,
- e) wykazywanie inicjatywy w pracy,
- f) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
- g) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami placówki,
- h) dbałość o dobro placówki.

Art. 13

Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Art. 14

Zasady wynagradzania za pracę w niedziele i święta określają przepisy ustawy Kodeks Pracy.

Art. 15

Zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2022r. poz. 1510 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz.U. z 2022r. poz. 1732 z późn. zm.).

Art. 16

Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego określonego ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018r. poz. 1872 z późn. zm.).

Art. 17

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

2. Wypłata wynagrodzenia następuje 26 dnia każdego miesiąca a jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

3. Inne świadczenia określone w Regulaminie wypłacane są po stwierdzeniu uprawnień pracownika



4
Lolankle

do tych świadczeń.

4. Wypłata wynagrodzenia następuje za pisemną zgodą pracownika na jego rachunek bankowy lub w kasie szkoły, w godzinach pracy, do rąk własnych pracownika albo osoby upoważnionej przez niego, a w razie gdy nie może on osobiście odebrać wynagrodzenia z powodu przemijającej przeszkody i nie złożył pisemnego sprzeciwu co do dokonywania wypłaty, do rąk współmałżonka.

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

Art. 18

W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, przepisy ustawy Kodeks Pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

Art. 19

1. Regulamin może być zmieniany w trybie jego ustaleń w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

2. Zmiany zaczynają obowiązywać w terminach i po podaniu ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty dla regulaminów wynagradzania.

Art. 20

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni po podaniu go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w zakładzie pracy z mocą obowiązywania od dnia 1 lipca 2023r.

Art. 21

Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

Art. 22

Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Organizacje związkowe:

Uzgodniono w dn. 06.07.2023r.

Paulina Zaleska
Hubert Hetos

Pracodawca:

DYREKTOR

Mariusz Dobijański

Załącznik Nr 1
do Regulaminu wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami
zatrudnionych w Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym w Jaworku

Tabela wynagrodzenia zasadniczego.

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	3300
II	3350
III	3400
IV	3450
V	3500
VI	3550
VII	3600
VIII	3650
IX	3700
X	3800
XI	3900
XII	4000
XIII	4100
XIV	4200
XV	4300
XVI	4400
XVII	4600
XVIII	4800
XIX	5000
XX	5200

Załącznik Nr 2
do Regulaminu wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami
zatrudnionych w Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym w Jaworku

Tabela dodatku funkcyjnego:

Kategoria zaszeregowania	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
I	110,00 – 440,00
II	220,00 – 660,00
III	330,00 – 880,00
IV	440,00 – 1100,00
V	550,00 – 1320,00

Załącznik Nr 3

**do Regulaminu wynagradzania dla pracowników niebędących nauczycielami
 zatrudnionych w Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym w Jaworku**

Wykaz stanowisk pracowników samorządowych

Lp.	stanowisko	minimalna grupa wynagrodzenia zasadniczego	grupa dodatku funkcyjnego	minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
Stanowiska urzędnicze					
1	Samodzielny referent (do spraw administracyjno – biurowych, do spraw kadr, do spraw płac i ubezpieczeń społecznych)	X	-	wyższe	1
				średnie	4
2	Starszy referent (do spraw administracyjno – biurowych, do spraw kadr, do spraw płac i ubezpieczeń społecznych)	IX	-	wyższe	-
				średnie	2
3	Referent (do spraw administracyjno – biurowych, do spraw kadr, do spraw płac i ubezpieczeń społecznych)	VIII	-	średnie	1
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1	Sekretarz szkoły	XII	III	średnie	5
2	Starszy kucharz	VIII	-	średnie	2
				zasadnicze	3
3	Sekretarka	VII	-	średnie	-
4	Intendent/magazynier	VII	-	średnie	-
				zasadnicze	2
5	Konserwator	V	-	zasadnicze	-
6	Kucharz	V	-	zasadnicze	-
7	Pomoc nauczyciela/opiekun nocny	IV	-	podstawowe	-
8	Sprzątaczką	II	-	podstawowe	-
9	Kierowca samochodu osobowego	VI	-	według odrębnych przepisów	-
10	Specjalista do spraw socjalnych	X	-	średnie wg odrębnych przepisów	-