

**Regulamin Wynagradzania pracowników niebędącymi nauczycielami zatrudnionych  
w Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym nr 1 w Malborku**

**§1**

Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym nr 1 w Malborku, zwany dalej regulaminem, określa:

- a) wymagania kwalifikacyjne;
- b) minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
- c) warunki przyznawania oraz sposób wypłacania premii i nagród;
- d) warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego i dodatku funkcyjnego;
- e) szczegółowe warunki wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami Ośrodka.

**§ 2**

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

- a) pracownikach - należy przez to rozumieć pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Młodzieżowym Ośrodku Wychowawczym nr 1 w Malborku
- b) ośrodek - należy przez to rozumieć Młodzieżowy Ośrodek Wychowawczy nr 1 w Malborku
- c) rozporządzeniu - należy przez to rozumieć rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936 z póź.zm).
- d) ustawie- należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych ( tekst jedn. Dz. U. Z 2019 r. poz. 1282 z póź. zm.)
- e) kodeks pracy- należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy ( tekst jedn. Dz.U. z 2019 r. poz 1040 z późn. zm.)

**§ 3**

1. Wymagania kwalifikacyjne pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach określa tabela stanowiąca zał. nr 1 do regulaminu.
2. W zakresie wymagań kwalifikacyjnych dla stanowisk nieokreślonych w regulaminie zastosowanie mają przepisy rozporządzenia.

## § 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze przysługuje w wysokości proporcjonalnej do tego wymiaru.
3. Stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk określa zał. nr 3 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936 z póź.zm).
4. Wynagrodzenie zasadnicze podlega corocznemu wzrostowi o średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług z wyrównaniem od 1 stycznia danego roku kalendarzowego.

## § 5

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na następujących stanowiskach:
  - a) główny księgowy;
  - b) szef kuchni;
  - c) kierownik gospodarczy;
  - d) sekretarz szkoły.
2. Dodatek funkcyjny przyznaje dyrektor ośrodka w wysokości do 60% wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracownika zał. nr 2 do regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny jest pomniejszony o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem, chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego, wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków wypłacanych z ZUS

## § 6

1. Dodatek specjalny przyznaje pracownikowi dyrektor ośrodka z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków lub powierzenia dodatkowych zadań w ramach posiadanych środków.
2. Dodatek specjalny wynosi do 40% wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracownika.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może zostać przyznany pracownikowi w wysokości wyższej niż określona w ust. 2.
4. Dodatek specjalny przyznawany jest na czas określony, nie dłuższy niż 6 miesięcy.
5. Prawo do dodatku specjalnego gaśnie pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik zaprzestał wykonywania zadań lub obowiązków, o których mowa w ust. 1.

6. Dodatek specjalny przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym dodatku nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ( Dz. U. Z 2019 r.; poz. 645 z późn. zm.). Dodatek wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.

## § 7

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród dla pracowników w wysokości 1% środków przewidzianych na wynagrodzenia osobowe pracowników, przyznanych przez organ prowadzący na kolejny rok budżetowy.
2. Decyzję o przyznaniu pracownikowi nagrody podejmuje dyrektor ośrodka.
3. Nagrodę przyznaje się pracownikowi za szczególne osiągnięcia zawodowe, w tym w szczególności za:
  - a) wzorowe i staranne wykonywanie powierzonych obowiązków;
  - b) wykazywanie szczególnego zaangażowania i inicjatywy w wykonywaniu obowiązków służbowych;
  - c) podnoszenie kwalifikacji zawodowych skutkujących podniesieniem jakości wykonywanej pracy;
  - d) wykazywanie szczególnej dbałości o mienie ośrodka, powierzony sprzęt i stanowisko pracy.
4. Nagrodę wręcza się pracownikowi w Dniu Edukacji Narodowej.
5. Nagroda przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym nagrody nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ( Dz. U. Z 2019 r.; poz. 645 z późn. zm.)

## § 8

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe pracowników, przyznawanych ośrodkowi przez organ prowadzący na kolejny rok budżetowy, tworzy się fundusz premii w wysokości 2 % płacy zasadniczej planowanego funduszu płac z przeznaczeniem na premie uznaniowe dla pracowników. Wysokość planu premii może być zwiększony o oszczędności uzyskane w ciągu roku kalendarzowego.
2. Wysokość premii uznaniowej ustala indywidualnie dyrektor ośrodka.
3. Premia uznaniowa nie może przekroczyć kwoty wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracownika.
4. Premia uznaniowa może być przyznana pracownikowi, który właściwie wykonuje swoje obowiązki, a w szczególności za:
  - a) wykonywanie prac na polecenie przełożonych lub z własnej inicjatywy, wykraczających poza zakres obowiązkowych czynności pracownika;
  - b) utrudnioną pracę własną;

- c) podnoszenie wydajności pracy;
  - d) wykonywanie prac z własnej inicjatywy, służących dobru ośrodka;
  - e) wydajną, kreatywną i operatywną pracę;
  - f) wprowadzenie usprawnień i innowacji mających na celu istotną poprawę warunków pracy i funkcjonowania ośrodka.
5. Pracownik może być pozbawiony premii uznaniowej lub do jej części, w przypadku:
- a) nieprzestrzegania regulaminu pracy;
  - b) rażącego naruszenia przepisów przeciwpożarowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy;
  - c) zaniedbania w wykonywaniu powierzonych obowiązków;
  - d) nieterminowe i niestaranne wykonywanie obowiązków służbowych;
  - e) popełnienia przestępstwa lub wykroczenia w związku z wykonywaniem powierzonych zadań;
  - f) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;
  - g) naruszania zasad współżycia społecznego.
  - h) Premia uznaniowa jest pomniejszana o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem, chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
6. Premię uznaniową wypłaca się w dniu wypłaty wynagrodzenia.
7. Premia uznaniowa wchodzi do podstawy naliczania świadczeń chorobowych, zasiłków macierzyńskich, dodatkowego wynagrodzenia rocznego „13”, nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalno- rentowe i ekwiwalentu za urlop.

## § 9

Pracownikowi przysługuje:

- 1) dodatek za wieloletnią pracę na podstawie i na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu;
- 2) za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w niedzielę i święta wynagrodzenie i dodatek w wysokości określonej w art. 151 Kodeksu Pracy, dodatek za pracę w godzinach nocnych w wysokości określonej w art. 151<sup>8</sup>;
- 3) nagroda jubileuszowa- na podstawie i na zasadach określonych w ustawie oraz w rozporządzeniu ;
- 4) dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłacane zgodnie z obowiązującymi przepisami;
- 5) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy - na podstawie i na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu;
- 6) odprawa pośmiertna - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy;
- 7) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami;

- 8) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy;
- 9) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa- na podstawie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645 z późn. zm.).

#### **§ 10**

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu w ostatnim dniu każdego miesiąca, a jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy – wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
2. Wynagrodzenie jest wypłacane przelewem na konto bankowe wskazane przez pracownika.
3. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia zgodnie z obowiązującymi przepisami.

#### **§ 11**

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

#### **§ 12**

Wszelkie zmiany w Regulaminie Wynagradzania wprowadza się w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

#### **§ 13**

Regulamin jest dostępny pracownikom do wglądu w sekretariacie ośrodka.

#### **§ 14**

Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

#### **§ 15**

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia pracownikom ośrodka.

.....  
( podpis i pieczęćka dyrektora )

.....  
(podpisy przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych)

