

## Zarządzenie Nr 27 /2019-2020

**Dyrektora Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii w Kłodzku**

**z dnia 11 grudnia 2019 r.**

**w Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych  
zatrudnionych w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii w Kłodzku**

Na podstawie § 48 Statutu Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii w Kłodzku (zatwierdzonego Uchwałą Rady Pedagogicznej Nr I/2019/2020 z dnia 02 września 2019 r.) oraz art. 39 ust 1 i ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r., poz.1282 ), art. 77 <sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.), rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. ,poz. 936 z późn. zm.) w stosunku do pracowników nie będącymi nauczycielami, zwanymi dalej pracownikami niepedagogicznymi zarządzam, co następuje:

### § 1

Po odbyciu konsultacji z organizacjami związkowymi obejmującymi działaniem Młodzieżowy Ośrodek Socjoterapii wprowadzam do stosowania Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii w Kłodzku, w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia.

### § 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

**DYREKTOR**  
Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii  
w Kłodzku  
*mgr Dorota Kręzlewicz-Skrobot*

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH W MŁODZIEŻOWYM OŚRODKU SOCJOTERAPII W KŁODZKU**

### **I Postanowienia ogólne**

#### **§ 1**

Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii w Kłodzku, zwany dalej „Regulaminem”, określa wymagania kwalifikacyjne oraz szczegółowe warunki wynagradzania pracowników samorządowych Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii w Kłodzku.

#### **§ 2**

Postanowienia regulaminu dotyczą pracowników samorządowych zatrudnionych w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii w Kłodzku.

#### **§ 3**

Decyzje w sprawie ustalania wysokości wynagrodzenia danego pracownika, w tym co do jego poszczególnych składników podejmuje dyrektor Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii w Kłodzku.

#### **§ 4**

Ileokroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) dyrektorze – rozumie się przez to Dyrektora Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii w Kłodzku;
- 2) MOS w Kłodzku – rozumie się przez to Młodzieżowy Ośrodek Socjoterapii w Kłodzku;
- 3) Kodeksie pracy - rozumie się przez to ustawę z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.)
- 4) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to minimalną kwotę wynagrodzenia zasadniczego określoną w załączniku nr 1 do Regulaminu;
- 5) pracownikowi lub pracownikach – rozumie się przez to osobę lub osoby zatrudnione w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii w Kłodzku na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy;
- 6) rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 936) ;
- 7) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2018 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r. poz. 1282) .

### **II Wymagania kwalifikacyjne**

#### **§ 5**

Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie oraz umiejętności zawodowe, staż pracy w latach) dotyczące pracowników MOS określa wykaz stanowisk (kierowniczych stanowisk urzędniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi) stanowiący załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.

### **III Wynagrodzenie za pracę**

#### **Wynagrodzenie zasadnicze**

### **§ 6**

1. Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników MOS Kłodzko określa załącznik nr 1
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszerzegowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.
3. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje ustaleniem wynagrodzenia zasadniczego w wysokości odpowiedniej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.
4. Podwyższenie wynagrodzeń pracowników może nastąpić poprzez indywidualne awanse i przeszerzegowania w ciągu roku w ramach posiadanych środków.

### **Dodatek funkcyjny**

#### **§ 7**

1. Pracownikom MOS zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dodatek, o którym mowa w ust.1, przysługuje również na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w załączniku nr 2 do regulaminu przewiduje się dodatek funkcyjny.
3. Stawki dodatku określa załącznik nr 2 do regulaminu.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa lub pełnienia obowiązków na stanowiskach, o których mowa w ust.2.
5. Dodatek funkcyjny jest pomniejszony o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, lub urlopu rodzicielskiego.
6. Dodatek funkcyjny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz 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 ( tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r. poz. 645 z późn. zm. ).

### **Dodatek specjalny**

#### **§ 8**

1. Dodatek specjalny może zostać przyznany pracownikom MOS z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek specjalny może być przyznany również ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywanej pracy.
3. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony od 1 miesiąca do 6 miesięcy, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach także na czas dłuższy.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w kwocie wynoszącej co najmniej 2% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego i nie więcej niż 80% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego osoby, której dodatek przyznano.
5. W szczególnie uzasadnionych okolicznościach dodatek może być przyznany w wysokości wyższej niż w ust. 4.
6. Dodatek specjalny przyznaje dyrektor MOS.
7. Dodatek specjalny jest pomniejszony o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego

sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, lub urlopu rodzicielskiego.

8. Dodatek specjalny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz 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 ( tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r. poz. 645 z późn. zm.).

### **Nagroda**

#### **§ 9**

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony na dany rok kalendarzowy fundusz nagród, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Nagrodę ustala się w oparciu o szczególne osiągnięcia i efekty w pracy zawodowej polegające na:
  - 1) wzorowym wypełnianiu obowiązków,
  - 2) złożoności wykonywanych działań,
  - 3) terminowym wykonywaniu działań,
  - 4) wykazywaniu inicjatywy i samodzielności w pracy,
  - 5) przestrzeganiu dyscypliny pracy, przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
  - 6) podnoszeniu umiejętności zawodowych,
  - 7) dbaniu o dobro placówki,
  - 8) wykonywaniu zadań wykraczających poza normalny zakres obowiązków lub powodujących szczególne obciążenie obowiązkami, jeżeli pracownik nie otrzymał wynagrodzenia z tego tytułu,
  - 9) opracowanie projektów i rozwiązań istotnych dla zadań MOS-u,
  - 10) przygotowaniu usprawnienia pracy MOS-u.
3. Nagrodę przyznaje się pracownikowi spełniającemu co najmniej trzy kryteria.
4. Nagrody nie przyznaje się pracownikowi, który w danym okresie był karany upomnieniem, naganą, karą pieniężną lub miał nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy.
5. Pracownikowi MOS-u, z którym następuje rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę, może być przyznana nagroda za całokształt pracy zawodowej.
6. Nagrodę można przyznać raz na kwartał lub raz w danym roku za pracę w roku poprzednim.
7. 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 z czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz 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 ( tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r. poz. 645 z późn. zm. ).

### **Dodatek za wieloletnią pracę**

#### **§ 10**

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. W latach następnych dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
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. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w MOS-ie, w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę.
5. 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, urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, Świadczenia rehabilitacyjnego, albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - 1) poczynszy 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.
7. Dodatek za wieloletnią pracę 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 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 ( tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r. poz. 645 z późn. zm.).

#### **Dodatek za pracę w porze nocnej**

#### **§ 11**

1. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia. Jego wysokość jest zależna od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę.
2. Dodatek za pracę w porze nocnej należy się pracownikowi wykonującemu pracę o tej porze. Dodatek wynosi 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku kalendarzowym.
3. Pora nocna trwa od godz. 22.00 do 6.00.

#### **Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta**

## § 12

1. Jeżeli wymagają tego potrzeby MOS, pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, w tym wyjątkowych wypadkach w niedziele i święta.
2. Pracownikowi MOS za pracę wykonaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym, że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie rozliczeniowym.
3. Pracownikowi wykonującemu pracę wykonywaną na polecenie przełożonego, przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w tych godzinach. Dodatek przysługuje wysokości:
  - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
    - a) w nocy,
    - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
    - c) w dniu wolnym od pracy udzielonemu pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę i święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
  - 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. 1.
4. Dodatek w wysokości określonej w ust. 3 pkt.1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust.3.
5. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa w § 3 obejmuje wynagrodzenie zasadnicze pracownika.
6. Dodatek, o którym mowa w ust. 3, nie przysługuje, jeżeli w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymał już czas wolny od pracy.
7. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podst. art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ( tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r. poz. 645 z późn. zm.).

## § 13

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta pracodawca zapewnia dzień wolny od pracy zgodnie z art. 151<sup>1</sup> Kodeksu pracy
2. Jeżeli nie jest możliwe udzielenie we wskazanym terminie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę lub święto, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości określonej w § 12 ust. 3 pkt 1.
3. Wynagrodzenie do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta wypłaca się po zakończeniu okresu rozliczeniowego, według stawki osobistego zaszeregowania pracownika z uwzględnieniem stałych składników wynagrodzenia.
4. Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej

na podst. art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity:  
Dz. U. z 2019 r. poz. 645 z późn. zm.).

### **Odprawa emerytalna lub rentowa**

#### **§ 14**

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
  - 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
  - 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
  - 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy 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. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Jednorazowa odprawa, o której mowa w ust.1, jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
5. Jeżeli pracownik był zatrudniony w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawnionego do odprawy, o której mowa w ust.1, wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

### **Nagroda jubileuszowa**

#### **§ 15**

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa, zwana dalej „nagrodą”, 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,
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
3. Pracownikowi, który wykonuje pracę w MOS w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez innego pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej.
4. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
5. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody występuje z urzędu, tzn. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.

7. Podstawę do obliczania nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
8. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczanego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
9. 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 brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
10. Pracownik, któremu wypłacono nagrodę jubileuszową danego stopnia w sytuacji, o której mowa w ust. 9, nie nabywa prawa do tej nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody danego stopnia.
11. Jeżeli w dniu wejścia przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych - okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu i upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, 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 ust. 12 mają odpowiednio zastosowanie w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

**Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy**

**§ 16**

1. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypłaca się na podstawie art. 171 i art. 172 Kodeksu pracy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.) z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc (z wyjątkiem określonych w § 7 cytowanego wyżej rozporządzenia), uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.
3. W przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia, o których mowa w ust.1, składniki te mogą być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

4. Wynagrodzenie ustalone według zasad przewidzianych w ust. 1 i 2 stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego, zwaną dalej „podstawą wymiaru”.

#### **IV Inne świadczenia pieniężne związane z pracą**

##### **§ 17**

Pracownikom samorządowym zatrudnionym w MOS przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) Świadczenia należne z tytułu podróży służbowych na podstawie art.41 ustawy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 167);
- 2) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i art.184 oraz art. 189 Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – w tym ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ( tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r., poz. 645 z późn. zm.);
- 3) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i art. 237 prim Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń– w tym ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ( tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r., poz. 645 z późn. zm.) oraz ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych ( tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r., poz.1205);
- 4) odprawa w związku z powołaniem do służby wojskowej należna w oparciu o art. 125 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej ( tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r., poz. 1541 z późn. zm.)
- 5) odprawa pośmiertna pracownika przysługująca rodzinie pracownika na podst. art. 93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym przepisie;
- 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ( tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r. poz. 1872);
- 7) zwrot kosztów używania przez pracownika w celach służbowych pojazdów niebędących własnością pracodawcy na podst. art. 34 a ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym ( tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r. poz. 2140 z późn. zm.), rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz. U. z 2002 r. Nr 27, poz. 271 z późn. zm.);
- 8) ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego oraz pranie odzieży roboczej na podstawie art. 237<sup>7</sup> i art.237<sup>9</sup> Kodeksu pracy i odrębnego Zarządzenia Dyrektora MOS (ws. regulaminu pracy);
- 9) odprawa pieniężna na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ( tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.);
- 10) inne – na warunkach określonych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego.

## V Wypłata wynagrodzenia

### § 18

Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych zostały określone w rozdziale XII Regulaminu pracy MOS Kłodzko.

## VI Postanowienia końcowe

### § 19

Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

### § 20

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa powszechnie obowiązującego, w tym ustawa Kodeks pracy i rozporządzenia w sprawie zasad wynagradzania.

**DYREKTOR**  
Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii  
w Kłodzku

*mgr Dorota Krężlewicz-Skrobot*

*Hehls, dnia 11 grudnia 2019r.*

**KOMISJA MIĘDYZAKŁADOWA**  
**NSZZ SOLIDARNOŚĆ'80**  
Pracowników Ziemi Kłodzkiej  
pl. Jagiełły 1, 57-300 KŁODZKO

Związek Nauczycielstwa Polskiego  
Zarząd Oddziału Powiatowego  
ul. Wojska Polskiego 11  
57-300 K Ł O D Z K O  
NIP 526-000-18-84 tel. 074 8673318

**PRZEWODNICZĄCY**  
**KOMISJI MIĘDYZAKŁADOWEJ**  
**NSZZ SOLIDARNOŚĆ'80**  
Pracowników Ziemi Kłodzkiej

*Beata Bobowska*

**PREZES**  
Oddziału Powiatowego ZNP  
*M. Więckowska*  
**Małgorzata Więckowska**

Załącznik Nr 1 do Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych  
zatrudnionych w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii w Kłodzku

**Tabela minimalnych i maksymalnych kwot wynagrodzenia  
zasadniczego**

| <b>Kategoria<br/>zaszeregowania</b> | <b>Minimalna kwota w<br/>złotych</b> | <b>Maksymalna kwota<br/>w złotych</b> |
|-------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|
| I                                   | 1700                                 | 2600                                  |
| II                                  | 1720                                 | 2900                                  |
| III                                 | 1740                                 | 3100                                  |
| IV                                  | 1760                                 | 3500                                  |
| V                                   | 1780                                 | 3800                                  |
| VI                                  | 1800                                 | 4000                                  |
| VII                                 | 1820                                 | 4200                                  |
| VIII                                | 1840                                 | 4400                                  |
| IX                                  | 1860                                 | 4600                                  |
| X                                   | 1880                                 | 4800                                  |
| XI                                  | 1900                                 | 5000                                  |
| XII                                 | 1920                                 | 5200                                  |
| XIII                                | 1940                                 | 5400                                  |
| XIV                                 | 1960                                 | 5600                                  |
| XV                                  | 1980                                 | 5800                                  |
| XVI                                 | 2000                                 | 6000                                  |
| XVII                                | 2100                                 | 6300                                  |
| XVIII                               | 2200                                 | 6500                                  |
| XIX                                 | 2400                                 | 7000                                  |
| XX                                  | 2600                                 | 7100                                  |
| XXI                                 | 2800                                 | 7200                                  |
| XXII                                | 3000                                 | 7300                                  |

Załącznik Nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych  
zatrudnionych w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii w Kłodzku

**Tabela stanowisk i kategorie zaszeregowania pracowników  
samorządowych zatrudnionych w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii  
w Kłodzku**

| <b>I. Kierownicze stanowiska urzędnicze</b> |                           |                                                    |                                                                     |                                                   |                                |
|---------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------|
| <b>Lp.</b>                                  | <b>Stanowisko</b>         | <b>Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego</b> | <b>Dodatek funkcyjny (% najniższego wynagrodzenia zasadniczego)</b> | <b>Minimalne wymagania kwalifikacyjne</b>         |                                |
|                                             |                           |                                                    |                                                                     | <b>Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe</b>   | <b>Staż pracy ( w latach )</b> |
| 1                                           | 2                         | 3                                                  | 4                                                                   | 5                                                 | 6                              |
| 1.                                          | Główny księgowy           | XVI                                                | 30 % - 80 %                                                         | Według odrębnych przepisów                        |                                |
| 2.                                          | Kierownik gospodarczy     | XIII                                               | 25% - 50 %                                                          | Wyższe <sup>2)</sup><br>Średnie <sup>3)</sup>     | 2<br>6                         |
| <b>II. Stanowiska urzędnicze</b>            |                           |                                                    |                                                                     |                                                   |                                |
| 1.                                          | Samodzielny referent      | VII                                                | -----                                                               | Wyższe <sup>2)</sup><br>średnie <sup>3)</sup>     | 2<br>4                         |
| 2.                                          | Referent                  | V                                                  | -----                                                               | Średnie <sup>3)</sup>                             | -----                          |
| <b>III. Stanowiska pomocnicze i obsługi</b> |                           |                                                    |                                                                     |                                                   |                                |
| 1.                                          | Pielęgniarka              | XI                                                 | -----                                                               | Według odrębnych przepisów                        |                                |
| 2.                                          | Kucharz                   | V                                                  | -----                                                               | Średnie <sup>3)</sup><br>Zasadnicze <sup>4)</sup> | ----                           |
| 3.                                          | Pomoc kuchenna            | IV                                                 | -----                                                               | Podstawowe <sup>5)</sup>                          | ----                           |
| 4.                                          | Konserwator               | V                                                  | -----                                                               | Średnie <sup>3)</sup><br>Zasadnicze <sup>4)</sup> | -----                          |
| 5.                                          | Magazynier                | V                                                  | -----                                                               | Średnie <sup>3)</sup><br>Zasadnicze <sup>4)</sup> | 1<br>2                         |
| 6.                                          | Intendent                 | V                                                  | -----                                                               | Średnie <sup>3)</sup><br>Zasadnicze <sup>4)</sup> | 1<br>2                         |
| 7.                                          | Opiekun nocny             | II                                                 | -----                                                               | Podstawowe <sup>5)</sup>                          | ---                            |
| 8.                                          | Robotnik do pracy lekkiej | IV                                                 | -----                                                               | Podstawowe <sup>5)</sup>                          | ----                           |

8.

9. <sup>1)</sup> Minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia, uwzględniają wymagania określone w ustawie, przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych ( Dz.U. z 2016 r., poz. 902 oraz 2017 r., poz. 60 i 1930 ).
10. <sup>2)</sup> Wykształcenie wyższe- rozumie się prze to studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym ( Dz. U. z 2017 r. poz. 2183 i 2201 oraz z 2018 r. poz. 138,398,650,730 i 912

Załącznik do Zarządzenia nr .... z dnia ....  
dyrektora Młodzieżowego Ośrodka Socjoterapii w Kłodzku

- ), o odpowiednim kierunku umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
11. <sup>3)</sup>Wykształcenie średnie- rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe ( Dz.U. z 2017 r. poz. 59, 949 i 2203 oraz z 2018 r. poz. 650 ), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
12. <sup>4)</sup>Wykształcenie zasadnicze – rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.
13. <sup>5)</sup> Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.