

Zarządzenie nr 20/2025
Dyrektora Centrum Obsługi
Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Wydrznie
z dnia 26 września 2025 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 1 w Wydrznie, Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 2 w Wydrznie i Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 3 w Łasinie

Na podstawie art. 7 pkt 4, art. 39 ust. 1 i 2 w związku z art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1135) oraz art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 z późn.zm.) oraz w związku z § 1 Uchwały nr 63 Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2024 r. w sprawie rządowego programu „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej na lata 2024-2027” (M.P. z 2024 r. poz. 504) **zarządzam, co następuje:**

§ 1

Ustala się Regulamin wynagradzania pracowników Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 1 w Wydrznie, Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 2 w Wydrznie i Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 3 w Łasinie, w stosunku do których Dyrektor Centrum Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Wydrznie wykonuje czynności z zakresu prawa pracy, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

1. Zobowiązuje się pracownika Działu finansowo-administracyjnego Centrum Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Wydrznie do zapoznania wszystkich pracowników placówek wymienionych w § 1 z treścią niniejszego zarządzenia.
2. Zapoznanie się z treścią niniejszego zarządzenia pracownik powinien potwierdzić pisemnie.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

§ 4

Z dniem wejścia w życie niniejszego zarządzenia traci moc Zarządzenie nr 20/2024 Dyrektora Centrum Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Wydrznie z dnia 19 lipca 2024 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 1 w Wydrznie, Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 2 w Wydrznie i Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 3 w Łasinie wraz z jego późniejszymi zmianami.

DYREKTOR
Centrum Obsługi Placówek
Opiekuńczo-Wychowawczych w Wydrznie
Izabela Kotłowska

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
pracowników Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 1 w Wydrznie,
Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 2 w Wydrznie
i Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 3 w Łasinie**

I. Postanowienia ogólne

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 1 w Wydrznie, Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 2 w Wydrznie i Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 3 w Łasinie, zwany dalej „Regulaminem”, określa wymagania kwalifikacyjne oraz szczegółowe warunki wynagradzania pracowników Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 1 w Wydrznie, Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 2 w Wydrznie i Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 3 w Łasinie, zwanych dalej „Placówkami”.

§ 2

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

§ 3

Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia danego pracownika Placówki, w tym co do poszczególnych jego składników, podejmuje Dyrektor Centrum Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Wydrznie, chyba że Regulamin stanowi inaczej.

§ 4

Ilkroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) Dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora Centrum Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Wydrznie,
- 2) Placówce – należy przez to rozumieć Placówkę Opiekuńczo-Wychowawczą Nr 1 w Wydrznie, Placówkę Opiekuńczo-Wychowawczą Nr 2 w Wydrznie i Placówkę Opiekuńczo-Wychowawczą Nr 3 w Łasinie,
- 3) Kodeksie pracy – rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 z późn.zm.),
- 4) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to minimalną kwotę wynagrodzenia zasadniczego,
- 5) pracowniku lub pracownikach – rozumie się przez to osobę lub osoby zatrudnione w Placówce na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
- 6) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2024 r., poz. 1638, z późn.zm.),
- 7) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1135),
- 8) ustawie o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej – rozumie się przez to ustawę z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 49).

II. Wymagania kwalifikacyjne

§ 5

Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie oraz umiejętności zawodowe, staż pracy w latach) dotyczące pracowników Placówki, przy uwzględnieniu wymogów ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej i rozporządzenia, określa wykaz stanowisk stanowiący załącznik nr 1 do Regulaminu.

III. Wynagrodzenia za pracę

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników Placówki określa załącznik nr 2 do Regulaminu.
3. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.
4. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje ustaleniem wynagrodzenia zasadniczego w wysokości odpowiedniej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.

Dodatek funkcyjny

§ 7

1. Dodatek funkcyjny jest fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia za pracę i może być przyznany pracownikowi Placówki zatrudnionemu na stanowisku starszego wychowawcy - koordynatora.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego określa Dyrektor.

Dodatek specjalny

§ 8

1. Dodatek specjalny może zostać przyznany pracownikowi Placówki z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek specjalny może być przyznany również ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywanej pracy.
3. Dodatek specjalny przyznaje Dyrektor Centrum lub na wniosek koordynatora Placówki.
4. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony od 1 miesiąca do 6 miesięcy, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach także na czas dłuższy.
5. Dodatek specjalny wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w kwocie wynoszącej co najmniej 5% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego i nie więcej niż 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego osoby, której dodatek przyznano.
6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej niż w ust. 5.

Premia

§ 9

1. W ramach posiadanych środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia pracodawca może utworzyć fundusz premiowy do 2% planowanego osobistego funduszu płac na dany rok budżetowy, bez nagród jubileuszowych i odpraw z przeznaczeniem na premie dla pracowników, który może być zwiększony o środki finansowe zaoszczędzone z tytułu niewypłaconych wynagrodzeń dla pracowników Placówki m.in. związanych z wypłatą świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego oraz nieobsadzonych stanowisk.

2. Pracownik może nabyć prawo do premii po spełnieniu warunków premiowania.
3. Do warunków, po których spełnieniu pracownik może nabyć prawo do premii należą:
 - 1) wykonanie należycie zadań związanych z zajmowanym przez pracownika stanowiskiem,
 - 2) optymalne wykorzystanie czasu pracy na pracę zawodową,
 - 3) przestrzeganie w procesie pracy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - 4) wykonywanie poleceń przełożonych dotyczących pracy,
 - 5) sumienne i staranne wykonywanie pozostałych obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika.
4. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii lub jej części w przypadku:
 - 1) zawinionego niewykonania lub przyczynienia się do niewykonania w terminie przez innych pracowników obowiązków wynikających z zakresu czynności,
 - 2) uzasadnionych skarg i zażaleń na pracę pracownika,
 - 3) nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwpożarowych, regulaminów, instrukcji i zarządzeń,
 - 4) spowodowania szkody w imieniu pracodawcy,
 - 5) samowolnego opuszczenia obowiązkowych szkoleń pracowniczych,
 - 6) niewykonania w terminie badań lekarskich,
 - 7) nieusprawiedliwionego spóźnienia się do pracy,
 - 8) ukarania karą porządkową.
5. Premia nie przysługuje jeżeli pracownik w roku kalendarzowym:
 - 1) opuścił swoje stanowisko pracy bez usprawiedliwienia,
 - 2) został z nim rozwiązany stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.
6. Decyzję o przyznaniu premii podejmuje samodzielnie Dyrektor lub na wniosek koordynatora Placówki.
7. Premia przyznawana jest kwotowo.
8. Premie przyznawane pracownikom nie przysługują za okres pobierania świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego, podlegają uwzględnieniu przy ustalaniu podstawy wymiaru powyższych świadczeń.
9. Premie mogą być wypłacone nie więcej niż cztery razy w roku kalendarzowym.

Dodatek do wynagrodzenia w wysokości 1000 zł brutto

§ 10

1. W ramach rządowego Programu „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej na lata 2024 –2027” przewiduje się dodatki do wynagrodzenia w wysokości 1000 zł brutto w okresie od dnia 1 lipca 2024 r. do dnia 31 grudnia 2027 r.
2. Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymują osoby zatrudnione na umowę o pracę, która bezpośrednio realizuje działania określone w ustawie z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej lub która wykonuje działania o charakterze obsługowym, administracyjnym, służące zapewnieniu odpowiednich warunków do realizacji działań określonych w tej ustawie.
3. Dofinansowanie otrzymane w ramach Programu nie stanowi podstawy naliczania świadczeń, odszkodowań i innych wypłat wynikających z odrębnych przepisów, w tym dodatkowego wynagrodzenia rocznego i nagród rocznych.
4. W przypadku zatrudnienia w mniejszym lub większym wymiarze czasu pracy dofinansowanie przysługuje w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
5. Dofinansowanie do wynagrodzenia przysługuje za okres zatrudnienia, za który przysługuje wynagrodzenie (z wyjątkiem okresów czasowej niezdolności do pracy).

6. Dofinansowanie do wynagrodzenia wypłaca się w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 5.
7. Przyznane środki nie mogą pomniejszać dotychczas pobieranego wynagrodzenia, ani zastąpić innych przyznanych dodatków przez pracodawcę.
8. Dofinansowanie otrzymane w ramach Programu nie stanowi podstawy naliczania świadczeń, odszkodowań i innych wypłat wynikających z odrębnych przepisów, w tym dodatkowego wynagrodzenia rocznego i nagród rocznych.
9. Dofinansowanie może stanowić 100% kosztów zwiększenia wynagrodzenia pracownika wraz z kosztami składek.

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 11

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikom Placówki 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. W przypadku, gdy praca w Placówce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Placówce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi Placówki 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.
6. 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.

Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 12

Pracownikowi Placówki 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. Porę nocną określa Regulamin pracy.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 13

Pracownikowi Placówki za pracę wykonywaną 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 bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

Odprawa emerytalna lub rentowa

§ 14

1. Pracownikowi Placówki 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 emerytalnej lub rentowej wlicza się wszystkie poprzednie 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 jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
4. Jednorazowa odprawa, o której mowa w ust. 1 jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
5. Pracownik Placówki, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
6. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do odprawy, o której mowa w ust. 1, wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

Nagroda jubileuszowa

§ 15

1. 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.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
3. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej 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.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Placówce w ramach 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 pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej.
5. W razie jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
6. Pracownik Placówki jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Wypłata nagrody następuje z urzędu, tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
8. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty.
9. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi

- wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
10. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
 11. 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 w dniu rozwiązania stosunku pracy.
 12. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
 13. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 12, 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.
 14. Przepisy ust. 12 i ust. 13 mają odpowiednio zastosowanie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik nabędzie to prawo w ciągu 12 miesięcy do tego dnia.

IV. Inne świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 16

Pracownikom Placówki przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) świadczenia należne z tytułu podróży służbowych na podstawie 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 (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 2190),
- 2) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 oraz art. 184 i art. 189 Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 2780),
- 3) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i art. 237¹ Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń, w tym ustawę o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 501) oraz ustawę z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2025 r. poz. 257 z późn.zm.),
- 4) odprawa w związku z powołaniem do terytorialnej służby wojskowej należna w oparciu o art. 306 ust. 2 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz.U. z 2025 r. poz. 825 z późn.zm.),
- 5) odprawa pośmiertna pracownika przysługująca rodzinie pracownika, na podstawie 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 (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 560),

- 7) zwrot kosztów używania przez pracownika w celach służbowych pojazdów niebędących własnością pracodawcy na podstawie art. 34a ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz.U. z 2024 r. poz. 1539 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.) i umowy cywilno-prawnej zawartej pomiędzy pracownikiem a Centrum,
- 8) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego i ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop na podstawie art. 171 i art. 172 Kodeksu 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 (t.j. Dz.U. z 2025 r. poz. 570),
- 10) inne – na warunkach określonych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego.

V. Sposób i terminy wypłaty pracownikom Placówki wynagrodzeń oraz pozostałych należności pieniężnych

§ 17

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się pracownikom Placówki 27 dnia miesiąca (od stycznia do listopada) oraz 20 grudnia. W przypadku, kiedy dzień wypłaty wynagrodzenia przypada na dzień wolny od pracy, wówczas wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
2. Wynagrodzenie za pracę w porze nocnej wypłaca się pracownikom Placówki w okresie, o którym mowa w ust. 1 każdego miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do tego wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych płatne będzie do 27 dnia miesiąca następującego po zakończeniu danego okresu rozliczeniowego.
4. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej dotyczącej jego wynagrodzenia oraz przekazania odcinka płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

§ 18

Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana w formie bezgotówkowej za pośrednictwem kont osobistych po uprzednim wyrażeniu zgody.

VI. Postanowienia końcowe

§ 19

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

§ 20

Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

§ 21

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

DYREKTOR
Centrum Obsługi Placówek
Opiekuńczo-Wychowawczych w Wydrznie
Izabela Kotłowska

TABELA STANOWISK I KATEGORIE ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW

**Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 1 w Wydrznie,
Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 2 w Wydrznie
i Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 3 w Łasinie**

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1	Starszy wychowawca – koordynator	XV	według odrębnych przepisów	
2	Starszy wychowawca	XV	według odrębnych przepisów	
3	Wychowawca	XIV	według odrębnych przepisów	
4	Młodszy wychowawca	XIII	według odrębnych przepisów	
5	Kucharz	V	zasadnicze ⁴⁾	-
6	Pomoc kuchenna	I	podstawowe ⁵⁾	-
Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych				
7	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	XII	wyższe ²⁾	4
		XI	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	3 5
		X	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	2 4
8	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	IX	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 3
		VIII	średnie ³⁾	2
		VII	średnie ³⁾	-

¹⁾ 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 z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1135), przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 tej ustawy.

²⁾ Wykształcenie wyższe - rozumie się przez to ukończenie studiów potwierdzone dyplomem, o którym mowa w art. 77 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 z późn.zm.), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

³⁾ 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 2025 r.

poz. 1043 z późn.zm.), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

4) 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.

5) 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.

DYREKTOR
Centrum Obsługi Placówek
Opiekuńczo-Wychowawczych w Wydrznie
Izabela Kotłowska

TABELA WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW
Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 1 w Wydrznie,
Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 2 w Wydrznie
i Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Nr 3 w Łasinie

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	4666	5450
II	4680	5500
III	4700	5600
IV	4720	5700
V	4740	5800
VI	4760	6000
VII	4780	6200
VIII	4800	6400
IX	4820	6600
X	4840	6800
XI	4870	7000
XII	4940	7200
XIII	5040	7500
XIV	5150	7800
XV	5250	8100
XVI	5460	8400
XVII	5670	8800
XVIII	5880	9300
XIX	6200	9800
XX	6510	10300