

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW MIEJSKO-GMINNEGO OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ WE WLENIU

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§1.1. Niniejszy Regulamin Wynagradzania Pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej we Wleniu, zwany dalej Regulaminem, ustala:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych,
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- 3) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego oraz dodatek dla pracowników wykonujących pracę socjalną w terenie,
- 4) warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę,
- 5) szczegółowe warunki ustalania i wypłacania nagród jubileuszowych oraz odprawa emerytalnych i rentowych,
- 6) warunki ustalania i wypłacania wynagrodzenia za pracę poza rozkładem czasu pracy przyjętym dla danego pracownika.

§ 2. Ileć w regulaminie jest mowa o:

1. **1.MGOPS**- rozumie się przez to Miejsko - Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej we Wleniu
2. **Pracodawcy** - rozumie się przez to Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej we Wleniu reprezentowany przez jego kierownika;
3. **Pracownik**- rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej we Wleniu na podstawie umowy o pracę, bez względu na jej rodzaj i wymiar czasu pracy;
4. **Rozporządzeniu** - oznacza Rozporządzenie z dnia 25 października 2021r. Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U.2021.1960);
5. **Ustawa**- oznacza Ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych tj. (Dz.U. z 2022 poz. 530.);
6. **Regulaminie** – należy rozumieć przez to regulamin wynagradzania obowiązujący w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej we Wleniu.

§3.1. Postanowienia niniejszego regulaminu mają zastosowanie do pracowników samorządowych zatrudnionych w MGOPS na podstawie umowy o pracę, a w stosunku do innych pracowników o ile o tym wyraźnie stanowią przepisy.

2. Postanowienia niniejszego Regulaminu nie naruszają praw pracowników zatrudnionych w MGOPS we Wleniu w dniu wejścia w życie Regulaminu, które nabyli w MGOPS we Wleniu przed jego wejściem w życie.

Rozdział II

Wymagania kwalifikacyjne i warunki wynagradzania

§ 4. W zakresie wymagań kwalifikacyjnych pracowników MGOPS mają zastosowanie obowiązujące przepisy, a w szczególności Rozporządzenie, Ustawa o pracownikach samorządowych, Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny oraz systemie pieczy zastępczej oraz załącznik nr 2 do regulaminu.

§5.1. W Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej we Wleniu obowiązuje miesięczny system wynagradzania.

2. Wynagrodzenie otrzymane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe, od minimalnego wynagrodzenia określonego w przepisach prawa pracy. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

3. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w przypadkach określonych w obowiązujących przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

4. Wysokość wynagrodzenia dla pracownika ustala Kierownik MGOPS. Wysokości wynagrodzenia dla Kierownika MGOPS ustala Burmistrz Miasta i Gminy Wleń.

5. Minimalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego pracowników określają odrębne przepisy.

6. Maksymalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego pracowników określa załącznik nr 1 do Regulaminu.

7. Zmiana kwot właściwych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania nie wymaga zmiany umowy o pracę.

Rozdział III

Dodatki

§ 6.1. **Dodatek funkcyjny** przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach :

- kierownik jednostki

- główny księgowy

2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć kwoty 3.000 zł

3. **Dodatek specjalny** - jest fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia za pracę i może zostać

przyznany pracownikom, z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych związanych z wykonywaniem dodatkowych zadań lub uznaniowo za wykonanie dodatkowego zadania.

4. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przyznawany jest w kwocie nieprzekraczającej 50% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

4. dodatek specjalny przyznawany jest na czas istnienia okoliczności, o których mowa w pkt 3, jednak nie krótszy niż miesiąc.

5. Dodatek specjalny nie przysługuje za okresy nieobecności w pracy, za które przysługuje wynagrodzenie chorobowe i zasiłek z ubezpieczenia chorobowego lub wypadkowego oraz za czas urlopu bezpłatnego i nieusprawiedliwionej nieobecności.

6. Dodatek specjalny przyznaje kierownik MGOPS.

7. Dodatek specjalny dla Kierownika MGOPS przyznaje Burmistrz Miasta i Gminy Wleń.

8. **Dodatek motywacyjny**- pracownikowi może być przyznany dodatek motywacyjny jednorazowy lub na czas określony, nie dłuższy niż 3 miesiące.

Dodatek motywacyjny może być przyznany:

- za wykonywanie zadań w ramach zastępstwa, za nieobecnego pracownika oraz wykraczający poza zwykły zakres obowiązków,
- za gospodarne, efektywne, skuteczne i terminowe wykonywanie zadań w ramach przydzielonych obowiązków służbowych,
- za osiągnięcie szczególnych wyników indywidualnych lub zespołowych w realizowaniu zadań,
- pracownikowi mającemu wiedzę i umiejętności konkurencyjne na rynku pracy, którego odejście wpłynęłoby negatywnie na poziom załatwianych spraw w jednostce.

8. Decyzję o przyznaniu dodatku motywacyjnego podejmuje kierownik MGOPS

9. **Dodatek dla pracownika socjalnego** za świadczenie pracy w terenie.

- Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki, przysługuje wypłacany co miesiąc dodatek do wynagrodzenia na zasadach i w wysokości określonej w Ustawie o pomocy społecznej.

- Dodatek nie jest uwzględniany przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika zgodnie z art.6 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę(tj. Dz.U .z 2020r. poz. 2207)

- W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.

- Dodatek dla pracownika socjalnego jest pomniejszany za czas nieobecności w pracy wynikających z ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa a tym samym stanowi podstawę wymiaru zasiłku chorobowego zgodnie z tą

ustawą.

- Dodatek nie przysługuje za czas urlopu bezpłatnego i nieusprawiedliwionej nieobecności.

Rozdział 4

Nagrody

§ 7.1. Pracownikom MGOPS mogą być przyznawane nagrody w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym.

2. Nagrody przyznaje Kierownik MGOPS, przy czym jednorazowo nagroda nie może przekraczać dwukrotnej wysokości wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.

3. Nagrody przyznawane są w szczególności za:

- a) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych,
- b) wybitne osiągnięcia w pracy
- c) wysoki poziom wiedzy zawodowej
- d) wykazywanie się inicjatywą, samodzielnością, odpowiedzialnością zawodową, dyspozycyjnością
- e) złożoność i trudność wykonywanych zadań

4. Nagrody mogą być przyznawane w każdym czasie.

5. Decyzję o przyznaniu nagrody pracownikowi oraz jej wysokości podejmuje Kierownik.

6. Decyzję o przyznaniu nagrody kierownikowi podejmuje Burmistrz.

7. Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie od przyznania ostatniej nagrody został ukarany karą upomnienia lub nagany, które nie zostały anulowane.

8. pracownik zachowuje prawo do nagrody za czas pobierania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków z ubezpieczenia społecznego i ubezpieczenia wypadkowego.

Rozdział 5

Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 8.1. Poza wynagrodzeniem zasadniczym i wymienionymi dodatkami, pracownikowi przysługują inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) dodatek za wieloletnią pracę - na zasadach i w wysokości określonej w ustawie i rozporządzeniu,
- 2) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych - na zasadach określonych w ustawie,
- 3) dodatek za pracę w porze nocnej - na zasadach określonych w kodeksie pracy,
- 4) dodatek za pracę nadliczbową w niedziele i święta - na zasadach określonych w kodeksie pracy,
- 5) nagroda jubileuszowa - zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne - zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 1872.) ,
- 7) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy - zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 8) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących

pracowników - zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,

9) Świadczenie należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w tym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, w oparciu o art 92 Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,

10) W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie.

Rozdział 6

Postanowienia końcowe

§9.1. Termin i częstotliwość wypłaty wynagrodzeń określa regulamin pracy Ośrodka.

2. Wypłata wynagrodzenia następuje przelewem na rachunek bankowy wskazany przez pracownika, forma gotówkowa wypłaty jest możliwa po wcześniejszym złożeniu wniosku przez pracownika.

3. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z Regulaminem. Nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym Regulaminem co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest włączone do jego akt osobowych.

4. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy: ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, kodeksu pracy oraz inne obowiązujące przepisy prawa.

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

WYKAZ KWOT MAKSYMALNEGO MIESIĘCZNEGO POZIOMU
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO USTALONEGO W KATEGORIACH
ZASZEREGOWANIA

KATEGORIA ZASZEREGOWANIA	MAKSYMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH
I	3700
II	3800
III	3900
IV	4000
V	4200
VI	4400
VII	4600
VIII	4800
IX	5000
X	5200
XI	5400
XII	5600
XIII	5800
XIV	6000
XV	6200
XVI	6400
XVII	6600
XVIII	6800
XIX	7000
XX	7200
XXI	7500
XXII	8000

L.p	STANOWISKO	KATEGORIA ZASZEREGOWANI A	WYMAGANE KWALIFIKACJE	
			WYKSZTAŁCENIE ORAZ ZAWODOWE	UMIEJĘTNOŚCI STAŻ PRACY W LATACH
KIEROWNICZE STANOWISKA URZĘDNICZE				
1	KIEROWNIK JEDNOSTKI	XIX	Wyższe lub wg odrębnych przepisów	5 lub wg odrębnych przepisów
2	GŁÓWNY KSIĘGOWY	XVI	Według odrębnych przepisów	
	STANOWISKA URZĘDNICZE			
3	INSPEKTOR	IX	wyższe	1
			średnie	3
4	STARSZY INSPEKTOR	IX	wyższe	2
			średnie	4
	STANOWISKA POMOCNICZE i OBSŁUGI			
5	PRACOWNIK SOCJALNY	XIII	Wyższe według odrębnych przepisów	-
		XII	Średnie wg odrębnych przepisów	
6.	STARSZY PRACOWNIK SOCJALNY	XIV	wyższe wg odrębnych przepisów	2
		XIII	Średnie wg odrębnych przepisów	2
7.	SPECJALISTA PRACY SOCJALNEJ	XIV	Wyższe oraz średnie , według odrębnych przepisów	3
8	STARSZY SPECJALISTA PRACY SOCJALNEJ	XV	Wyższe i wg odrębnych przepisów	5
			Średnie wg odrębnych przepisów	5
9	STARSZY SPECJALISTA PRACY SOCJALNEJ - KOORDYNATOR	XVI	Wyższe i według odrębnych przepisów	5
10	GŁÓWNY SPECJALISTA PRACY SOCJALNEJ	XVII	według odrębnych przepisów	
11	ASYSTENT RODZINY	XIII	według odrębnych przepisów	