

**REGULAMIN
WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
GMINNEGO OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W GRZMIĄCEJ**

I. Przepisy wstępne

§ 1

Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy pracowników.

§ 2

Ilekcioć w Regulaminie jest mowa o:

1. Regulaminie - rozumie się przez to Regulamin wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Grzmiącej,
2. Ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282),
3. Rozporządzeniu – 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 z późn. zm.),
4. Ośrodka – rozumie się przez to Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Grzmiącej,
5. Kierownikowi – rozumie się przez to Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Grzmiącej,
6. Pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Grzmiącej na podstawie umowy o pracę.

§ 3

1. Regulamin określa:
 - a) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
 - b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - c) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
 - d) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego.

2. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wykonywanego czasu pracy określonego w umowie o pracę.

II. Wymagania kwalifikacyjne i szczegółowe warunki wynagradzania.

§ 3

1. Wprowadza się szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników, kategorie zaszerzegowania na poszczególnych stanowiskach oraz stanowiska na których przydzielany będzie dodatek funkcyjny.
2. Dopuszcza się zatrudnianie osoby nie spełniającej wymagań kwalifikacyjnych na dane stanowisko, określonych Regulaminem, pod warunkiem spełniania co najmniej minimalnych wymagań kwalifikacyjnych określonych Rozporządzeniem.
3. Zatrudnienie na poszczególne stanowiska osób nie spełniających minimalnych wymagań kwalifikacyjnych może nastąpić tylko w wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych przypadkach, w szczególności jeśli w procesie otwartego i konkurencyjnego naboru nie zgłosił się żaden zainteresowany, albo zgłaszający się zainteresowany nie dawał rękojmi należytego wykonywania obowiązków.

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej.
4. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek za wieloletnią pracę,
 - 3) dodatek funkcyjny,
 - 4) dodatek specjalny,
 - 5) dodatek dla pracowników socjalnych zgodnie z ustawą z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej,
 - 6) nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,

- 7) premia,
- 8) nagrody,
- 9) dodatkowe wynagrodzenie roczne zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- 10) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 11) odprawa pośmiertna zgodnie z art. 93 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.

§ 5

Ustala się:

- 1) tabelę minimalnego i maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Ośrodku, stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu,
- 2) wykaz stanowisk, w tym kierowniczych urzędniczych, urzędniczych oraz pomocniczych i obsługi, minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach dla pracowników zatrudnionych w Ośrodku, stanowiący załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu,
- 3) tabelę stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników Ośrodka, stanowiącą załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.

§ 6

Wynagrodzenie przekazywane jest na konto bankowe pracownika. Termin wypłaty wynagrodzenia ustala się na dzień: 25 - go każdego miesiąca.

III. Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród.

§ 7

1. Pracownikom mogą być przyznane nagrody pieniężne.
2. Określa się następujące kryteria przyznawania nagród, o których mowa w ust. 1:
 - a) szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, przez co należy rozumieć w szczególności: osiągnięcie przez pracownika wybitnych wyników w zakresie realizacji powierzonych zadań,
 - b) wzorowe wypełnienie obowiązków służbowych,
 - c) wysoki stopień trudności realizowanych zadań,
 - d) sprawne i terminowe wykonywanie obowiązków służbowych,

- e) wykazywanie zaangażowania i inicjatywy w pracy zawodowej,
 - f) ukończenie przez pracownika w trakcie zatrudnienia studiów wyższych, studiów podyplomowych,
 - g) szczególna dbałość o dobro Ośrodka,
 - h) samodzielność w stosowaniu rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań.
3. Decyzję o przyznaniu nagrody oraz jej wysokość podejmuje Kierownik.
 4. Nagroda nie wchodzi do podstawy wymiaru naliczania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłków związanych z macierzyństwem.

IV. Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego

§ 8

1. Pracownikom samorządowym zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych urzędniczych, związanych z kierowaniem zespołem, przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - a) Zastępca Kierownika,
 - b) Główny księgowy,
 - c) Pracownikom, którzy nadzorują oraz kierują zespołem.
3. Wartość kwotową dodatku funkcyjnego dla pracownika ustala kierownik.
4. Wysokość stawek dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 3 Regulaminu.
5. Dodatek funkcyjny wliczany jest do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłków związanych z macierzyństwem.

§ 9

1. Pracownikowi za wykonywanie dodatkowych zadań, poza bieżącymi zadaniami służbowymi lub z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może być przyznany jednorazowo lub na czas określony.
3. Dodatek specjalny może być przyznany z kilku różnych tytułów.
4. Decyzję o przyznaniu oraz o wysokości dodatku specjalnego podejmuje Kierownik.
5. Dodatek specjalny jest pomniejszany za dni nieobecności w pracy spowodowanej zwolnieniem lekarskim.

V. Warunki i sposób przyznawania dodatku dla pracownika socjalnego

§ 10

1. Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, w tym

przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą Ośrodka, przysługuje wypłacany co miesiąc dodatek do wynagrodzenia w wysokości 250 zł.

2. W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.
3. Dodatek dla pracownika socjalnego wliczany jest do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłków związanych z macierzyństwem.

VI. Warunki i sposób przyznawania dodatku za wieloletnią pracę

§ 11

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

VII. Postanowienia końcowe

§ 12

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy o pracownikach samorządowych, przepisy rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, przepisy Kodeksu Pracy, ustawy o pomocy społecznej.

Załącznik nr 1

do Regulaminu wynagradzania pracowników
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Grzmiącej

Tabela
minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia
zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	1700	3400
II	1720	3600
III	1740	3800
IV	1760	4000
V	1780	4200
VI	1800	4400
VII	1820	4600
VIII	1840	4800
IX	1860	5000
X	1880	5200
XI	1900	5400
XII	1920	5600
XIII	1940	5800
XIV	1960	6000
XV	1980	6200
XVI	2000	6400
XVII	2100	6600
XVIII	2200	6800
XIX	2400	7000

Załącznik nr 2

do Regulaminu wynagradzania pracowników
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Grzmiącej

Wykaz stanowisk, w tym kierowniczych urzędniczych, urzędniczych oraz pomocniczych i obsługi, poziom wynagrodzenia zasadniczego oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenia oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
stanowiska kierownicze urzędnicze				
1.	Zastępca Kierownika jednostki	XVII	wyższe ²⁾	5
2.	Główny księgowy	XVI	według odrębnych przepisów	
stanowiska urzędnicze				
1.	Starszy inspektor	IX	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	2 4
2.	Inspektor	IX	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	1 3
3.	Starszy referent	VI	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 2
4.	Referent	V	średnie ³⁾	-
stanowiska pomocnicze i obsługi				
(jednostki organizacyjne, centra integracji społecznej oraz jednostki organizacyjne wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej)				
1.	Specjalista pracy socjalnej	XIV	wyższe według	

			odrębnych przepisów albo dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja I stopnia w zawodzie pracownik socjalny	3
2.	Starszy pracownik socjalny	XIV	wyższe według odrębnych przepisów	2
		XIII	średnie według odrębnych przepisów	2
1	2	3	4	5
3.	Pracownik socjalny	XIII	wyższe według odrębnych przepisów	-
		XII	średnie według odrębnych przepisów	-
4.	Asystent rodziny	XIII	według odrębnych przepisów	
5.	Opiekunka środowiskowa	X	dyplom w zawodzie lub zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego w zawodzie	

²⁾ Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, a także wymagania określone w ustawie stosownie do opisu stanowiska.

³⁾ Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

Załącznik nr 3

do Regulaminu wynagradzania pracowników
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Grzmiącej

Tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (% od najniższego wynagrodzenia zasadniczego)
1	do 60
2	do 80
3	do 100