

Zarządzenie Nr 2/2023

Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Grzmiącej

z dnia 3 stycznia 2023 r.

w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Grzmiącej

Na podstawie art. 39 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960) zarządzam, co następuje:

§ 1

Ustalam Regulamin wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Grzmiącej stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc zarządzenie nr 14/2021 Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Grzmiącej z dnia 8 grudnia 2021 r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Grzmiącej oraz Zarządzenie nr 1/2022 Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Grzmiącej z dnia 3 stycznia 2022 r. w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Grzmiącej.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od 1 stycznia 2022 r.

Kierownik Gminnego Ośrodka
Pomocy Społecznej w Grzmiącej
Edyta Brysik

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

Ilekroć 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 2022 r. poz. 530),
3. Rozporządzeniu – rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1930),
4. Ośrodka – rozumie się przez to Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Grzmiącej,
5. Kierowniku – 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 szczególne wymagania kwalifikacyjne pracowników, kategorie zaszeregowania 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) Kierownik Sekcji Świadczeń Rodzinnych i Funduszu Alimentacyjnego,
 - 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 ustalonej na podstawie art. 121 ust. 3a ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej.

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. Warunki i przyznawania nagrody jubileuszowej

§ 12

1. Pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
2. Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonych stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

3. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
4. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika samorządowego jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
5. Jeżeli pracownik samorządowy nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
6. 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.

VIII. Postanowienia końcowe

§ 13

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.

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

| Kategoria zaszeregowania | Minimalna kwota w złotych | Maksymalna kwota w złotych |
|---------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| I | 2150 | 3600 |
| II | 2200 | 3800 |
| III | 2250 | 4000 |
| IV | 2300 | 4200 |
| V | 2350 | 4400 |
| VI | 2400 | 4600 |
| VII | 2450 | 4800 |
| VIII | 2500 | 5000 |
| IX | 2550 | 5200 |
| X | 2600 | 5400 |
| XI | 2650 | 5600 |
| XII | 2700 | 5800 |
| XIII | 2750 | 6000 |
| XIV | 2800 | 6200 |
| XV | 2850 | 6400 |
| XVI | 2900 | 6600 |
| XVII | 2950 | 6800 |
| XVIII | 3000 | 7000 |
| XIX | 3100 | 7200 |
| XX | 3200 | 7400 |
| XXI | 3400 | 7600 |
| XXII | 3600 | 7800 |

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. | Główny księgowy | XVI | według odrębnych przepisów | |
| 2. | Kierownik Klubu Seniora | XII | wyższe ²⁾ | 5 |
| 3. | Kierownik Sekcji | X | wyższe ²⁾ | 4 |
| 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 | | | | |
| 1. | Pomoc administracyjna | III | średnie ³⁾ | - |
| stanowiska pomocnicze i obsługi <i>(jednostki organizacyjne, centra integracji społecznej oraz jednostki organizacyjne wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej)</i> | | | | |
| 1. | Specjalista pracy socjalnej | XIV | wyższe według odrębnych przepisów albo dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja I stopnia w zawodzie pracownik socjalny | 3 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|----------------------------|------|---|---|
| 2. | Starszy pracownik socjalny | XIV | wyższe według odrębnych przepisów | 2 |
| | | XIII | średnie według odrębnych przepisów | 2 |
| 3. | Pracownik socjalny | XIII | wyższe według odrębnych przepisów | - |
| | | XII | średnie według odrębnych przepisów | - |
| 4. | Asystent rodziny | XIII | według odrębnych przepisów | |
| 5. | Opiekunka środowiskowa | X | dypłom 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.

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 |