

ZARZĄDZENIE Nr 10/2019
Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Polanicy - Zdroju
z dnia 1 października 2019 roku

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Polanicy – Zdroju.

Na podstawie: art. 39 ust. 1 i 2 ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz. U. z 2018 r. poz.1260 z późn. zm) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936) oraz art. 77.2 § 2, 4 i 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.)

zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadzam Regulamin wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Polanicy-Zdroju, stanowiący załącznik Nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Treść Regulaminu podaję do wiadomości pracowników. Potwierdzenie zapoznania się z zapisami Regulaminu pracownicy potwierdzają własnoręcznym podpisem.

§ 3

Regulamin wchodzi w życie z dniem 01.10.2019 r.

§ 4

Traci moc dotychczasowy Regulamin wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Polanicy-Zdroju i Zarządzenie Nr 7/2018 Kierownika OPS z dnia 25 lipca 2018 r.

Dyrektor Ośrodka Pomocy Społecznej
w Polanicy-Zdroju
/-/ mgr Mariusz Winiarz

**Załącznik Nr 1
do Zarządzenia nr 10/2019
Dyrektora OPS w Polanicy-Zdroju
z dnia 1 października 2019 r.**

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W POLANICY-ZDROJU

Niniejszy regulamin został sporządzony w oparciu o przepisy:

1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.).
2. Ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz.1260 z późn. zm).
3. Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936).

I. Przepisy wstępne

§ 1

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem określa:

- a) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
 - b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - c) warunki przyznawania oraz warunki i sposób 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. W zakresie zatrudniania i wynagradzania Dyrektora decyzje podejmuje Burmistrz Miasta Polanica-Zdrój.

§ 2

Ilekcroć w regulaminie jest mowa o:

1. Ustawie – rozumie się przez to ustawę z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych
2. Rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych .
3. Burmistrzu Miasta – oznacza to Burmistrza Miasta Polanica-Zdrój.
4. Pracodawcy – oznacza to Ośrodek Pomocy Społecznej w Polanicy-Zdroju.
5. Dyrektora – oznacza to Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Polanicy-Zdroju.
6. Pracowniku – oznacza to osobę zatrudnioną w Ośrodku Pomocy Społecznej w Polanicy-Zdroju.

II. Wymagania kwalifikacyjne

§ 3

Wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, określonych w rozporządzeniu.

III. Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 4

Pracownikowi przysługuje:

1. wynagrodzenie zasadnicze,
2. dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
3. nagroda z funduszu nagród,
4. dodatek funkcyjny,
5. dodatek specjalny,
6. dodatek do wynagrodzenia dla pracowników socjalnych pracujących w terenie,
7. nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
8. dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 1997 r. Nr 160, poz. 1080 ze zm.),
9. jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
10. inne świadczenia pieniężne wynikające ze stosunku pracy:
 - a) świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu pracy oraz przepisów regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
 - b) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237 Kodeksu pracy oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń.

§ 5

Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.

§ 6

Ustala się:

1. tabelę minimalnych/maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik Nr 1 do Regulaminu,
2. tabelę stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik Nr 2 do Regulaminu,
3. tabelę kategorii zaszeregowania dla stanowisk, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, stanowiącą załącznik Nr 3 do Regulaminu.

§ 7

1. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest do rąk własnych pracownika lub osoby przez niego upoważnionej w razie, gdy nie może osobiście odebrać wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie na wniosek pracownika może być przekazywane na rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy.
3. Indywidualne wynagrodzenie pracownika jest objęte ochroną wynikającą z przepisów ustawy o ochronie danych osobowych.

IV. Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa

§ 8

1. Z okazji Dnia Pracownika Socjalnego, który przypada dnia 21 listopada każdego roku, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może utworzyć fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników.
2. Nagroda pieniężna ma charakter jednorazowy, uznaniowy i jest przyznawana kwotowo.
3. Nagrody mogą być także przyznawane pracownikowi między innymi za:
 - a) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych,
 - b) wykazywanie się inicjatywą w pracy,
 - c) podnoszenie swoich kwalifikacji zawodowych potrzebnych do wykonywania zadań na zajmowanym stanowisku,
 - d) wykonywanie dodatkowych zadań,
 - e) dbanie o dobro Ośrodka, inne.
4. Nagrody obciążają osobowy fundusz płac wyżej wymienionej jednostki.
5. Wysokość indywidualnej nagrody ustala Dyrektor Ośrodka Pomocy Społecznej biorąc pod uwagę całokształt pracy, dyscyplinę oraz szczególne osiągnięcia zawodowe pracownika.
6. Nie przyznanie nagrody pracownikowi nie stanowi podstawy do roszczenia pracownika o przyznanie nagrody.
7. Dyrektorowi Ośrodka Pomocy Społecznej w Polanicy-Zdroju nagrodę przyznaje Burmistrz Miasta Polanicy-Zdrój.
8. Wypłata nagrody z funduszu nagród następuje w terminie 14 dni od jej przyznania.

V. Dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej

§ 9

1. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5 % sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
2. Pracownik, który przepracował u danego pracodawcy okres co najmniej 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego.
3. Wynagrodzenie roczne jest wypłacane z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia.
4. Wynagrodzenia roczne wypłaca się, nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.

VI. Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego, dodatku specjalnego, i dodatku do wynagrodzenia

§ 10

1. Dodatek funkcyjny jest fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia za pracę i może być przyznany na stanowisku określonym w załączniku Nr 2 do Regulaminu. Załącznik zawiera również wysokość maksymalnej stawki dodatku funkcyjnego na poszczególnych stanowiskach.
2. Dodatek ten może być przyznany czasowo w sytuacji zastępstwa osoby, o której mowa wyżej pracownikowi zastępującemu, pod warunkiem realizowania zadań związanym z kierowaniem

zespołem przez okres co najmniej 1 miesiąca.

3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.

4. Dodatek funkcyjny przyznaje i jego wartość kwotową ustala w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę Dyrektor.

5. Dla Dyrektora dodatek funkcyjny i jego wysokość określa Burmistrz Miasta.

6. Dodatek funkcyjny ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do okresu przepracowanego i jest uwzględniany przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego, zasiłku macierzyńskiego oraz osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny.

§ 11

1. Dodatek specjalny może być przyznawany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych, powierzenia dodatkowych zadań lub ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy.

2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.

3. Decyzję o przyznaniu dodatku dla pracownika podejmuje Dyrektor, a w stosunku do Dyrektora Burmistrz Miasta.

4. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w wysokości nie przekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

5. Dodatek specjalny może być przyznany w wysokości nie przekraczającej 60% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego w przypadku pozyskania środków w ramach funduszy zewnętrznych.

6. Dodatek specjalny ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do okresu przepracowanego i jest uwzględniany przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego, zasiłku macierzyńskiego oraz osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny.

VII. Dodatek do wynagrodzenia dla pracowników socjalnych pracujących w terenie

§ 12

1. Dodatek do wynagrodzenia przysługuje 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 jednostki, w wysokości określonej w art. 121 ust.3a ustawy o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 1622 ze zm.).

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

VIII. Dodatek za wieloletnią pracę

§ 13

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy następny rok pracy do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.

2. Do okresów pracy uprawnionych do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia.

3. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.

4. Dodatek ten przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, bądź konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem

rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenia lub zasiłek chorobowy.

IX. Nagroda jubileuszowa

§ 14

1. Pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości :
 - a) po 20 latach pracy; 75 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - b) po 25 latach pracy; 100 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - c) po 30 latach pracy; 150 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - d) po 35 latach pracy; 200 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - e) po 40 latach pracy; 300 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - f) po 45 latach pracy; 400 % miesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresu pracy uprawnionego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od kiedy zależą uprawnienia pracownicze.
3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawnionego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik jest zobowiązany do udokumentowania swojego prawa do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
6. 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. 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 jubileuszowej.
7. Jeżeli pracownikowi, którego stosunek pracy został rozwiązany w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, zabrakło mniej niż 12 miesięcy (liczonych od dnia rozwiązania s pracy) do wymaganego stażu „jubileuszowego”, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania zatrudnienia.

X. Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę

§ 15

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna :
 - a) po 10 latach pracy; w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - b) po 15 latach pracy; w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - c) po 20 latach pracy; w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Pracownik który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa, bez względu na jej wysokość.

XI. Postanowienia końcowe

§ 16

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

Załącznik nr 1
do Regulaminu wynagradzania pracowników
Ośrodka Pomocy Społecznej
w Polanicy- Zdroju

TABELA
MINIMALNYCH - MAKSYMALNYCH MIESIĘCZNYCH KWOT
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Minimalna – Maksymalna kwota w złotych
I	1.700 - 2.600
II	1.720 - 2.700
III	1.740 - 2.800
IV	1.760 - 2.900
V	1.780 - 3.000
VI	1.800 - 3.200
VII	1.820 – 3.800
VIII	1.840 - 3.900
IX	1.860 - 4.000
X	1.880 - 4.100
XI	1.900 – 4.200
XII	1.920 - 4.300
XIII	1.940 - 4.500
XIV	1.960 - 4.700
XV	1.980 - 4.800
XVI	2.000 - 4.900
XVII	2.100 - 5.000
XVIII	2.200 - 5.500
XIX	2.400 – 5.800
XX	2.600 – 6.000
XXI	2.800 – 6.500
XXII	3.000 – 7.000

Załącznik nr 2
do Regulaminu wynagradzania pracowników
Ośrodka Pomocy Społecznej
w Polanicy- Zdroju

**TABELA STANOWISK
ORAZ MAKSYMALNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO**

Stanowisko	Minimalna stawka dodatku funkcyjnego w zł*	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego w zł*
Dyrektor	1540	2000
Główna Księgowa	900	1540

*Wysokość dodatku funkcyjnego dla Kierownika/Dyrektora określona została na podstawie Zarządzenia Nr 70/2009 Burmistrza Miasta Polanica-Zdrój z dnia 30 czerwca 2009 roku w sprawie wynagradzania kierowników i zastępców kierowników gminnych jednostek budżetowych. Wysokość dodatku funkcyjnego dla Głównego Księgowego określa Kierownik Ośrodka Pomocy Społecznej w Polanicy-Zdroju

Załącznik nr 3
do Regulaminu wynagradzania pracowników
Ośrodka Pomocy Społecznej
w Polanicy- Zdroju

**TABELA KATEGORII ZASZEREGOWANIA DLA STANOWISK,
NA KTÓRYCH STOSUNEK PRACY NAWIĄZANO
NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ**

Lp	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania
Wszystkie jednostki Stanowiska kierownicze urzędnicze		
1	Dyrektor	XIX
2	Główny księgowy	XVI
Stanowiska urzędnicze		
1	Samodzielny referent ds. świadczeń rodzinnych	VII
2	Informatyk*	IX
Jednostki organizacyjne pomocy społecznej Stanowiska pomocnicze i obsługi		
1	Główny specjalista	XVI
2	Specjalista pracy socjalnej	XIV
3	Starszy pracownik socjalny	XIII
4	Pracownik socjalny	XIII
5	Asystent rodziny	XIII
6	Opiekun w ośrodku pomocy społecznej	VII
7	Sprzątaczk*	I

*Na dzień opracowywania regulaminu zawarto umowę cywilnoprawną.

Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych		
1	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	VII-X
2	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	V-VI

Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje po odbytych stażu		
1	Pracownik sekcji świadczeń	I-II

