

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW GMINNEGO OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W PIECKACH

I. Postanowienia ogólne

§1

Regulamin określa:

- wymagania kwalifikacyjne pracowników,
- szczegółowe warunki wynagradzania, w tym minimalny poziom wynagradzania zasadniczego,
- warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii uznaniowych, nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
- warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego.

§2

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) ustawie-rozumie się przez to ustawę z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j.: Dz. U. z 2017 poz.1930),
- 2) rozporządzeniu-rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2017 poz. 1621),
- 3) Kierowniku jednostki-rozumie się przez to Kierownika GOPS w Pieckach,
- 4) pracodawcy-rozumie się przez to GOPS w Pieckach,
- 5) pracownikowi-rozumie się przez to osobę zatrudnioną w GOPS w Pieckach na podstawie umowy o pracę,
- 6) najniższemu wynagrodzeniu zasadniczemu-rozumie się przez to stawkę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego określonego w I Kategorii zaszeregowania, w załączniku nr 2 do Zarządzenia.

§3

1. W Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Pieckach obowiązuje czasowy system wynagradzania polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników kategorii zaszeregowania, stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego i specjalnego.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
3. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone stawką miesięczną, stosownie do kategorii zaszeregowania.

§4

1. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ustawą z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2017, poz. 847).
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Wysokość

minimalnego wynagrodzenia takiego pracownika ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy z 10 października 2002 r o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017, poz. 847).

II. Wymagania kwalifikacyjne

§5

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

III. Szczegółowe warunki wynagradzania

§6

Pracownikom przysługuje:

- 1) Wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) Dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 3) Dodatek funkcyjny, zgodnie z §11 Regulaminu,
- 4) Dodatek specjalny, zgodnie z §12 Regulaminu,
- 5) Dodatek za pracę w porze nocnej, zgodnie z kodeksem pracy,
- 6) Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z ustawą i kodeksem pracy,
- 7) Nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 8) Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, zgodnie z §9 Regulaminu,
- 9) Dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2016, poz. 2217),
- 10) Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 11) Odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. 2016, poz. 1474)

§7

Ustala się:

- 1) Tabelę minimalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 2 do Zarządzenia,
- 2) Tabelę maksymalnych stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 3 Zarządzenia,
- 3) Tabelę szczegółowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, stanowiącą załącznik nr 4 do Zarządzenia.

§8

- 1) Kategoria zaszeregowania ustalana jest w umowie o pracę, stosownie do stanowiska pracy oraz posiadanych przez pracownika kwalifikacji,
- 2) Wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustalana jest w umowie o pracę, na podstawie kategorii zaszeregowania.

- 3) Minimalna kategoria zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk pracy oraz minimalne wysokości wynagrodzenia dla poszczególnych kategorii zaszeregowania ustala się na podstawie rozporządzenia.
- 4) Kategorie zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk pracy ustala się na podstawie załącznika nr 4.
- 5) Stawki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania ustala się według załącznika nr 2.
- 6) Wynagrodzenie zasadnicze zmniejsza się proporcjonalnie za czas zwolnienia lekarskiego.
- 7) Wynagrodzenie zasadnicze wchodzi do podstawy wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego i zasiłku macierzyńskiego.

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

§9

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może utworzyć fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Dysponentem funduszu jest pracodawca.
2. Na fundusz nagród przeznacza się do 3% planowanych środków na wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym.
3. Nagrodę przyznaje pracodawca na umotywowany wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub z własnej inicjatywy.
4. Nagrody pracownikom są przyznawane co najmniej raz do roku z okazji Dnia Pracownika Socjalnego (21 listopada) lub za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej na podstawie przebiegu zatrudnienia i osiągnięć pracownika w okresie ostatnich 12 miesięcy.
5. Nagroda może być przyznana pracownikowi, który wyróżnia się wzorowym wykonywaniem obowiązków służbowych, dużym zaangażowaniem, wysokim poziomem wiedzy i odpowiedzialności zawodowej, kreatywnością, samodzielnością, a także za wykonywanie zadań powodujących szczególne obciążenie obowiązkami, jeżeli pracownik nie otrzymał dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu.
6. Usprawiedliwiona nieobecność w pracy nie ma wpływu na przyznanie nagrody.
7. Pracownik nie może otrzymać nagrody, jeżeli w ciągu 12 miesięcy został ukarany karą porządkową.
8. Nagroda nie wchodzi do podstawy wymiaru naliczenia wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłku macierzyńskiego.

§10

1. Fundusz premiiowy tworzy się w ramach planowanego osobowego funduszu płac pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Pieckach w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego pracowników.
2. Premie wypłaca się z dołu wraz z wypłatą wynagrodzeń, tj. 28 dnia danego miesiąca.
3. Premie dla pracowników GOPS przyznaje i ustala ich wysokość Kierownik.
4. Wysokość premii dla Kierownika GOPS przyznaje i ustala ich wysokość Wójt Gminy.
5. Wysokość indywidualnej premii wynosi do 30% wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z osobistego zarobkowania pracownika.
6. Podwyższenie indywidualnej premii może nastąpić w ramach posiadanych środków, nie więcej niż do 50% wynagrodzenia zasadniczego.

7. Premię w wysokości do 30% wynagrodzenia zasadniczego można przyznać pracownikowi, który:
 - 1) prawidłowo i terminowo wykonuje powierzone obowiązki wynikające z bieżących zadań i poleceń przełożonego.
 - 2) jest wydajny i operatywny w pracy.
 - 3) przestrzega dyscypliny i porządku pracy.
8. Premię w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego można przyznać pracownikowi w przypadkach:
 - 1) wystąpienia na stanowisku pracy spiętrzenia zadań wynikających nie z winy pracownika ani też z braku właściwej organizacji pracy.
 - 2) długotrwałego wykonywania pracy za nieobecnego pracownika.
 - 3) Pomocy innym pracownikom w wykonywaniu ich pracy z własnej inicjatywy, bez polecenia przełożonego.
9. Premię w wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego przyznaje się pracownikowi, który w swej pracy zastosuje nowoczesne metody pracy socjalnej i różnorodne formy wsparcia, podejmuje inicjatywy na rzecz aktywizowania środowiska oraz prestiżu instytucji pomocy społecznej.
10. Pracownik bezwzględnie traci możliwość do uzyskania premii w przypadku:
 - 1) opuszczenia bez usprawiedliwienia 1 i więcej dni w pracy,
 - 2) rażącego naruszenia zasad bhp i p.poż.,
 - 3) spowodowania zagrożenia mienia GOPS lub przyczynienia się do powstania szkód materialnych.

V. Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego oraz innych dodatków.

§11

1. Dodatek funkcyjny może być przyznany pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem, względnie koordynującym wykonanie określonych zadań.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje w wysokości ustalonej zgodnie z tabelą maksymalnych stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 3 do Zarządzenia.
3. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za okres nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.

§12

1. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż rok, a w uzasadnionych przypadkach także na czas nieokreślony.
3. Decyzję o przyznaniu dodatku podejmuje Kierownik GOPS.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

5. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okres nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie kodeksu pracy oraz jego przepisów wykonawczych. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.

§13

1. Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, przysługuje co miesiąc dodatek do wynagrodzenia w wysokości 250 zł.
2. Dodatek dla pracownika socjalnego wliczany jest do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłku macierzyńskiego.

VI. Postanowienia końcowe

§14

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy pracowników samorządowych, kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

§15

Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym Regulaminem, co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest włączane do jego akt osobowych.

§16

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

KIEROWNICZKA
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Pieckach


mgr Teresa Nowacka