

REGULAMIN WYNAGRADZANIA DLA PRACOWNIKÓW
OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W PYRZYCACH

Na podstawie art. 77² kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.) oraz art. 39 ust.1-2 ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz.1458) zarządzam, co następuje:

I. Postanowienia ogólne

§ 1

2. Regulamin wynagradzania ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą oraz wymagania kwalifikacyjne pracowników.
2. Przepisy regulaminu stosuje się, do pracowników zatrudnionych w Ośrodku Pomocy Społecznej w Pyrzycach.

II. Wymagania kwalifikacyjne

§ 2

1. Pracownikiem samorządowym może być osoba, która:
 - 1) jest obywatelem polskim, z zastrzeżeniem art. 11 ust. 2 i 3 ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r.;
 - 2) posiada kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania pracy na określonym stanowisku;
 - 3) ma pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzysta z pełni praw publicznych.

2. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na stanowisku urzędniczym może być osoba, która spełnia wymagania określone w ust. 1, oraz dodatkowo:

- 1) posiada co najmniej wykształcenie średnie;
- 2) nie była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe;
- 3) cieszy się nieposzlakowaną opinią.

3. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na kierowniczym stanowisku urzędniczym może być osoba, która spełnia wymagania określone w ust. 1 i ust. 2 pkt. 2 i 3, oraz dodatkowo:

- 1) posiada łącznie co najmniej trzyletni staż pracy lub wykonywała przez co najmniej 3 lata działalność gospodarczą;
- 2) posiada wykształcenie wyższe.

III. Wynagrodzenie

§ 3

Ilekoć w regulaminie jest mowa o „**najniższym wynagrodzeniu**” rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii zaszerzegowania, określone w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50 poz. 398) - dla pozostałych pracowników samorządowych (Część B).

§ 4

Ilekoć w regulaminie jest mowa o „**minimalnym wynagrodzeniu**” rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie w Polsce ustalane corocznie na podstawie ustawy z 10 października 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z 2004 r. Nr 240, poz. 2407 oraz z 2005 r. Nr 157, poz. 1314).

§ 5

1. Ustala się:

- 1) **tabele miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1. do regulaminu;**

- 2) tabele stanowisk, zaszeregowień i wymagań kwalifikacyjnych pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej, stanowiącą załącznik nr 2;**
- 3) tabelę stawek dodatku funkcyjnego stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu.**

§ 6

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w umowie i przepisach płacowych określonych w niniejszym regulaminie.
2. Informacja o wysokości indywidualnego wynagrodzenia stanowi tajemnicę pracownika i nie może być rozpowszechniana poza przypadkami przewidzianymi w przepisach.

§ 7

1. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego w przepisach prawa pracy.
2. Pracownikowi zatrudnionemu 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. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 8

1. Sposób kształtowania przez pracodawcę wynagrodzeń nie narusza zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet.
2. Pracownicy, bez względu na płeć, mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę.
3. Pracami o jednakowej wartości są prace rozumiane zg. z art. 18 § 3 Kp, tj. prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalne odpowiedzialności i wysiłku.

§ 9

Pracodawca na żądanie pracownika jest obowiązany udostępnić mu do wglądu dokumenty stanowiące podstawę obliczania wynagrodzenia.

IV. Miejsce i termin wypłaty wynagrodzenia

§ 10

1. Wynagrodzenie płatne jest z dołu, do 25 dnia miesiąca.
2. Jeżeli dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie jest wypłacane w poprzedzającym dniu roboczym.

§ 11

1. Za pisemną zgodą pracownika wynagrodzenie jest płatne przelewem na jego rachunek bankowy.
2. Przelew zostanie dokonany z takim wyprzedzeniem aby wynagrodzenie na koncie pracownika zostało zaksięgowane nie później niż w dniu wypłaty wynagrodzenia. Jeżeli ten dzień jest wolny od pracy, § 9 pkt. 2 stosowany będzie odpowiednio.

V. Inne świadczenia przysługujące pracownikowi ze stosunku pracy

§ 12

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego, ustalonego w relacji procentowej do minimalnego wynagrodzenia określona jest w załączniku nr 3 do regulaminu.
3. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku nie związanym z kierowaniem zespołem, koordynującemu wykonanie określonych zadań wynikających z zakresu czynności, może być przyznany dodatek funkcyjny w wysokości do 50% minimalnego wynagrodzenia.

§ 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 okresu uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy.

4. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
5. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ten przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) Począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - 2) Za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 14

1. Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, do którego obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, przysługuje wypłacany co miesiąc dodatek do wynagrodzenia w wysokości 250 zł brutto.
2. W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.
3. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 15

1. Pracownikowi samorządowemu może być skrócony, w uzasadnionych przypadkach, staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej (staż pracy) określają odrębne przepisy oraz art. 5 ust. 2 i art. 6 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych.

§ 16

1. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia

podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu - do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

§ 17

1. Pracownikowi samorządowemu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny.
2. Pracownikowi samorządowemu, zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej można przyznać nagrodę.
3. W ramach środków na wynagrodzenia może być tworzony fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
4. Wysokość funduszu nagród oraz zasady przyznawania i wypłacania nagród określa zakładowy regulamin nagród.

§ 18

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy,
 - 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia - po 25 latach pracy,
 - 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia-po 30 latach pracy,
 - 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia - po 35 latach pracy,
 - 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia - po 40 latach pracy,
 - 6) 400% miesięcznego wynagrodzenia - po 45 latach pracy.
2. 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.
3. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.

6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
8. Jeżeli pracownik samorządowy nabył prawo do nagrody jubileuszowej, 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.
9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi samorządowemu, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
11. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
12. Przepisy ust. 9 i 10 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 19

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustal w związku z przejściem na rentę lub emeryturę:
 - 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowanych 10 latach,

- 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
 - 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 20 lat.
2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 3. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.
 4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
 5. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

§ 20

1. Należności pracowników z tytułu podróży służbowych regulują:
 - 1) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 nr 0 poz. 167).
 - 2) Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz. U. z 2002 Nr 27, poz. 271).

§ 21

1. Pracownikowi socjalnemu przysługuje zwrot kosztów uczestnictwa w szkoleniach w zakresie specjalizacji zawodowej w zawodzie pracownika socjalnego, w kwocie nie mniejszej niż 50% kosztów szkolenia.
2. Pracownikowi socjalnemu, do którego obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, przysługuje zwrot kosztów przejazdów z miejsca pracy do miejsc wykonywania przez niego czynności zawodowych, w przypadku braku możliwości zapewnienia dojazdu środkami pozostającymi w dyspozycji pracodawcy.

VI. Postanowienia końcowe

§ 22

Pracownik, który w dniu wejścia w życie regulaminu nie ma wymaganych kwalifikacji w zakresie wykształcenia, może być przeszeregowany tylko w ramach zajmowanego stanowiska.

§ 23

Zmiana postanowień regulaminu wymaga formy pisemnej i takiego samego trybu jak przy wprowadzaniu regulaminu.

§ 24

Wykładni postanowień regulaminu dokonuje Kierownik Ośrodka Pomocy Społecznej.

§ 25

W sprawach nie uregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się przepisy prawa pracy, ustaw:

- z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458),
- z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. rok 2013 poz. 182).
- oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2009 r. Nr 50 poz. 398).

VII. Wejście w życie regulaminu

§ 26

1. Regulamin wynagradzania podaje się do wiadomości pracowników poprzez wyłożenie w siedzibie pracodawcy, pok. Nr. 20.
2. Regulamin pracy wchodzi w życie w dwa tygodnie po podaniu go do wiadomości w sposób określony w ust. 1.

.....

(podpis pracodawcy)

Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania
dla pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej
w Pyrzycach

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

KATEGORIA zaszeregowania	MINIMALNA kwota w złotych	MAKSYMALNA kwota w złotych
I	1100	2400
II	1150	2600
III	1200	2800
IV	1250	3000
V	1300	3200
VI	1320	3400
VII	1340	3600
VIII	1460	3800
IX	1480	4000
X	1500	4400
XI	1520	4600
XII	1540	4800
XIII	1560	5000
XIV	1580	5200
XV	1600	5400
XVI	1700	5800
XVII	1900	6200
XVIII	2100	6600
XIX	2300	7000

**TABELA STANOWISK, ZASZERELOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH
PRACOWNIKÓW OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W PYRZYCACH**

(zg. z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych Dz. U. Nr 50, poz. 398 z późn. zm.)

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Minimalne wynagrodzenie kwalifikacyjne	
				Wykształcenie	Liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1.	Kierownik	XIX		wyższe i specjalizacja z organizacji pomocy społecznej	5 w tym 3 w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej
2.	Zastępca kierownika	XVII		wyższe	5 w tym 3 w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej
3.	Główny księgowy	XVI		wyższe	5
4.	Kierownik działu	XII	6	wyższe	5
5.	Administrator – Koordynator projektów Unijnych	XII	-	wyższe średnie	- 4
6.	Księgowy	VI	-	średnie	2

7.	Inspektor	IX	-	wyższe średnie	2 4
8.	Starszy inspektor	IX	-	wyższe średnie	4 5
9.	Referent	V	-	Średnie	-
10.	Starszy referent	VI	-	Wyższe średnie	- 2
11.	Główny specjalista-informatyk	XII	-	wyższe	5
12.	Informatyk	IX	-	Wyższe średnie	4 5
13.	Specjalista ds. ewidencji i rozliczeń	VII	-	Wyższe średnie	4 5
14.	Starszy pracownik socjalny	XII	-	Dyplom pracownika socjalnego zg. z ustawą o pomocy społecznej (Dz. U. rok 2013 poz. 182)	5
15.	Pracownik socjalny	XI	-	średnie Dyplom pracownika socjalnego zg. z ustawą o pomocy społecznej (Dz. U. rok 2013 poz. 182)	-
16.	Aspirant pracy socjalnej	IX	-	średnie	-
17.	Opiekunka środowiskowa	X	-	dyplom w zawodzie	-
18.	Opiekun w Ośrodku Pomocy Społecznej	VII	-	podstawowe	-
19.	Młodszy opiekun	V	-	podstawowe	-

20.	Pracownik biurowy (pomoc administracyjna, biurowa)	III	-	średnie	-
21.	Starszy asystent rodziny	XIV	-	wyższe według odrębnych przepisów	5
				średnie według odrębnych przepisów	8
22.	Asystent rodziny	XIII	-	wyższe według odrębnych przepisów	2
				średnie według odrębnych przepisów	5
23.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	VI	-	wyższe	-
		V	-	średnie	2
24.	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	X	-	wyższe	5
		VIII	-	wyższe	4
				średnie	5
		VII	-	wyższe	2
				średnie	4
25.	Sekretarka	IV	-	średnie	-
26.	Sprzątaczką	I	-	podstawowe	-
27.	Robotnik	I	-	podstawowe	-

Załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania
dla pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej
w Pyrzycach

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent minimalnego wynagrodzenia
1	do 40
2	do 60
3	do 80
4	do 100
5	do 120
6	do 140
7	do 160
8	do 200
9	do 250