

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W PYRZYCACH

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Pyrzycach zwany dalej „regulaminem” określa zasady i warunki wynagrodzenia za pracę oraz świadczenia związane z pracą dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę tj.:
 - a) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
 - b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym poziom wynagradzania zasadniczego,
 - c) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego, specjalnego oraz dodatku dla pracowników socjalnych,
 - d) warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę oraz za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej,
 - e) szczegółowe warunki ustalania i wypłacania nagród jubileuszowych oraz odprawy emerytalnej i rentowej,
 - f) szczegółowe warunki przyznawania i wypłacania nagród.

§ 2

Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

1. „OPS” – rozumie się przez to Ośrodek Pomocy Społecznej w Pyrzycach.
2. „Pracodawcy” – rozumie się przez to Ośrodek Pomocy Społecznej w Pyrzycach, reprezentowany przez Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Pyrzycach.
3. „Regulaminie” – należy przez to rozumieć Regulamin wynagradzania pracowników OPS.
4. „Pracownikach” – należy przez to rozumieć pracowników socjalnych oraz innych pracowników zatrudnionych w Ośrodku Pomocy Społecznej w Pyrzycach na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę oraz wymiar czasu pracy z wyłączeniem Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej.
5. „Rozporządzeniu” – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2018 r. poz. 936).
6. „Ustawie” – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. 2018 r. poz. 1260 ze zm.).
7. „Najniższym wynagrodzeniu zasadniczym” - rozumie się przez to miesięczne najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerzegowania, określone w załączniku Nr 1 do regulaminu).
8. „Wynagrodzeniu zasadniczym” – rozumie się przez to wynagrodzenie wynikające z indywidualnie przyznanej danemu pracownikowi w umowie o pracę stawki i kategorii miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
9. „Minimalnym wynagrodzeniu” - rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie w Polsce ustalane corocznie na podstawie ustawy z 10 października 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t. j. Dz. U. 2018 r. poz. 2177).
10. „Kodeksie pracy” – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t. j. Dz. U. 2018 r. poz. 917 ze zm.).
11. „Ustawie o pomocy społecznej” - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t. j. Dz. U. 2018 r. poz. 1508 ze zm.).
12. „Pracownikach socjalnych” – należy przez to rozumieć pracowników wykonujących pracę socjalną w myśl Ustawy o pomocy społecznej.

§ 3

Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych w OPS w Pyrzycach na podstawie umowy o pracę.

§ 4

1. Regulamin do wglądu znajduje się w Kadrach w OPS.
2. Przed dopuszczeniem do pracy, nowo zatrudniony pracownik zapoznaje się z treścią niniejszego Regulaminu.
3. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do akt osobowych pracownika.
4. Regulamin podlega publikacji na stronie BIP OPS w Pyrzycach.

Wymagania kwalifikacyjne

§ 5

1. W zakresie wymagań kwalifikacyjnych pracowników OPS w Pyrzycach mają zastosowanie obowiązujące przepisy, a w szczególności Rozporządzenie, Ustawa oraz załącznik nr 2 do regulaminu.
2. Pracownikiem samorządowym może być osoba, która:
 - a) jest obywatelem polskim, z zastrzeżeniem art. 11 ust. 2 i 3 Ustawy,
 - b) ma pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzysta z pełni praw publicznych,
 - c) posiada kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania pracy na określonym stanowisku.
3. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na stanowisku urzędniczym, może być osoba, która spełnia wymagania określone w pkt. 1 oraz dodatkowo:
 - a) posiada co najmniej wykształcenie średnie lub średnie branżowe,
 - b) nie była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe,
 - c) cieszy się nieposzlakowaną opinią.
4. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na kierowniczym stanowisku urzędniczym może być osoba, która spełnia wymagania określone w pkt. 1 i 2 oraz dodatkowo:
 - a) posiada co najmniej trzyletni staż pracy lub wykonywała przez co najmniej 3 lata działalność gospodarczą o charakterze zgodnym z wymaganiami na danym stanowisku,
 - b) posiada wykształcenie wyższe pierwszego lub drugiego stopnia w rozumieniu przepisów o szkolnictwie wyższym.
5. Pracownikiem socjalnym może być osoba, która spełnia co najmniej jeden z niżej wymienionych warunków:
 - 1) posiada dyplom ukończenia kolegium pracowników służb społecznych;
 - 2) ukończyła studia wyższe na kierunku praca socjalna;
 - 3) do dnia 31 grudnia 2013 r. ukończyła studia wyższe o specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego na jednym z kierunków:
 - a) pedagogika,
 - b) pedagogika specjalna,
 - c) politologia,
 - d) polityka społeczna,
 - e) psychologia,
 - f) socjologia,
 - g) nauki o rodzinie.

Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 6

1. Ustala się:
 - a) Tabele minimalnych i maksymalnych miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu,
 - b) Tabelę wykazu stanowisk, zaszeregowań i wymagań kwalifikacyjnych pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej, stanowiącą załącznik nr 2,
 - c) Tabelę stawek dodatku funkcyjnego stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu.

§ 7

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej zgodnie z odpowiadającą zajmowanemu stanowisku kategorią zaszeregowania ustaloną w umowie o pracę i przepisach płacowych określonych w niniejszym regulaminie.
2. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.
3. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego w przepisach prawa pracy.
4. 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.
5. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
6. Zmiana kwot właściwych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania nie wymaga zmiany umowy o pracę.
7. Wynagrodzenie zasadnicze nie przysługuje pracownikowi za dni, nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.
8. Wynagrodzenie zasadnicze pracowników OPS w Pyrzycach podlega corocznej waloryzacji o średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych (inflacja) ustalony za rok poprzedni ogłaszany przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym RP Monitor Polski, poczynając od 2020 roku.

§ 8

1. Gdy minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w § 7 ulega podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, nastąpi aktualizacja wysokości wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi w formie pisemnej do poziomu nie niższego niż minimalne wynagrodzenia za pracę.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.
3. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 9

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.

§ 10

1. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się raz w miesiącu, 25 dnia każdego miesiąca na rachunek bankowy pracownika. Na pisemny wniosek pracownika wynagrodzenie za pracę może być wypłacane do rąk własnych. Składniki wynagrodzenia, których wysokość możliwa do ustalenia

jest dopiero po zakończeniu okresu rozliczeniowego, w tym ewentualne świadczenia przysługujące za pracę w godzinach nadliczbowych wynikające z przekroczenia średniotygodniowych norm czasu pracy, wypłaca się po zakończeniu okresu rozliczeniowego, 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zakończył się okres rozliczeniowy kiedy możliwe jest ustalenie, czy doszło do tych przekroczeń.

2. Pracodawca na wniosek pracownika jest obowiązany udostępnić mu do wglądu dokumenty płacowe oraz przekazać odcinek listy płac zawierający wszystkie składniki wynagrodzenia stanowiące podstawę obliczania wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie jest wypłacane w formie pieniężnej.
4. Przelew jest dokonywany z takim wyprzedzeniem aby wynagrodzenie na rachunku bankowym pracownika zostało zaksięgowane nie później niż w dniu wypłaty wynagrodzenia określonego w pkt 1. Jeżeli ten dzień jest wolny od pracy, wynagrodzenie płatne przelewem wypłaca się w dniu poprzedzającym.

Dodatki do wynagrodzenia zasadniczego

§ 11

1. W przypadkach i na warunkach określonych poniżej pracownikowi przysługują następujące dodatkowe składniki wynagrodzenia:
 - a) dodatek funkcyjny,
 - b) dodatek za wieloletnią pracę,
 - c) dodatek z tytułu świadczenia pracy socjalnej w środowisku,
 - d) dodatek specjalny,
 - e) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - f) nagroda jubileuszowa,
 - g) odprawa emerytalna i rentowa,
 - h) fundusz nagród,
 - i) odprawa pośmiertna,
 - j) inne świadczenia pieniężne związane z pracą.

Dodatek funkcyjny

§ 12

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego, ustalonego w relacji procentowej do minimalnego wynagrodzenia określona jest w załączniku nr 3 do regulaminu.
4. Dodatek funkcyjny nie przysługuje pracownikowi za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, przybywaniem na urlopie macierzyńskim, świadczeniem rehabilitacyjnym, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.
4. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za okres nieobecności w pracy spowodowany urlopem wypoczynkowym lub korzystaniem ze zwolnień od pracy (tj. urlop okolicznościowy), których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie odrębnych przepisów.

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 13

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę 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 pracy uprawniającego do dodatku wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia (również u poprzednich pracodawców) oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W przypadku, gdy praca w OPS stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.
6. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w OPS w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez innego 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.
7. Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

Dodatek z tytułu świadczenia pracy socjalnej w środowisku

§ 14

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 jednostki, przysługuje wypłacany co miesiąc dodatek do wynagrodzenia. W przypadku zatrudnienia, w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy zgodnie z art. 121 ust. 3a ustawy o pomocy społecznej (t. j. Dz. U. 2018 r. poz. 1260 ze zm.).
2. Dodatek funkcyjny nie przysługuje pracownikowi za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, przybywaniem na urlopie macierzyńskim, świadczeniem rehabilitacyjnym, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.
3. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

Dodatek specjalny

§ 15

1. Pracownikowi samorządowemu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny uwzględniając m.in. ilość zadań i obowiązków, stopień złożoności lub odpowiedzialności.
2. Dodatek specjalny może zostać przyznany na czas realizacji zwiększonego zakresu obowiązków lub powierzenia dodatkowych zadań i wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
3. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony nie dłuższy niż rok.
4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, pracodawca może przyznać dodatek specjalny na okres dłuższy niż rok.
5. Wysokość dodatku specjalnego uzależniona jest od zakresu obowiązków oraz stopnia złożoności lub odpowiedzialności powierzonych zadań dodatkowych

6. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia w wysokości od 20% do 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika i dodatku funkcyjnego.
7. Z wnioskiem o przyznanie dodatku specjalnego może wystąpić kierownik działu, pracownik lub samodzielną decyzję podejmuje Dyrektor OPS.
8. Dodatek specjalny nie przysługuje pracownikowi za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.
9. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okres nieobecności w pracy spowodowany urlopem wypoczynkowym lub korzystaniem ze zwolnień od pracy (tj. urlop okolicznościowy), których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie odrębnych przepisów.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 16

1. Pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze godzin.
2. Czas wolny na wniosek pracownika, może być udzielany w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.
3. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów (art. 151⁸ § 1 KP).
4. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem pkt. 5.
5. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

Nagroda jubileuszowa

§ 17

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. Nagroda wypłacana jest w wysokości i na zasadach, które regulują odpowiednio przepisy art. 38 Ustawy oraz § 8 – 12 Rozporządzenia.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
6. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów. Ponadto pracownikowi, który wykonuje pracę w OPS 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.
7. Wypłata nagrody następuje z urzędu tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
 8. 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 jej wypłaty.
 9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, 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.

Odprawa emerytalna i rentowa

§ 18

1. Pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia;
 - 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia;
 - 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Do okresów pracy uprawniających odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Wypłata odprawy rentowej następuje zgodnie z wnioskiem pracownika po dostarczeniu decyzji ZUS o przyznaniu renty.
4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
5. Pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, nie może ponownie nabyć do niej prawa, zgodnie art. 92¹ § 2 Kodeksu Pracy.

Fundusz nagród

§ 19

1. W ramach posiadanych środków może być utworzony fundusz nagród przeznaczony na nagrody pieniężne dla wszystkich pracowników Ośrodka w wysokości do 8% planowanej wielkości środków na wynagrodzenia pracowników OPS pozostających w dyspozycji Dyrektora OPS.
2. Nagroda może być przyznana pracownikowi, zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę bez względu na staż pracy w Ośrodku Pomocy Społecznej w Pyrzycach, wymiar czasu pracy czy rodzaj wykonywanej pracy.
3. Nagroda ma charakter uznaniowy. Pracownikom, którym nie została przyznana nagroda, nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.
4. Przyznając nagrodę oraz określając jej wysokość Dyrektor OPS kieruje się w szczególności następującymi kryteriami:
 - 1) Szczególnym osiągnięciem w pracy zawodowej,
 - 2) zaangażowaniem w wykonywanie powierzonych obowiązków;
 - 3) stopniem złożoności i trudności wykonywania zadań;
 - 4) przejawianiem inicjatywy i samodzielności (innowacyjność)
 - 5) dyspozycyjności pracownika w zakresie wykonania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika;
 - 6) wykonywania dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika.
5. Nagrodę może przyznać Dyrektor OPS. Przyznanie nagrody może nastąpić:
 - z własnej inicjatywy Dyrektora OPS,
 - na umotywowany wniosek:

- a) Kierownika Działu Usług opiekuńczych i Kadr,
 - b) Kierownika Działu Świadczeń rodzinnych i Funduszu alimentacyjnego,
 - c) Głównego księgowego.
6. Nagroda pieniężna może być przyznana także pracownikom zgodnie z ust. 2 przy szczególnej okazji, w szczególności z okazji „Dnia samorządowca” w miesiącu maju, „Dnia pracownika socjalnego” w miesiącu listopadzie lub z okazji świąt Bożego Narodzenia w grudniu, z wyłączeniem zasad przyznawania nagrody określonych w ust. 4-5 niniejszego paragrafu. W takim wypadku wypłata nagrody nastąpi z dniem wypłaty wynagrodzenia.
7. Pracownik, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatniego roku poprzedzającego dzień ustalania prawa do nagrody, traci prawo do nagrody w przypadku braku zatarcia kary i uznania jej za niebyłą.

Odprawa pośmiertna

§ 20

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tyt. niezdolności do pracy wskutek choroby - rodzinie zmarłego przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie.

Inne świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 21

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. 2013 r. 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. 2002 r. Nr 27, poz. 271).

§ 22

1. Pracownikowi socjalnemu zgodnie z art. 121 ust. 3b ustawy o pomocy społecznej 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 zgodnie z art. 121 ust. 3c ustawy o pomocy społecznej, 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.

Postanowienia końcowe

§ 23

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się przepisy prawa pracy oraz inne obowiązujące przepisy w szczególności:
 - ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. 2018 r. poz. 1260 ze zm.);
 - ustawę z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t. j. Dz. U. 2018 r. poz. 1508 ze zm.);
 - ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t. j. Dz. U. 2018 r. poz. 917 ze zm.);
 - ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. 2019 r. poz. 645 ze zm.);
 - ustawę z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. j. Dz. U. 2018 r. poz. 1872);

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2018 r. poz. 936);
- ustawę z 10 października 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t. j. Dz.U. 2018 r. poz. 2177).

§ 24

1. Integralną część Regulaminu stanowią Załączniki od Nr 1 do Nr 3.
2. Treść regulaminu została uzgodniona z przedstawicielem Międzyzakładowej Organizacji Związkowej działającą przy Urzędzie Miejskim w Pyrzycach.

§ 25

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracownikom Ośrodka Pomocy Społecznej, poprzez przekazanie treści regulaminu za pośrednictwem poczty elektronicznej pracowników, wyłożenie go do wglądu w pokoju nr 6 oraz po opublikowaniu na stronie internetowej www.bip.ops.pyrzyce.um.gov.pl.
2. Dyrektor OPS w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika treść Regulaminu i w razie potrzeby wyjaśnia umieszczone w nim zapisy.
3. Regulamin obowiązuje przez czas nieokreślony.
4. Zmiana postanowień regulaminu wymaga formy pisemnej i takiego samego trybu jak przy wprowadzaniu regulaminu.

DYREKTOR
Ośrodka Pomocy Społecznej
w Pyrzycach
.....
mgr Andrzej Włodarczyk
(podpis przełożonego)

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRADZANIA ZASADNICZEGO

MINIMALNE I MAKSYMALNE MIESIĘCZNE KWOTY WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	1700	3000
II	1720	3200
III	1740	3400
IV	1760	3600
V	1780	3800
VI	1800	4000
VII	1820	4200
VIII	1840	4400
IX	1860	4600
X	1880	5000
XI	1900	5200
XII	1920	5300
XIII	1940	5600
XIV	1960	5800
XV	1980	6000
XVI	2000	6400
XVII	2100	6800
XVIII	2200	7200
XIX	2400	7600
XX	2600	7800
XXI	2800	8000
XXII	3000	7600

**WYKAZ STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH
PRACOWNIKÓW OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W PYRZYCACH**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania wynagrodzenia zasadniczego	Stawka dodatku	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6
I. Stanowiska kierownicze urzędnicze					
1.	Główny księgowy	XVI	2	według odrębnych przepisów	
2.	Kierownik działu	XII	1	wyższe ²⁾	5
3.	Inspektor ochrony danych	XIII		według odrębnych przepisów	
II. Stanowiska urzędnicze					
1.	Administrator – Koordynator projektów Unijnych	XII	-	wyższe ²⁾	-
				średnie ³⁾	4
2.	Księgowy	VI	-	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 2
3.	Inspektor	IX	-	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	1 3
4.	Starszy inspektor	IX	-	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	2 4
5.	Referent	V	-	średnie ³⁾	-
6.	Starszy referent	VI	-	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 2
7.	Główny specjalista- informatyk	XII	-	wyższe ²⁾	4
8.	Informatyk	IX	-	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 3
9.	Specjalista ds. ewidencji i rozliczeń	VIII	-	wyższe ²⁾	2
				średnie ³⁾	3
III. Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Główny specjalista	XVI		wyższe specjalistyczne (np. pedagog, logopeda, psycholog)	5
				wyższe według odrębnych przepisów i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny	6
2.	Starszy specjalista pracy socjalnej- koordynator	XVI		wyższe według odrębnych przepisów albo dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny	5
3.	Starszy specjalista pracy socjalnej	XV	-	wyższe według odrębnych przepisów albo dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny	5

4.	Specjalista pracy socjalnej	XIV	-	wyższe według odrębnych przepisów albo dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja I stopnia w zawodzie pracownika socjalnego	3
5.	Starszy pracownik socjalny	XIV	-	wyższe według odrębnych przepisów dyplom pracownika socjalnego zg. z ustawą o pomocy społecznej (tekst jednolity, Dz.U. 2017 poz. 1769 z późn.zm.	2
		XIII	-	średnie według odrębnych przepisów dyplom pracownika socjalnego zg. z ustawą o pomocy społecznej (tekst jednolity, Dz.U. 2017 poz. 1769 z późn.zm.	2
6.	Pracownik socjalny	XIII	-	wyższe według odrębnych przepisów	-
		XII	-	średnie według odrębnych przepisów	-
7.	Aspirant pracy socjalnej	IX	-	średnie ³⁾	-
8.	Starsza opiekunka środowiskowa	XI	-	dyplom w zawodzie lub zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego w zawodzie	5
9.	Opiekunka środowiskowa	X	-	dyplom w zawodzie lub zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego w zawodzie	-
10.	Opiekun w ośrodku pomocy społecznej	VII	-	podstawowe ⁵⁾	1
11.	Młodszy opiekun	V	-	średnie ³⁾ albo szkoła asystentek medycznych	-
12.	Młodszy opiekun w ośrodku pomocy społecznej	V	-	podstawowe ⁵⁾	-
13.	Pomoc administracyjna	III	-	średnie ³⁾	-
14.	Starszy asystent rodziny	XIV	-	wyższe według odrębnych przepisów	
15.	Asystent rodziny	XIII	-	według odrębnych przepisów	
16.	Sekretarka	IV	-	średnie ³⁾	-
17.	Sprzątaczką	III	-	podstawowe ⁵⁾	-
18.	Goniec	II	-	podstawowe ⁵⁾	-
19.	Robotnik gospodarczy	II	-	podstawowe ⁵⁾	-
IV. Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych					
1.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	VI	-	wyższe ²⁾	-
		V	-	średnie ³⁾	2
2.	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	X	-	wyższe ²⁾	5
		VIII	-	wyższe ²⁾	4
			-	średnie ³⁾	5
		VII	-	wyższe ²⁾	2
				średnie ³⁾	4

- ²⁾ Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2183 i 2201 oraz z 2018 r. poz. 138, 398, 650, 730 i 912), o odpowiednim kierunku umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- ³⁾ Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59, 949 i 2203 oraz z 2018 r. poz. 650), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- ⁴⁾ Wykształcenie zasadnicze – rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.
- ⁵⁾ Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent minimalnego wynagrodzenia
1	do 40 %
2	do 60 %