

ZARZĄDZENIE NR 5/2024
KIEROWNIKA MIEJSKO-GMINNEGO OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ
W ZŁOCIEŃCU
z dnia 19 lipca 2024 r.

w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Złocięncu

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022r. poz. 530, z 2024r. poz. 721), zarządza się, co następuje:

§1. Wprowadza się Regulamin wynagradzania pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Złocięncu w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszego zarządzenia.

§2. Traci moc zarządzenie Nr 15/2023 Kierownika Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Złocięncu z dnia 26 lipca 2023r. w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Złocięncu zmienione zarządzeniem Nr 19/2023 Kierownika Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Złocięncu z dnia 10 listopada 2023r. zmieniającym zarządzenie w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Złocięncu.

§3. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Złocięncu poprzez wyłożenie w dniu 19 lipca 2024r.

Kierownik

**Miejsko-Gminnego Ośrodka
Pomocy Społecznej w Złocięncu**

Regulamin wynagradzania pracowników Miejsko – Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Złocięncu

Rozdział 1 Przepisy wstępne

§1.1. Regulamin wynagradzania pracowników Miejsko – Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Złocięncu, zwany dalej „regulaminem” określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników zatrudnionych w Miejsko – Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Złocięncu;
 - 2) szczegółowe warunki wynagradzania pracowników zatrudnionych w Miejsko – Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Złocięncu, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
 - 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa dla pracowników zatrudnionych w Miejsko – Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Złocięncu;
 - 4) warunki i sposób przyznawania pracownikom zatrudnionym w Miejsko – Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Złocięncu dodatku funkcyjnego i specjalnego.
2. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych w Miejsko – Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Złocięncu na podstawie umowy o pracę.
3. Nowo zatrudniony pracownik, przed rozpoczęciem pracy zostaje zapoznany z niniejszym Regulaminem, co potwierdza złożonym przez siebie oświadczeniem.

§2. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – oznacza to Miejsko – Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Złocięncu, zwany dalej „MGOPS”;
- 2) pracownikach - oznacza to pracowników zatrudnionych w MGOPS;
- 3) Kierowniku MGOPS – oznacza to Kierownika MGOPS lub osobę, którą Kierownik MGOPS upoważni do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;
- 4) ustawie – oznacza ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych;
- 5) rozporządzeniu – oznacza rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych;
- 6) minimalnym wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć wynagrodzenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Rozdział 2 Wymagania kwalifikacyjne pracowników

§3. 1. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników w zakresie wykształcenia i umiejętności zawodowych oraz stażu pracy w latach w MGOPS określa załącznik 3 - II TABELA część D pkt I i IV do rozporządzenia w odniesieniu do konkretnych stanowisk w MGOPS.

2. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy.

Rozdział 3

Szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego

§4. 1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

2. Ustala się następujące maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników według kategorii zaszeregowania:

TABELA MAKSYMALNYCH STAWEK WYNAGRADZANIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW WEDŁUG KATEGORII ZASZERELOWANIA:

Lp.	Kategoria zaszeregowania	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	2	3
1	I	5100
2	II	5160
3	III	5220
4	IV	5280
5	V	5340
6	VI	5500
7	VII	5700
8	VIII	5900
9	IX	6300
10	X	6700
11	XI	7100
12	XII	7500
13	XIII	7900
14	XIV	8300
15	XV	8700
16	XVI	9100
17	XVII	9500
18	XVIII	9900
19	XIX	10100

§5. 1. Pracownikowi przysługują: dodatek za wieloletnią pracę, dodatek za pracę w porze nocnej, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy zgodnie z przepisami ustawy i rozporządzenia.

2. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych zgodnie

z ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagradzaniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

Rozdział 4

Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacenia nagród, innych niż nagroda jubileuszowa

§6. 1. W ramach planowanych środków na wynagrodzenia kierownik MGOPS może przyznawać pracownikowi nagrody uznaniowe. Fundusz nagród obejmuje do 15% planowanej rocznej wielkości środków na wynagrodzenia dla pracowników ośrodka. Wysokość funduszu nagród może być podwyższona przez Kierownika w przypadku oszczędności uzyskanych z funduszu płac.

2. Wysokość nagrody uznaniowej ustala się w oparciu w szczególności o:

- 1) ocenę uzyskanych wyników w pracy zawodowej;
- 2) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań;
- 3) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania przez niego ważnych i pilnych zadań;
- 4) wykonywanie przez pracownika dodatkowych zadań poza zakresem jego czynności;
- 5) działania usprawniające na stanowisku pracy;
- 6) absencję chorobową;
- 7) udział w szkoleniach w ramach samokształcenia;
- 8) inicjatywę w wykonywaniu pracy.

3. Nagrodę uznaniową przyznaje Kierownik MGOPS z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.

4. Wniosek bezpośredniego przełożonego o przyznanie nagrody uznaniowej powinien posiadać uzasadnienie.

5. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje Kierownik Ośrodka.

6. Decyzję o przyznaniu nagrody dla Kierownika ośrodka podejmuje Burmistrz Złocieńca.

Rozdział 5

Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego, specjalnego i innych dodatków

§7.1. Pracownikom zatrudnionym na kierowniczych stanowiskach urzędniczych: kierownikowi MGOPS, zastępcy kierownika MGOPS, głównemu księgowemu, zastępcy głównego księgowego, kierownikom sekcji, przysługuje dodatek funkcyjny, przy czym jego maksymalna wysokość wynosi:

Lp.	Stanowisko pracy	Maksymalna stawka w złotych
1.	Kierownik MGOPS	3000,00
2.	Zastępca Kierownika	2500,00
3.	Główny Księgowy	2500,00
4.	Zastępca Głównego Księgowego	2000,00
4.	Kierownicy sekcji	2000,00

2. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w dacie wypłaty pozostałych składników wynagrodzenia pracownika.

§8.1. Z tytułu okresowego zwiększania obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny, w wysokości adekwatnej do wynagrodzenia za wypełnianie tych dodatkowych obowiązków lub zadań, z uwzględnieniem ich ilości oraz potrzebnych do ich wykonywania kwalifikacji.

2. Dodatek specjalny przyznaje Kierownik MGOPS na umotywowany wniosek bezpośredniego przełożonego - do maksymalnej wysokości miesięcznej 60% miesięcznego wynagrodzenia.

3. Dodatek specjalny przyznany na okres powyżej 1 miesiąca jest proporcjonalnie zmniejszany za czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.

4. Dodatek specjalny wypłacany jest pracownikowi wraz z wypłatą pozostałych składników wynagrodzenia pracownika, chyba, że kierownik MGOPS postanowi inaczej.

5. Dodatek specjalny dla Kierownika MGOPS jest przyznawany przez Burmistrza Złocieńca.

§9. Pracownicy mogą otrzymywać inne dodatki, w tym motywacyjne, na zasadach i w wysokości określonej w innych przepisach prawa, w tym programach rządowych, jak na przykład:

- 1) Rządowy program "Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w postaci dodatku motywacyjnego na lata 2024-2027" stanowiący załącznik do Uchwały Nr 62 RADY MINISTRÓW z dnia 19 czerwca 2024r. w sprawie ustanowienia rządowego programu "Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w postaci dodatku motywacyjnego na lata 2024-2027" (M.P. z 2024r. poz. 505) oraz
- 2) Rządowy programu "Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej na lata 2024-2027" stanowiący załącznik do Uchwały Nr 63 Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2024 r. w sprawie rządowego programu "Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej na lata 2024-2027" (M. P. z 2024 r. poz. 504).

§11. Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki, przysługuje wypłacany co miesiąc dodatek do wynagrodzenia w wysokości, określonej w art. 121 ust. 3a z dnia 12 marca 2004r. o pomocy społecznej. W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.

§12. 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 lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki, przysługuje zwrot kosztów przejazdów z miejsca pracy do miejsc wykonywania

przez niego czynności zawodowych, w przypadku braku możliwości zapewnienia dojazdu środkami pozostającymi w dyspozycji zatrudniającego go pracodawcy.