

## ZARZĄDZENIE Nr 3/2013

Kierownika Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej  
w Drzewicy

z dnia 05.04.2013 r.

w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych  
w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Drzewicy

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008r. poz. 1458z późn. zm.) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. nr 50, poz. 398 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

### § 1

Ustalam Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Drzewicy stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

### § 2

Niniejszy regulamin zastępuje wszystkie dotychczasowe uregulowania dotyczące wynagradzania pracowników zatrudnionych w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Drzewicy

### § 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

KIEROWNIK  
Miejsko-Gminnego Ośrodka  
Pomocy Społecznej

mgr *Janina Maria Roslaniec*

## **Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Drzewicy**

### **Przepisy ogólne**

#### **§ 1**

Niniejszy regulamin określa zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Drzewicy zwanego w dalszej części Ośrodkiem.

#### **§ 2**

Zasadniczymi aktami prawnymi regulującymi wynagrodzenie pracowników Ośrodka są:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. Nr 21. Poz.141 z późn. zm.);
2. Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001r., Nr 142, poz. 1591 z późn. zm.);
3. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.);
4. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz.182 z późn. zm.);
5. Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr. 160, poz. 1080 z późn. zm.);
6. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398 z późn. zm.);
7. Regulamin organizacyjny Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Drzewicy.

#### **§ 3**

1. W Ośrodku zatrudniane są osoby posiadające wykształcenie oraz umiejętności zawodowe i staż pracy, zgodnie z tabelą zawierającą wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania oraz wymagań kwalifikacyjnych, stanowiącą zał. nr 1 do regulaminu.
2. Pracownicy Ośrodka zatrudniani są na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych.

## Zasady ustalania wynagrodzenia miesięcznego

### § 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska, posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz jakości świadczonej pracy.
2. Miesięczne wynagrodzenie składa się z:
  - a. wynagrodzenia zasadniczego,
  - b. dodatku za wieloletnią pracę,
  - c. dodatku funkcyjnego.
- 2a. Dodatek w wysokości 250 zł przysługuje pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, do którego obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, w tym przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki. W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu, dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do faktycznego wymiaru czasu pracy.
- 2b. Dodatek specjalny – według zasad i kryteriów określonych w § 7 regulaminu.
3. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
4. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników Ośrodka zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określony jest w załączniku nr 1 do regulaminu.

### § 5

1. Kierownik Ośrodka ustala stanowisko i wynagrodzenia pracownika.
2. Ustalenie stanowiska oraz wysokości miesięcznego wynagrodzenia, wynikającego z osobistego zaszeregowania, uzależnione jest od posiadanych kwalifikacji przez pracownika, wykształcenia i stażu pracy, wymaganego dla danego stanowiska.
3. Kierownik może w uzasadnionych przypadkach skrócić pracownikowi staż pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy z zastrzeżeniem art.6 ust.4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

### § 6

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, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, naliczonego za 20 i więcej lat pracy.
2. Do okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia bez względu na sposób ustania stosunku pracy oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.



3. Dodatek za wieloletnia pracę 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 prawa do wyższej stawki nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
4. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika, prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stanowiska pracy.
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 zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek za wysługę lat nie jest wliczany do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego, jest on natomiast wliczany do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego.

Osobie przebywającej na urlopie macierzyńskim i pobierającej zasiłek macierzyński do podstawy wymiaru zasiłku dodaje się dodatek za wysługę lat i tym samym nie jest już on wypłacany obok świadczenia.
7. Pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim i pobierający odpowiednio:
  - wynagrodzenie za czas choroby,
  - zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego,
  - zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego,
  - zasiłek opiekuńczy,
  - świadczenie rehabilitacyjneotrzymuje dodatek stażowy w pełnej wysokości, bez pomniejszania za okres przebywania na zwolnieniu lekarskim. Wypłata dodatku następuje w pełnej wysokości.

Dodatek taki podlega podziałowi na:

  - a. dodatek za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenia za świadczenie pracy. Dodatek taki stanowi podstawę naliczania składek ZUS (społecznej, zdrowotnej) oraz podstawę opodatkowania.
  - b. dodatek za dni absencji chorobowej podlega jedynie składce ZUS zdrowotnej i opodatkowaniu.

W przypadku pobierania zasiłku chorobowego podlega tylko opodatkowaniu.

## § 7

1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w ust.1.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

## § 8

1. Pracownikowi za długoletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
  - a. po 20 latach pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - b. po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - c. po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - d. po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - e. po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - f. po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu pracy uprawniającego 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 którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
4. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
5. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenia przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze, wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.

Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia nagrody oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
6. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w pełnej wysokości w dniu rozwiązania stosunku pracy.

## § 9

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
  - a. dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy,
  - b. trzymiesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy,
  - c. sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do odprawy wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia.
3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.



## Dodatkowe wynagrodzenie roczne

### § 10

1. Pracownikom Ośrodka przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne. Wypłacane jest ono z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia.
2. 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 składniki wynagrodzenia przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu za okres choroby.

### § 11

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu w Ośrodku całego roku kalendarzowego.
2. Pracownik, który nie przepracował w Ośrodku całego roku kalendarzowego nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego, w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi, co najmniej 6 miesięcy.
3. Przepracowanie, co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
  - 1) Podjęcie zatrudnienia w Ośrodku:
    - a) w wyniku przeniesienia służbowego,
    - b) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo w związku ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
    - c) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacji,
    - d) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu obowiązku służby zastępczej.
  - 2) Korzystania z urlopu wychowawczego i macierzyńskiego,
  - 3) Wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika,
  - 4) Rozwiązania stosunku pracy w związku z:
    - a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
    - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
    - c) likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
    - d) likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją.

### § 12

W przypadku, o którym mowa w ust. 2 i 3 § 11 wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego w Ośrodku.

## § 13

Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:

- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,
- 2) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
- 3) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

## § 14

Wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.

### **Zasady przyznawania nagród**

## § 15

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzony jest fundusz nagród w wysokości od 5% do 8% pozostających w dyspozycji pracodawcy.
2. Nagrody mają charakter uznaniowy i motywacyjny, są przyznawane przez Kierownika, po zasięgnięciu opinii bezpośredniego przełożonego pracownika.

## § 16

Nagrody przyznawane są pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatyw w pracy i podnoszenie jej wydajności przyczyniają się w szczególny sposób do realizacji zadań i właściwego kreowania wizerunku Ośrodka oraz za dodatkowe zadania, obowiązki.

### **Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego**

## § 17

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego dla pracowników stanowi:

- a. przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy,
- b. do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego, świadczenia rehabilitacyjnego, wlicza się:
  - płacę zasadniczą,
  - dodatek funkcyjny,



- dodatek dla pracownika socjalnego,
- 1/12 dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok ubiegły.

Dodatku funkcyjnego, dodatku dla pracownika socjalnego nie wypłaca się w okresie pobierania zasiłku chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego.

#### § 18

Do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego ponadto wlicza się dodatek stażowy.

#### § 19

W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego, świadczenia rehabilitacyjnego nie uwzględnia się:

- nagród jubileuszowych,
- premii,
- nagród uznaniowych (wypłacanych w pełnej wysokości bez względu na ilość dni nieobecności w pracy spowodowanej chorobą albo koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny),
- umów zlecenie i umów o dzieło zawartych pomiędzy Ośrodkiem a pracownikiem,
- ryczałtów terenowych.

### **Pozostałe świadczenia**

#### § 20

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna na warunkach i w wysokości określonej w art. 93 kodeksu pracy.
2. Wysokość odprawy uzależniona jest od okresu zatrudnienia pracownika w Ośrodku i wynosi:
  - a. 1-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - b. 3-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
  - c. 6-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

#### § 21

Za czas niezdolności do pracy w skutek choroby pracownik otrzymuje wynagrodzenie na zasadach określonych w art. 92 kodeksu pracy.



## Postanowienia końcowe

### § 22

Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

### § 23

Wszelkie zmiany regulaminu dokonywane są w formie aneksów w trybie właściwym dla jego wprowadzenia.

KIEROWNIK  
Miejsko-Gminnego Ośrodka  
Pomocy Społecznej  
*mgr Janina Iwona Rostaniec*

**TABELE****stanowisk pracowniczych w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej  
w Drzewicy**

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania		Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)	
1	2	3	4	5	6
1	Kierownik jednostki	XIX	wyższe	5	6
2	Zastępca kierownika	XVII-XVIII	wyższe	5	4
3	Główny księgowy	XVI-XX	według odrębnych przepisów		3
4	Kierownik działu	XII-XVII	wyższe	5	1
5	Starszy inspektor	IX-XIV	wyższe	4	-
			średnie	5	
6	Inspektor	IX-XIII	wyższe	2	-
			średnie	4	
7	Samodzielny referent	VII-XIII	wyższe	2	-
			średnie	4	
8	Księgowy	VI-XII	wyższe	-	-
			średnie	2	
9	Podinspektor	VI-XII	wyższe	-	-
			średnie	2	
10	Starszy referent	VI-XII	wyższe	-	-
			średnie	2	
11	Referent	V-XI	średnie	-	-



12	Starszy specjalista pracy socjalnej	XIV-XVII	wyższe wg odrębnych przepisów	5	-
			dplom pracownika socjalnego i specjalista II st. w zawodzie pracownik socjalny		
13	Specjalista pracy socjalnej	XIII-XV	wyższe wg odrębnych przepisów	3	-
			dplom pracownika socjalnego i specjalista I st. w zawodzie pracownik socjalny		
14	Starszy pracownik socjalny	XII-XV	według odrębnych przepisów	5	-
15	Pracownik socjalny	XI-XIV	według odrębnych przepisów	-	-
16	Aspirant pracy socjalnej	IX-XII	średnie	-	-
17	Starszy asystent rodziny	XIV	wyższe wg odrębnych przepisów	5	-
			średnie wg odrębnych przepisów	8	
18	Asystent rodziny	XIII	wyższe wg odrębnych przepisów	2	-
			średnie wg odrębnych przepisów	5	
19	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna)	III-VIII	średnie	-	-
20	Opiekunka	VII-X	podstawowe	-	-
21	Sprzątaczką	I-V	podstawowe	-	-

Załącznik nr 2

Do Regulaminu wynagradzania

**TABELA MIESIĘCZNYCH KWOT WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych	
	minimalna	maksymalna
1	2	3
I	1.100	1.400
II	1.120	1.500
III	1.140	1.700
IV	1.160	1.900
V	1.180	2.100
VI	1.200	2.300
VII	1.220	2.500
VIII	1.240	2.700
IX	1.260	2.800
X	1.280	2.900
XI	1.300	3.000
XII	1.350	3.100
XIII	1.400	3.200
XIV	1.450	3.400
XV	1.500	3.600
XVI	1.550	3.700
XVII	1.600	3.900
XVIII	1.650	4.100
XIX	1.700	4.300



Załącznik nr 3

Do Regulaminu wynagradzania

**TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO**

<b>Stawka dodatku funkcyjnego</b>	<b>Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego</b>
1	2
1	do 50
2	do 60
3	do 80
4	do 100
5	do 120
6	do 140
7	do 160
8	do 200
9	do 250