

Załącznik

do ZARZĄDZENIA NR 1/2009  
Kierownika Ośrodka Pomocy Społecznej w Dębnicy Kaszubskiej  
z dnia 15 czerwca 2009 r.

## REGULAMIN WYNAGRADZANIA

### pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Dębnicy Kaszubskiej

Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem, został ustalony na podstawie: art. 77<sup>2</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm), ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych ( Dz. U. Nr 223, poz. 1458 ), ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek strefy budżetowej ( Dz.U. z 1997 r., Nr 160, poz. 1080 ze zm.), rozporządzenie RM z 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U nr 50, poz. 398), ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U z 2004 r. nr 64, poz. 593 ze zm.)

#### I. Postanowienia ogólne

##### § 1

Regulamin określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania za pracę, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego przysługujących pracownikom Ośrodka Pomocy Społecznej w Dębnicy Kaszubskiej zatrudnionym na podstawie umowy o pracę,
- 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
- 4) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego

##### § 2

Postanowienia Regulaminu wynagradzania dotyczą wszystkich pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Dębnicy Kaszubskiej bez względu na rodzaj wykonywanej pracy

#### II. Wymagania kwalifikacyjne

##### § 3

Wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, określonych w cyt. wyżej rozporządzeniu oraz ustawie o pomocy społecznej.

##### § 4

Zatrudnienie na poszczególne stanowiska osób nie spełniających minimalnych wymagań kwalifikacyjnych może nastąpić tylko w wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych przypadkach, w szczególności jeżeli w procesie otwartego i konkurencyjnego naboru nie zgłosił się żaden zainteresowany, jak również ni dawał rękojmi należytego wykonywania obowiązków.

### III. Szczegółowe warunki wynagradzania

#### § 5

Pracownikom przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze, które podlega corocznemu podwyższeniu o wskaźnik inflacji ustalony w ustawie budżetowej,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 3) dodatek funkcyjny pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
  - kierownik,
  - główny księgowy,w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika,
- 4) dodatek specjalny, zgodnie z § 7 regulaminu,
- 5) nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U nr 160, poz 1080 ze zm),
- 7) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 8) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U nr 90, poz. 844 ze zm),
- 9) dodatek do wynagrodzenia przysługujący pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, do którego podstawowych obowiązków należy praca socjalna w środowisku, w tym przeprowadzanie wywiadów środowiskowych, zgodnie z ustawą o pomocy społecznej

#### § 6

Ustala się tabelę maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącego załącznik nr 1 do regulaminu,

### IV. Warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego

#### § 7

1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy, pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, a w indywidualnych przypadkach także na czas nieokreślony.
3. Decyzję o przyznaniu dodatku specjalnego podejmuje pracodawca.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika

#### § 8

Dodatek funkcyjny, specjalny oraz dodatek dla pracownika socjalnego wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłku macierzyńskiego.

## **V. Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród i premii innych niż nagroda jubileuszowa**

### **§ 9**

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony na dany rok kalendarzowy fundusz nagród, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje pracodawca.
3. Nagroda uznaniowa może zostać przyznana w szczególności za:
  - a) szczególne osiągnięcia w pracy,
  - b) wykonywanie dodatkowych zadań, wykraczających poza zakres podstawowych obowiązków wynikających z umowy o pracę, za które pracownik nie otrzymuje dodatku specjalnego,
  - c) inicjatywę i samodzielność w stosowaniu rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań,
  - d) systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
4. Nagrody są przyznawane w dowolnym terminie ustalonym przez pracodawcę i wypłacane niezwłocznie po podjęciu decyzji o ich przyznaniu.
5. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.

### **§ 10**

1. Pracodawca w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy fundusz premii, z którego przyznaje się premie dla pracowników.
2. Premie są nieobowiązkowym świadczeniem pracodawcy na rzecz pracowników, mając charakter świadczeń uznaniowych.
3. Podstawę wymiaru premii stanowi wynagrodzenie zasadnicze pracownika.
4. Wysokość premii nie może być wyższa niż 25% podstawy określonej w ust. 3.
5. Wypłata premii następuje w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

### **§ 11**

Z okazji Dnia Pracownika Socjalnego, który przypada dnia 21 listopada każdego roku, mogą zostać przyznane nagrody dla pracowników w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

## **VI. Postanowienia końcowe**

### **§ 12**

W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy: ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy oraz ustawy o pomocy społecznej.

### **§ 13**

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

### **§ 14**

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości.

pracowników

2. Regulamin zostaje wprowadzony na czas nieokreślony.
3. Regulamin może być przez pracodawcę aneksem zmieniony lub uzupełniony.

KIEROWNIK  
Ośrodka Pomocy Społecznej  
Krystyna Szustak  
ORGANIZATOR POMOCY SPOŁECZNEJ

Załącznik nr 1

do regulaminu wynagradzania pracowników  
Ośrodka Pomocy Społecznej w Dębnicy Kaszubskiej

Tabela maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Wynagrodzenie zasadnicze w złotych
I	1 100,00 - 1 800,00
II	1 120,00 - 2 000,00
III	1 140,00 - 2 200,00
IV	1 160,00 - 2 300,00
V	1 180,00 - 2 400,00
VI	1 200,00 - 2 500,00
VII	1 220,00 - 2 600,00
VIII	1 240,00 - 2 800,00
IX	1 260,00 - 3 000,00
X	1 280,00 - 3 100,00
XI	1 300,00 - 3 200,00
XII	1 350,00 - 3 300,00
XIII	1 400,00 - 3 400,00
XIV	1 450,00 - 3 500,00
XV	1 500,00 - 3 750,00
XVI	1 550,00 - 4 000,00
XVII	1 600,00 - 4 250,00
XVIII	1 650,00 - 4 500,00
XIX	1 700,00 - 4 750,00

KIEROWNIK  
Ośrodka Pomocy Społecznej  
Krystyna Szustak  
ORGANIZATOR POMOCY SPOŁECZNEJ