

## Zarządzenie nr 3/2016

### Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy społecznej w Wielkich Oczach z dnia 12 września 2016 w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka w Wielkich Oczach.

Na podstawie art 39 ust.1 i 2 ustawy z dnia 21 października 2008 r o pracownikach samorządowych ( Dz.U.z 2014r poz.1202) oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U z 2014r poz.1786) zarządza się, co następuje:

#### § 1

Wprowadzam Regulamin wynagradzania w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Wielkich Oczach , który stanowi załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

#### § 2


Tracą moc:Zarządzenie nr 2/2009 z dnia 01kwietnia 2009 Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Wielkich oczach w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Wielkich Oczach oraz Zarządzenia , nr 5/2014 z dnia 01 października 2014, nr 2/2015 z dnia 29 września 2015, nr 1/2016 z dnia 10 luty 2016, Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Wielkich oczach w sprawie wprowadzenia zmiany regulaminu wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Wielkich Oczach.

#### § 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia.

#### § 4

Wykonanie Zarządzenia powierza się Kierownikowi i Głównemu Księgowemu Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Wielkich Oczach.

KIEROWNIK  
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej  
w Wielkich Oczach  
  
Inż. Anna Litwińska

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W GMINNYM OŚRODKU POMOCY W WIELKICH OCZACH**

### **I. PRZEPISY WSTĘPNE**

#### **§ 1**

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem określa:
  - a) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
  - b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagradzania zasadniczego,
  - c) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
  - d) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego.
2. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w tym kierownika – Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Wielkich Oczach.

#### **§ 2**

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- a) Wójta – oznacza to Wójta Gminy Wielkie Oczy,
- b) jednostce - oznacza to – Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Wielkich Oczach,
- c) kierownika – oznacza to kierownika GOPS w Wielkich Oczach,
- d) GOPS – oznacza to – Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Wielkich Oczach,
- e) pracodawcy – oznacza to – Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Wielkich Oczach,
- f) pracodawcy kierownika – oznacza to Wójta Gminy Wielkie Oczy,
- g) pracownika – oznacza to osobę zatrudnioną w GOPS w Wielkich Oczach na podstawie umowy o pracę, w tym kierownika GOPS,
- h) regulaminie – oznacza to regulamin wynagradzania pracowników -Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Wielkich Oczach,
- i) rozporządzeniu – oznacza to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2014 r.,

poz. 1786 z późn. zm. ).

- j) ustawie – oznacza to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych ( t.j Dz. U. z 2016 r., poz. 902.),

## **II. WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE**

### **§ 3**

Wprowadza się wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych, zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

## **III. SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA**

### **§ 4**

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikowi (w tym kierownikowi) przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
3. Wynagrodzenie jest wypłacane do dnia 28 każdego miesiąca, za który przysługuje wynagrodzenie.

### **§ 5**

1. Warunki i sposób wynagradzania pracowników, w tym minimalny poziom wynagradzania zasadniczego na poszczególnych stanowiskach określa rozporządzenie.
2. Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników GOPS zawiera Tabela nr 2.
3. Zasady na jakich przysługuje pracownikowi dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy określa ustawa i rozporządzenie.

4. Ustala się minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zgodnie z Tabelą nr1.

**Tabela nr 1:**

Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagradzania zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania dla pracowników samorządowych zatrudnionych w podstawie umowy o pracę:

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych (na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, z późn. zm.)	Maksymalna kwota w złotych
I	1 100	2400
II	1 120	2500
III	1 140	2600
IV	1 160	2700
V	1 180	2800
VI	1 200	2900
VII	1 220	3000
VIII	1 240	3100
IX	1 260	3200
X	1 280	3300
XI	1 300	3500
XII	1 350	3600
XIII	1 400	3800
XIV	1 450	4000
XV	1 500	4300
XVI	1 550	4500
XVII	1 600	4700
XVIII	1 650	4800
XIX	1 700	5000

**Tabela Nr 2:****Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach:**

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego
1	2	3	
<b>Stanowiska kierownicze urzędnicze</b>			
1.	Kierownik (dyrektor) jednostki	XIX	XIX
2.	Zastępca kierownika (dyrektora) jednostki	XVII	XVII
3.	Główny księgowy	XVI	XVI
<b>Stanowiska urzędnicze</b>			
1.	Starszy inspektor	IX	XV
2.	Inspektor	IX	XIV
3.	Podinspektor	VI	X
4.	Starszy referent	VI	XI
5.	Referent	V	XI
6.	Samodzielny referent	VII	XI
7.	Starszy referent, kasjer, księgowy	VI	X
8.	Informatyk	IX	XII
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>			
1.	Starszy specjalista pracy socjalnej - koordynator	XV	XVI
2.	Starszy specjalista pracy socjalnej	XIV	XVII
3.	Specjalista pracy socjalnej	XIII	XV
4.	Starszy pracownik socjalny	XII	XV
5.	Pracownik socjalny	XI	XIV
6.	Aspirant pracy socjalnej	IX	XI
7.	Opiekun	VII	X

8.	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	wykształcenie wyższe i staż pracy co najmniej 5 lat:	X	XI
		wykształcenie wyższe i staż pracy co najmniej 4 lata:	VIII	IX
		wykształcenie średnie i staż pracy co najmniej 5 lat:	VIII	IX
		wykształcenie wyższe i staż pracy co najmniej 2 lata:	VII	VIII
		wykształcenie średnie i staż pracy co najmniej 4 lata:	VII	VIII
9.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	wykształcenie wyższe – nie wymagany staż pracy:	VI	VII
		wykształcenie średnie i staż pracy co najmniej 2 lata:	V	VI
10.	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna, laboratoryjna)		III	V
11.	Robotnik gospodarczy		II	V
12.	Sprzątaczką		I	IV
13.	Goniec		II	V
14.	Opiekun w ośrodku pomocy społecznej		VII	X
15.	Młodszy opiekun w ośrodku pomocy społecznej		V	VII
16.	Asystent rodziny		XIII	XIV
17.	Starszy asystent rodziny		XIV	XV

#### IV. WARUNKI PRYZNAWANIA I WYPŁACANIA NAGRÓD

##### § 6

1. Tworzy się fundusz nagród, w szczególności z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, sumienne i rzetelne wykonywanie obowiązków służbowych, w wysokości środków zaplanowanych na wynagrodzenia osobowe.
2. Z funduszu, o którym mowa w ust. 1 mogą być przekazywane nagrody o charakterze okolicznościowym.
3. Pracownikowi może być przyznana nagroda na dzień pracownika samorządowego, pracownika socjalnego, a także w innych uzasadnionych przypadkach.

4. O przydziale nagród oraz ich wysokości decyduje Kierownik dla pracowników zatrudnionych w GOPS oraz Wójt dla Kierownika. Przyznając nagrodę bierze się w szczególności pod uwagę następujące kryteria:
- 1) zaangażowanie w pracę, ocenę uzyskanych wyników pracy zawodowej,
  - 2) wiedzę zawodową, podnoszenie kwalifikacji,
  - 3) przejawianie inicjatywy i samodzielność w rozwiązywaniu spraw (innovacyjność),
  - 4) kreatywność,
  - 5) poszukiwanie nowych rozwiązań, w zakresie poprawy funkcjonowania Ośrodka, w tym oszczędności w pracy Ośrodka,
  - 6) inicjatywy wnioskowane w zakresie pozyskiwania środków pozabudżetowych,
  - 7) dyspozycyjność w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań mieszczących się w zakresie obowiązków pracownika,
  - 8) wykonywanie dodatkowych zadań wychodzących poza zakres obowiązków.

#### § 7

1. Kierownik i Wójt może udzielać nagrody z oszczędności powstałych w ramach funduszu płac.
2. Nagrody z oszczędności funduszu płac mogą być wypłacane jednorazowo pod koniec roku kalendarzowego, raz w półroczu lub w inny sposób.
3. Do nagród z tego tytułu stosuje się również § 6.

#### § 8

1. Nagroda nie przysługuje pracownikowi nieobecnemu w pracy przez cały okres, za który nagroda jest przyznawana.
2. Nagroda może być wypłacana jeden raz w roku, kwartalnie, lub w innych terminach.
3. Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy jest nagrodą uznaniową, a pracownikom nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

### **V. WARUNKI I SPOSÓB PRYZNAWANIA DODATKU FUNKCYJNEGO I DODATKU SPECJALNEGO**

## § 9

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych urzędniczych, związanych z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny. Dodatek funkcyjny przysługuje również na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, o ile przewiduje to Regulamin.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje kierownikowi jednostki, zastępcy kierownika jednostki, głównemu księgowemu.
3. Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk określa Tabela Nr 3.

### Tabela Nr 3

Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk:

Stanowisko	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
Kierownik jednostki	2.000
Z-ca kierownika jednostki	1.900
Główny księgowy	1.800

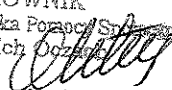
## § 10

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi (w tym kierownikowi) 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 się na czas określony.
3. Dodatek jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

## VI. POSTANOWNIA KOŃCOWE

### § 11

1. W sprawach nie uregulowanych w regulaminie stosuje się odpowiednio przepisy ustawy i rozporządzenia oraz inne obowiązujące w tym zakresie przepisy prawa.
2. Wszelkie zmiany regulaminu wymagają formy pisemnej.
3. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

KIEROWNIK  
niniejszego Ośrodka Pomocy Społecznej  
w Wielkich Osinach  
  
mgr. Anna Litwińska