

Załącznik
do Zarządzenia Nr OR.021.12/2023 r.
Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy w Sulejówku
z dnia 03 lipca 2023 r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW MIEJSKIEGO OŚRODKA POMOCY w Sulejówku

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
2. Art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
4. Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1.

Regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem” określa:

1. wymagania kwalifikacyjne pracowników,
2. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
3. warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego,
4. warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego,
5. warunki i sposób przyznawania dodatku za opiekę nad pracownikiem w służbie przygotowawczej,
6. warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii,
7. warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa.

§ 2.

Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej na podstawie umowy o pracę.

§ 3.

1. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z w/w Regulaminem.
2. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem wynagradzania zostaje włączone do akt osobowych.

§ 4.

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

1. „Ośrodkiem” - oznacza to Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Sulejówku,
2. „Dyrektorze” - oznacza to Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej,
3. „Pracowniku” - oznacza to osobę zatrudnioną w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej na podstawie umowy o pracę,
4. „najniższym wynagrodzeniu” – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerogowania, określone w załączniku nr 2 do Regulaminu,
5. Ustawie - rozumie się przez to Ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
6. Rozporządzeniu - rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
7. Kodeksie pracy – oznacza ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
8. Pracodawcy – oznacza to Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Sulejówku.

II. WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 5.

1. Wprowadza się wymagania kwalifikacyjne pracowników zgodnie z załącznikiem nr 1 do Regulaminu.
2. Dopuszcza się zatrudnienie osoby niespełniającej wymagań kwalifikacyjnych na danym stanowisku, określonych w tabeli, o której mowa w ust.1, pod warunkiem spełnienia minimalnych wymagań kwalifikacyjnych określonych w rozporządzeniu, jeśli w procesie naboru nie zgłosił się żaden kandydat spełniający wymagania kwalifikacyjne określone w tabeli, o której mowa w ust.1.
3. W zakresie nieuregulowanym w Regulaminie obowiązują wymagania kwalifikacyjne określone przepisami prawa.
4. Dyrektor Ośrodka w uzasadnionych przypadkach może skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymaganej do zatrudnienia na danym stanowisku pracy,

z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy.

III. ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

§ 6.

1. Wysokość wynagrodzenia dla pracowników Ośrodka ustala Dyrektor, stosownie do możliwości finansowych Ośrodka.
2. Dyrektor decyduje o awansowaniu, nagradzaniu i podwyżkach wynagrodzeń pracowników.
3. Wysokość wynagrodzenia Dyrektora ustala Burmistrz Miasta Sulejówka.
4. Maksymalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego dla Dyrektora/Zastępcy Dyrektora/ Ośrodka ustala Burmistrz Miasta Sulejówka.
5. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia – w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
6. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

§ 7.

1. Podstawę zaszeregowania pracownika stanowi tabela stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych urzędniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi, minimalnego i maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego oraz wymagań kwalifikacyjnych, obejmująca stanowiska występujące w Ośrodku, określa **załącznik nr 2 do Regulaminu**.
2. W zakresie nieuregulowanym w niniejszym Regulaminie obowiązuje wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych urzędniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi, minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego oraz wymagań kwalifikacyjnych, określony w załączniku do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
3. Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego pracownika, odpowiadająca kategorii osobistego zaszeregowania, ustalana jest na podstawie tabeli minimalnych i maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania, stanowiącej **załącznik nr 1 do Regulaminu**.

§ 8.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikowi, na zasadach określonych w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych przysługuje:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek za wieloletnią pracę,
 - 3) nagroda jubileuszowa,
 - 4) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - 5) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

3. 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. 3 a ustawy o pomocy społecznej. W przypadku zatrudnienia w niższym wymiarze czasu pracy, dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.
4. Pracownikowi przysługują poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami świadczenia na podstawie ustaw i aktów wykonawczych do nich lub przepisów o randze wyższej od Regulaminu (w tym: zwrot kosztów delegacji służbowych, świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy, świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy).

§ 9.

W Ośrodku oprócz wynagrodzenia wymienionego w § 8 ust. 2 i 3 mogą być wypłacane:

1. Dodatek funkcyjny według zasad określonych w § 10 Regulaminu.
2. Dodatek specjalny według zasad określonych w § 11 – 14 Regulaminu.
3. Premia według zasad określonych w § 15 - 19 Regulaminu
4. Nagroda uznaniowa według zasad określonych w § 24 - 29 Regulaminu.
5. Dodatek za opiekę nad pracownikiem w służbie przygotowawczej według zasad określonych w § 30 Regulaminu.

§ 10.

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem może zostać przyznany dodatek funkcyjny.
2. Kierownik może przyznać dodatek, o którym mowa w ust.1 również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku nie związanym z kierowaniem zespołem.
3. Dodatek funkcyjny nie przysługuje za dni nieobecności w pracy wskutek choroby albo konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Stanowiska, którym przysługuje dodatek funkcyjny oraz wysokość dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk określa **załącznik nr 3** do Regulaminu.

§ 11.

1. Z tytułu okresowego zwiększenia 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 pracownikowi Dyrektor Ośrodka.
3. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej łącznie 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
5. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej niż określony w ust. 4.

§ 12.

Dodatek specjalny jest wliczany do podstawy naliczenia wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłku chorobowego.

§ 13.

W przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracownik ma prawo do dodatku specjalnego w pełnej wysokości, za wyjątkiem nieobecności w pracy zaistniałej wskutek okresowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny.

§ 14.

W przypadku nieobecności w pracy, zaistniałej wskutek okresowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, dodatek specjalny pomniejsza się o 1/30 część za każdy dzień nieobecności.

§ 15.

W Ośrodku tworzy się fundusz premiowy w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia z przeznaczeniem na premie dla pracowników.

1. Premia ma charakter motywacyjny i może być przyznana pracownikowi biorąc pod uwagę:

- 1) wysoką jakością wykonywanej pracy,
- 2) sumienność, staranność i samodzielność w wykonywaniu zadań,
- 3) sprawność organizacyjną, kreatywność,
- 4) dyspozycyjność, w tym gotowość do zastępstw,
- 5) usprawnienia na stanowisku pracy,
- 6) stosunek do współpracowników i klientów Ośrodka,
- 7) udział w opracowywaniu programów, projektów konkursowych, oraz lokalnych programów na rzecz społeczności lokalnej,
- 8) okresową ocenę kwalifikacyjną sporządzaną raz na dwa lata dla pracowników na stanowiskach urzędniczych i pracowników socjalnych.

§ 16.

Premię wypłaca się w okresach miesięcznych w dniu wypłaty wynagrodzenia za pracę.

§ 17.

W przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracownik ma prawo do premii w pełnej wysokości, za wyjątkiem nieobecności w pracy zaistniałej wskutek okresowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny.

§ 18.

W przypadku nieobecności w pracy zaistniałej wskutek okresowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, premię nalicza się od wynagrodzenia zasadniczego pomniejszonego o 1/30 część za każdy dzień nieobecności.

§ 19.

Wysokość premii określonej w § 15 może być w uzasadnionych przypadkach zwiększona do 60 % wynagrodzenia zasadniczego.

§ 20.

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, pracownikom mogą być przyznane uznaniowe nagrody pieniężne.

§ 21.

Dyrektorowi Ośrodka nagrody przyznaje Burmistrz Miasta Sulejówek.

§ 22

Pracownikom Ośrodka nagrody przyznaje uznaniowo Dyrektor Ośrodka.

§ 23.

Nagrody mogą być przyznane pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy, podnoszenie jej efektywności oraz jakości, przyczyniają się do sprawnego i rzetelnego wykonywania zadań Ośrodka.

§ 24.

Nagrody mogą być przyznane:

- 1) za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- 2) za wykonanie zadań dodatkowych - innych niż określone zakresem czynności,
- 3) za złożoność i trudność wykonywanych zadań,
- 4) za podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- 5) za innowacyjność, wdrażanie uprawnień dotyczących metod pracy i jakości świadczonych usług,
- 6) okolicznościowe, np. z okazji Dnia Pracownika Socjalnego.

§ 25.

Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który ma aktualną karę porządkową.

§ 26.

Nagroda nie podlega obniżeniu za dni nieobecności w pracy.

§ 27.

Nagroda nie jest wliczana do podstawy naliczenia wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłku chorobowego.

§ 28.

Pracownikowi przysługuje jednorazowy dodatek za opiekę nad każdym pracownikiem w służbie przygotowawczej w wysokości 500 zł.

IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 29.

Termin i miejsce wypłaty wynagrodzenia za płacę określa Regulamin Pracy.

§ 30.

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie mają zastosowanie przepisy - w szczególności:

- ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
- Kodeks Pracy.

§ 31.

Zmiany postanowień Regulaminu następują w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

§ 32.

Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2023 r.

§ 33.

Integralną część Regulaminu stanowią załączniki:

1. **Załącznik nr 1** – Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania dla pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sulejówku zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
2. **Załącznik nr 2** – Wykaz stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych, kategorii zaszeregowania, wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach pracy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
3. **Załącznik nr 3** - tabela stawek dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk pracy.