

**Regulamin wynagradzania
Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Prószkowie**

§ 1

Postanowienia ogólne

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem określa:
 - 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników oraz szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż jubileuszowa,
 - 3) warunki i sposób przyznania dodatku funkcyjnego oraz dodatku specjalnego,
 - 4) zasady wypłaty dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej, jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych w odrębnych przepisach i dodatku do wynagrodzenia pracowników socjalnych na zasadach określonych w odrębnych przepisach,
2. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 2

Ilekoć w regulaminie mowa o:

- a) pracodawcy – rozumie się przez to Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Prószkowie,
- b) pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Prószkowie na podstawie umowy o pracę bez względu na wymiar czasu pracy,
- c) ustawie - rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2016 poz. 902 z późn. zm.),
- d) rozporządzeniu - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. 2018 poz. 936).

Wymagania kwalifikacyjne pracowników oraz szczegółowe warunki wynagradzania w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego

**Tabela
wymagań kwalifikacyjnych pracowników**

Lp	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
Stanowiska urzędnicze				
1	Główny księgowy	XVI	Według odrębnych przepisów	
2	Radca prawny	XIII	Według odrębnych przepisów	
3	Kierownik zespołu	X	wyższe	5
4	Starszy inspektor	IX	wyższe ¹	2
			średnie ²	4
5	Inspektor	IX	wyższe ¹	1
			średnie ²	3
6	Samodzielny referent	VII	wyższe ¹	2
			średnie ²	4
7	Starszy Księgowy	VII	wyższe ¹	2
			średnie ²	4
8	Księgowy	VI	wyższe ¹	-
			średnie ²	2
9	Podinspektor	VI	wyższe ¹	-
			średnie ²	2
10	Referent	V	średnie ²	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1	Starszy specjalista pracy socjalnej	XV	wyższe według odrębnych przepisów albo dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny	5

2	Specjalista pracy socjalnej	XIV	wyższe według odrębnych przepisów albo dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja I stopnia w zawodzie pracownik socjalny	3
3	Starszy pracownik socjalny	XIV	wyższe według odrębnych przepisów	2
		XIII	średnie według odrębnych przepisów	2
4	Pracownik socjalny	XIII	wyższe według odrębnych przepisów	-
		XII	średnie według odrębnych przepisów	-
5	Aspirant pracy socjalnej	IX	średnie ²	-
6	Opiekun w ośrodku pomocy społecznej	VII	podstawowe ³	1
7	Młodszy opiekun w ośrodku pomocy	V	podstawowe ³	-
8	Pomoc administracyjna	III	średnie ²	-
9	Asystent rodziny	XIII	Według odrębnych przepisów	

¹ -Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku , a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, a także wymagania określone w ustawie stosownie do opisu stanowiska.

² - średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

³ - Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności

§ 4

Tabela
maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego oraz stawki dodatku funkcyjnego
pracowników

Lp	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania - -minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego wg rozporządzenia w zł.	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w zł.	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego
	2	3	4	5
Stanowiska urzędnicze				
1.	Główny księgowy	XVI 2000	5000	3
2	Radca prawny	XIII 1940	4500	2
3	Kierownik zespołu	X 1880	4300	2
4	Starszy inspektor	IX 1860	4200	-
5	Inspektor	IX 1860	4200	-
6	Samodzielny referent	VII 1820	4100	-
7	Starszy Księgowy	VII 1820	4100	-
8	Księgowy	VI 1800	4050	-
9	Podinspektor	VI 1800	4050	-
10	Referent	V 1780	3950	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1	Starszy specjalista pracy socjalnej	XV 1980	4700	-
2	Specjalista pracy socjalnej	XIV 1960	4600	-
3	Starszy pracownik socjalny	XIV 1960	4600	-
		XIII 1940	4500	
4	Pracownik socjalny	XIII 1940	4500	-
		XII 1920	4400	
5	Aspirant pracy socjalnej	IX 1860	4200	-
6	Opiekun w ośrodku pomocy społecznej	VII 1820	4100	-

7	Młodszy opiekun w ośrodku pomocy	V 1780	3950	-
8	Pomoc administracyjna	III 1740	3550	-
9	Asystent rodziny	XIII 1940	4500	-

§ 5

**Tabela
stawek dodatku funkcyjnego**

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	do 500 zł
2	do 700 zł
3	do 1.000 zł
4	do 1.100 zł
5	do 1.320 zł
6	do 1.540 zł
7	do 1.760 zł
8	do 2.200 zł
9	do 2.750 zł

§ 6

Warunki przyznawania i sposób wypłacania nagród innych niż jubileuszowa

Nagroda

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być przyznana nagroda .
2. Nagroda może zostać przyznana w szczególności za:
 - a) inicjatywę i samodzielność w stosowaniu rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań,
 - b) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych,
 - c) zaangażowanie w pracę zespołową informacją merytoryczną,
 - d) wysoki stopień samokontroli i samooceny przy opracowaniu zleconych projektów decyzji, umów , pism i aktów prawa miejscowego.
3. Nagroda może być przyznana w kwocie nieprzekraczającej 250 % wynagrodzenia zasadniczego.

4. Nagrodę pracownikowi przyznaje Kierownik Ośrodka z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego.
5. Nagroda jest wypłacana w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych.
6. Nagroda nie wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków chorobowych, opiekuńczych i macierzyńskich oraz świadczenia rehabilitacyjnego.

§ 7

Warunki i sposób przyznania dodatku funkcyjnego oraz dodatku specjalnego

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku radca prawny, główny księgowy oraz kierownik zespołu.
2. Dodatek przysługuje w wysokości ustalonej zgodnie z tabelą stawek dodatku funkcyjnego i tabelą maksymalnego poziomu wynagradzania zasadniczego oraz stawki dodatku funkcyjnego pracowników .
3. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym. W razie nieobecności w pracy spowodowanej niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych oraz innymi okolicznościami, dodatek jest proporcjonalnie zmniejszany .
4. Dodatek funkcyjny wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków chorobowych, opiekuńczych i macierzyńskich oraz świadczenia rehabilitacyjnego.

§ 8

Dodatek specjalny

1. Zgodnie z art.36 ust.5 ustawy może być przyznany pracownikowi dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż rok.

3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 30% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych.
5. Dodatek specjalny nie wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków chorobowych, opiekuńczych i macierzyńskich oraz świadczenia rehabilitacyjnego.

§ 9

Zasady wypłaty dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej, jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych w odrębnych przepisach i dodatku do wynagrodzenia pracowników socjalnych na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Zgodnie z art.38 ust.1 ustawy dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Na podstawie § 7 rozporządzenia:
 - „ 1. dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) 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;
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu 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.
3. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres

zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę.

4. Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.”

§ 10

Nagroda jubileuszowa

1. Na podstawie art.36 ust.2 ustawy pracownikowi samorządowemu przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w art.38 ust.2 ustawy:
 - 1) po 20 latach pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4) po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 6) po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego;
2. Zgodnie z § 8 rozporządzenia :
 - „ 1. pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
 2. Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
 3. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej.
 4. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
 5. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.

6. Jeżeli pracownik samorządowy nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
 7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi samorządowemu, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.
 8. Pracownik samorządowy, któremu wypłacono nagrodę jubileuszową danego stopnia w sytuacji, o której mowa w ust. 7, nie nabywa prawa do tej nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody danego stopnia.
 9. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów, od których uzależnia się uprawnienia pracownicze, okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
 10. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
 11. Przepisy ust. 9 i 10 stosuje się odpowiednio, jeżeli w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik samorządowy nabędzie to prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.”
3. Zgodnie z § 11 rozporządzenia:
- „1. Przy ustalaniu prawa do nagrody jubileuszowej przysługującej pracownikowi samorządowemu, który był zatrudniony w urzędzie gminy w dniu 1 lipca 1996 r. lub w starostwie powiatowym i urzędzie marszałkowskim w dniu 1 stycznia 1999 r., a przed tym dniem nabył prawo do nagrody jubileuszowej, z uwzględnieniem okresów podlegających wliczeniu do okresu pracy uprawniającego do nagrody na podstawie przepisów obowiązujących przed tym dniem, okresy te podlegają wliczeniu na dotychczasowych zasadach.
 2. Pracownik samorządowy, który podjął zatrudnienie w urzędzie gminy po dniu 1 lipca 1996 r. lub w starostwie powiatowym i urzędzie marszałkowskim po dniu 1 stycznia 1999 r., nabywa prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w § 8, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody jubileuszowej za dany okres pracy.

3. Przy ustalaniu prawa do nagrody jubileuszowej przysługującej pracownikowi samorządowemu, który był zatrudniony w komunalnym zakładzie budżetowym w dniu 19 lutego 1997 r. lub w jednostce budżetowej albo w gospodarstwie pomocniczym w dniu 1 stycznia 1999 r., a przed tym dniem nabył prawo do nagrody z uwzględnieniem okresów podlegających wliczeniu do okresu pracy uprawniającego do nagrody na podstawie przepisów obowiązujących przed tym dniem, okresy te podlegają wliczeniu na dotychczasowych zasadach.

4. Pracownik samorządowy, który podjął zatrudnienie w komunalnym zakładzie budżetowym po dniu 19 lutego 1997 r. lub w jednostce budżetowej albo w gospodarstwie pomocniczym po dniu 1 stycznia 1999 r., nabywa prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w § 8, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody za dany okres pracy.”

§ 11

Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy

1. Na podstawie art.36 ust.2 i art.38 ust.3 ustawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia;
 - 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia;
 - 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia;
2. Zgodnie z § 9 rozporządzenia
„1. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
2 Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do odprawy, o której mowa w ust. 1, wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.”

§ 12

Zgodnie z art.38 ust.4 i 5 ustawy:

1. Jednorazową odprawę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę oraz nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy

zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 13

Dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługuje na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 14

Dodatek do wynagrodzenia pracowników socjalnych przysługuje na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 15

Postanowienia końcowe

1. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy ustawy oraz rozporządzenia, kodeksu pracy oraz inne przepisy dotyczące wynagrodzenia.
2. Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z regulaminem, co potwierdza pisemnym oświadczeniem, które jest włączane do jego akt osobowych.