

Zarządzenie Nr 24/2021
Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej
w Świętochłowicach
z dnia 14 lipca 2021 r.

w sprawie: wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach oraz jednostki podległej.

Na podstawie §17 Statutu Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach oraz art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263 z późn. zm.) i art. 39 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 poz. 1282 z późn. zm.)

zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadzić Regulamin wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach oraz jednostki podległej, przekazany w dniu 26 maja 2021 r. Międzyzakładowemu Związkowi Zawodowemu Pracowników Pomocy Społecznej Miasta Świętochłowice, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

1. Wykonanie zarządzenia powierzam Kierownikowi Działu Organizacyjno – Prawnego oraz zapoznania pracowników z jego treścią.
2. Nadzór nad wykonaniem zarządzenia powierzam Zastępcy Dyrektora.

§ 3

Tracą moc obowiązywania:

- zarządzenie nr 21/12 Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach z dnia 23 lipca 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach oraz jednostki podległej;
- zarządzenie nr 05/2013 Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach z dnia 07 lutego 2013 r. w sprawie wprowadzenia aneksu nr 1 do Regulaminu wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach ustalonego Zarządzeniem nr 21/12 Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach z dnia 23 lipca 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach oraz jednostki podległej;
- zarządzenie nr 12/2016 Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach z dnia 30 czerwca 2016 r. w sprawie wprowadzenia aneksu nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach

ustalonego Zarządzeniem nr 21/12 Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach z dnia 23 lipca 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach oraz jednostki podległej;

- zarządzenie nr 25/2016 Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach z dnia 08 grudnia 2016 r. w sprawie wprowadzenia aneksu nr 3 do Regulaminu wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach ustalonego Zarządzeniem nr 21/12 Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach z dnia 23 lipca 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach oraz jednostki podległej;
- zarządzenie nr 39/2017 Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach z dnia 27 grudnia 2017 r. w sprawie wprowadzenia aneksu nr 4 do Regulaminu wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach ustalonego Zarządzeniem nr 21/12 Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach z dnia 23 lipca 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach oraz jednostki podległej;
- zarządzenie nr 17/2019 Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach z dnia 08 maja 2019 r. w sprawie wprowadzenia aneksu nr 5 do Regulaminu wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach ustalonego Zarządzeniem nr 21/12 Dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach z dnia 23 lipca 2012 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach oraz jednostki podległej.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia zapoznania pracowników z treścią Regulaminu wynagradzania, z mocą obowiązywania od dnia 01 sierpnia 2021 r.

DYREKTOR
Ośrodka Pomocy Społecznej
w Świętochłowicach

Agnieszka Kilka

hms

RADCA PRAWNY

Dorota Bełtowska
KT1935

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W ŚWIĘTOCHŁOWICACH

ROZDZIAŁ I. PRZEPISY OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach, zwany dalej regulaminem, określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracowników zatrudnionych w Ośrodku Pomocy Społecznej w Świętochłowicach, zwanym dalej Ośrodkiem.
2. Regulamin opracowano na podstawie:
 - a) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy oraz aktów wykonawczych do ustawy,
 - b) ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych,
 - c) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
 - d) ustawy z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
 - e) ustawy z dnia 15 kwietnia 2021 roku o pomocy społecznej,

§ 2

1. Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników zatrudnionych w Ośrodku bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę.
3. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy tak stanowią przepisy.

§ 3

1. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z regulaminem.
2. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem wynagradzania zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 4

Ilekcroć w regulaminie jest mowa o:

- a) **pracodawcy** – rozumie się przez to Ośrodek Pomocy Społecznej w Świętochłowicach w imieniu którego czynności z zakresu prawa pracy wykonuje Dyrektor Ośrodka Pomocy Społecznej w Świętochłowicach lub inna upoważniona przez niego osoba;

- b) **najniższym wynagrodzeniu** – rozumie się przez to miesięczne najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerogowania, określone w załączniku nr 2 do niniejszego regulaminu;
- c) **minimalnym wynagrodzeniu** - rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (ustalane corocznie);
- d) **pracownikach** - rozumie się przez to osoby zatrudnione w Ośrodku Pomocy Społecznej w Świętochłowicach i jednostce podległej na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych urzędniczych, oraz pomocniczych i obsługi, na podstawie umowy o pracę w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy;
- e) **Ośrodka** - rozumie się przez to Ośrodek Pomocy Społecznej w Świętochłowicach.

§ 5

1. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia odpowiednie do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku, w tym:
 - a) dodatek za wieloletnią pracę (staż pracy),
 - b) dodatek funkcyjny,
 - c) dodatek terenowy dla pracowników socjalnych z tytułu świadczenia pracy socjalnej w środowisku,
 - d) dodatek specjalny,
 - e) premia regulaminowa,
 - f) dodatek motywacyjny,
 - g) nagroda,
 - h) nagroda z okazji dnia pracownika socjalnego (21 listopada),
 - i) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - j) dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej,
 - k) dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta,
 - l) dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach,
 - m) nagroda jubileuszowa.
2. Poza świadczeniami wymienionymi w ust. 1 niniejszego paragrafu, pracownikom przysługują również inne świadczenia związane z pracą, w tym:
 - a) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - b) odprawa pośmiertna.

ROZDZIAŁ II ZASADY WYNAGRADZANIA

§ 6

1. Pracownik powinien posiadać kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania pracy na określonym stanowisku.
2. W zakresie wymagań kwalifikacyjnych pracowników Ośrodka mają zastosowanie obowiązujące przepisy.
3. Pracownicy Ośrodka otrzymują wynagrodzenie wynikające z załączników nr 1 – 3 do niniejszego regulaminu:
 - a) wykaz stanowisk kierowniczych urzędniczych, stanowisk urzędniczych, stanowisk pomocniczych i obsługi, stanowisk, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych - stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu,

- b) tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego w Ośrodku stanowiąca załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu,
- c) zasady przyznawania i wypłacania premii, nagród innych niż nagrody jubileuszowe oraz nagrody z okazji dnia pracownika socjalnego, stanowiące załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.

§ 7

1. Indywidualne wynagrodzenie pracownika na danym stanowisku ustala pracodawca w oparciu o treść załączników nr 1 i nr 2 do niniejszego regulaminu zgodnie z zasadami awansowania i przeszeregowania pracownika określone odrębnym zarządzeniem pracodawcy.
2. Wynagrodzenie za pracę pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.
3. 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.

§ 8

1. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek bankowy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
2. Wynagrodzenie miesięczne wypłaca się na podstawie przepisów Kodeksu pracy oraz regulaminu pracy, nie później niż do 28 dnia każdego miesiąca, za który wynagrodzenie przysługuje.

§ 9

Indywidualne wynagrodzenie pracownika objęte jest tajemnicą.

§ 10

Reklamacje:

- 1) reklamacja dotycząca obliczenia wynagrodzenia lub dokonania potrąceń powinna być wniesiona najpóźniej 10 dni po wypłacie do Głównej Księgowej Ośrodka,
- 2) reklamacja powinna być załatwiona w ciągu 10 dni od dnia jej złożenia.

§ 11

1. Dodatek za wieloletnią pracę (staż pracy) przysługuje pracownikowi 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. Dodatek za wieloletnią pracę (staż pracy) 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 wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
3. Dodatek za wieloletnią pracę (staż pracy) przysługuje pracownikowi za dni, za które przysługuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, macierzyństwa albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 12

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - a) zastępca dyrektora,
 - b) główny księgowy,
 - c) kierownik jednostki podległej,
 - d) kierownik działu,
 - e) kierownik sekcji,
 - f) zastępcy kierowników,
 - g) zastępca głównego księgowegow wysokości od 5% do 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa lub pełnienia obowiązków na stanowiskach wymienionych w ust. 1 niniejszego paragrafu.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego dla pracownika ustala pracodawca.

§ 13

1. Na podstawie art.121 ust. 3a ustawy o pomocy społecznej, pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą Ośrodka, przysługuje wypłacany co miesiąc dodatek do wynagrodzenia, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. W sytuacji gdy pracownik socjalny jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.

§ 14

1. Pracownikowi z tytułu okresowego powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny dla pracownika przyznaje się na czas określony nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu, z tym że nie dłuższy niż 12 miesięcy w danym roku kalendarzowym.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego, a w szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej.

§ 15

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek motywacyjny, obliczany kwotowo w wysokości od 5% do 20% minimalnego wynagrodzenia.
2. Dodatek motywacyjny jest określany i przyznawany za półrocze i wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za ostatni miesiąc półrocza, za który przysługuje tj.: za I półrocze w miesiącu czerwcu, za II półrocze w miesiącu grudniu.
3. Warunkiem przyznania dodatku motywacyjnego dla pracownika jest:
 - a) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków,
 - 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) operatywność,
 - e) umiejętność intensyfikacji zadań w okresach ważnych dla Ośrodka,
 - f) podejmowanie działań z własnej inicjatywy

4. Kierownik lub bezpośredni przełożony wnioskuje o przyznanie dodatku motywacyjnego i uzasadnia spełnienie warunków określonych w ust. 3 niniejszego paragrafu.

§ 16

Za pracę wykonywaną na polecenie bezpośredniego przełożonego w godzinach nadliczbowych, zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych, pracownikowi przysługuje do wyboru wynagrodzenie za godziny nadliczbowe albo czas wolny w tym samym wymiarze.

§ 17

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocne na zasadach określonych w art. 151⁸ Kodeksu pracy.

§ 18

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, jeżeli są dla niego dniami wolnymi od pracy, przysługuje dzień wolny od pracy, bez względu na liczbę przepracowanych godzin.
2. Dzień wolny należy oddać pracownikowi za pracę wykonywaną w niedzielę w okresie sześciu dni kalendarzowych następujących po takiej niedzieli, natomiast za pracę w święto w ciągu okresu rozliczeniowego.
3. Jeżeli nie ma możliwości oddania pracownikowi dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę lub święta, za pracę w te dni pracownikowi przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy.

§ 19

1. Pracownik ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego – zgodnie z ustawą wymienioną w § 1 ust. 2 lit. d niniejszego regulaminu.
2. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu w Ośrodku całego roku kalendarzowego.
3. 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.
4. Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:
 - a) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 2 dni,
 - b) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
 - c) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy,
 - d) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
5. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje wynagrodzenie.

§ 20

1. Pracownikowi Ośrodka 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. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.

4. Jeżeli w aktach osobowy brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
5. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej 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. Do okresu tego wlicza się również okres 3 lat wykonywania działalności gospodarczej w przypadku pracowników zatrudnionych z uwzględnieniem przesłanki określonej w art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.
6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługuje mu w dniu jej wypłaty.
8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy, niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczania nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi, w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
10. Wynagrodzenie o którym mowa w niniejszym paragrafie, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 21

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - a) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - b) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - c) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresów pracy uprawniających do odprawy emerytalno-rentowej 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.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w niniejszym paragrafie oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 22

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy w skutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna – na podstawie art. 93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym artykule.

ROZDZIAŁ III POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 23

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania regulaminu do wiadomości pracowników z mocą obowiązująca od dnia ..01.08.2021r.

§ 24

Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej pod rygorem nieważności i wchodzi w życie nie wcześniej niż po upływie 14 dni od podania do wiadomości pracowników w trybie przyjętym u pracodawcy.

§ 25

Regulamin został uzgodniony z działającą w Ośrodku organizacją związkową.

DYREKTOR
Ośrodka Pomocy Społecznej
w Świętochłowicach


Agnieszka Kilka

RADCA PRAWNY


Dorota Bedłowska
KT1935



Załącznik nr 1
do regulaminu wynagradzania
pracowników Ośrodka Pomocy
Społecznej w Świętochłowicach

| Lp. | Stanowisko | Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego | Minimalne wymagania kwalifikacyjne | |
|--|---|---|--|-------------------------------------|
| | | | Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe | Staż pracy (w latach) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Stanowiska kierownicze urzędnicze | | | | |
| 1 | Dyrektor (kierownik) jednostki | XIX | wyższe lub według odrębnych przepisów | 5 lub według odrębnych przepisów |
| 2 | Zastępca dyrektora (kierownik) jednostki | XVIII | wyższe | 5 |
| 3 | Główny księgowy | XVII | według odrębnych przepisów | |
| 4 | Kierownik jednostki podległej | XVII | wyższe | 5 |
| 5 | Audytór wewnętrzny | XV | według odrębnych przepisów | |
| 6 | Kierownik działu | XVI | wyższe | 5 |
| 7 | Kierownik sekcji | XV | wyższe | 4 |
| 8 | Zastępca głównego księgowego | XIV | wyższe lub podyplomowe ekonomiczne | 3 |
| 9 | Zastępca kierownika działu | XIV | wyższe | 4 |
| 10 | Inspektor ochrony danych | XIII | według odrębnych przepisów | - |
| Stanowiska urzędnicze | | | | |
| 1 | Radca prawny | XVI | według odrębnych przepisów | |
| 2 | Starszy inspektor | XI | wyższe | 2 |
| | | | średnie | 4 |
| 3 | Informatyk | XI | wyższe | - |
| | | | średnie | 3 |
| 4 | Inspektor | X | wyższe | 1 |
| | | | średnie | 3 |
| 5 | Inspektor ds. BHP | IX | według odrębnych przepisów | |
| 6 | Samodzielny referent, Starszy księgowy | IX | wyższe | 2 |
| | | | średnie | 4 |
| 7 | Starszy referent, Podinspektor, Księgowy, Kasjer | VIII | wyższe | - |
| | | | średnie | 2 |
| 8 | Referent | VII | średnie | - |
| Stanowiska pomocnicze i obsługi | | | | |
| 1 | Psycholog | XVI | według odrębnych przepisów | |
| 2 | Pedagog | XVI | według odrębnych przepisów | |
| 3 | Pedagog - streetworker | XVI | według odrębnych przepisów | |
| 4 | Logopeda | XIV | według odrębnych przepisów | |

| | | | | |
|----|---|------|--|---|
| 5 | Starszy wychowawca | XV | według odrębnych przepisów | |
| 6 | Starszy koordynator rodzinnej pieczy zastępczej | XV | według odrębnych przepisów | |
| 7 | Starszy asystent rodziny | XIV | według odrębnych przepisów | |
| 8 | Starszy specjalista pracy socjalnej – koordynator | XVI | wyższe według odrębnych przepisów albo dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny | 5 |
| 9 | Starszy specjalista pracy socjalnej | XV | wyższe według odrębnych przepisów albo dyplom pracownika socjalnego i specjalizacji II stopnia w zawodzie pracownik socjalny | 5 |
| 10 | Konsultant | XIV | wyższe | 3 |
| 11 | Starszy specjalista pracy z rodziną | XIV | wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub nauki o rodzinie) | 5 |
| 12 | Wychowawca | XIV | według odrębnych przepisów | |
| 13 | Starszy terapeuta | XIV | wyższe | 5 |
| 14 | Koordynator rodzinnej pieczy zastępczej | XIV | według odrębnych przepisów | |
| 15 | Asystent rodziny | XIII | według odrębnych przepisów | |
| 16 | Specjalista pracy socjalnej | XIV | wyższe według odrębnych przepisów albo dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja i stopnia w zawodzie pracownik socjalny | 3 |
| 17 | Specjalista pracy z rodziną | XIII | wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub nauki o rodzinie) | 3 |
| 18 | Terapeuta | XIII | wyższe | - |
| 19 | Młodszy wychowawca | XIII | według odrębnych przepisów | |
| 20 | Starszy pracownik socjalny | XIV | wyższe według odrębnych przepisów | 2 |
| | | XIII | średnie według odrębnych przepisów | 2 |
| 21 | Młodszy koordynator rodzinnej pieczy zastępczej, Młodszy asystent rodziny | XI | według odrębnych przepisów | |
| 22 | Pracownik socjalny | XIII | wyższe według odrębnych przepisów | - |
| | | XII | średnie według odrębnych przepisów | - |
| 23 | Instruktor terapii zajęciowej | XI | dyplom w zawodzie | - |

| | | | | |
|----|---|-------|---|---|
| 24 | Dietetyk | XII | wyższe według odrębnych przepisów | - |
| | | XI | średnie według odrębnych przepisów | - |
| 25 | Starszy asystent osoby niepełnosprawnej | XI | dypłom w zawodzie lub zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego w zawodzie | 5 |
| 26 | Aspirant pracy socjalnej | IX | średnie | - |
| 27 | Asystent osoby niepełnosprawnej | IX | dypłom w zawodzie lub zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego w zawodzie | - |
| 28 | Starszy pracownik socjalny ds. osób niepełnosprawnych | XIII | wyższe według odrębnych przepisów | - |
| | | XII | średnie według odrębnych przepisów | - |
| 29 | Pracownik socjalny ds. osób niepełnosprawnych | XIII | wyższe według odrębnych przepisów | - |
| | | XII | średnie według odrębnych przepisów | - |
| 30 | Kierowca samochodu dostawczego | VII | według odrębnych przepisów | |
| 31 | Kierowca samochodu osobowego | V | według odrębnych przepisów | |
| 32 | Archiwista | VII | średnie | - |
| 33 | Pomoc administracyjna | III | średnie | - |
| 34 | Robotnik gospodarczy (magazynowy) | II | podstawowe | - |
| 35 | Goniec | II | podstawowe | - |
| 36 | Opiekun w ośrodku pomocy społecznej | VII | podstawowe | 1 |
| 37 | Terapeuta zajęciowy | XIII | wyższe | - |
| | | XI | Policealna szkoła odpowiedniej specjalności i tytuł zawodowy lub dyplom w zawodzie | - |
| 38 | Fizjoterapeuta | XIII | według odrębnych przepisów | - |
| 39 | Opiekun osoby starszej | XI | dypłom w zawodzie | - |
| 40 | Młodszy opiekun w ośrodku pomocy społecznej | V | podstawowe | - |
| 41 | Organizator pomocy społecznej | XVIII | według odrębnych przepisów | - |
| 42 | Organizator usług społecznych | XVII | według odrębnych przepisów | - |
| 43 | Koordynator indywidualnych planów usług społecznych | XVII | według odrębnych przepisów | - |
| 44 | Organizator społeczności lokalnej | XVII | według odrębnych przepisów | - |
| 45 | Instruktor terapii | VII | średnie i kurs specjalistyczny | - |

| | | | | |
|--|---|------|---------|---|
| 46 | Kierownik: świetlicy, klubu | XII | średnie | 4 |
| Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych | | | | |
| 1 | Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych | X | wyższe | 5 |
| | | VIII | wyższe | 4 |
| | | | średnie | 5 |
| | | VII | wyższe | 2 |
| | | | średnie | 4 |
| 2 | Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych | VI | wyższe | - |
| | | V | średnie | 2 |

DYREKTOR
Ośrodka Pomocy Społecznej
w Świątociłowicach

Agnieszka Kilka

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

| Kategoria zaszeregowania | Minimalna kwota w złotych | Maksymalna kwota w złotych |
|-----------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| I | 1.700,00 | 3.000,00 |
| II | 1.720,00 | 3.100,00 |
| III | 1.740,00 | 3.200,00 |
| IV | 1.760,00 | 3.300,00 |
| V | 1.780,00 | 3.400,00 |
| VI | 1.800,00 | 3.500,00 |
| VII | 1.820,00 | 4.000,00 |
| VIII | 1.840,00 | 4.100,00 |
| IX | 1.860,00 | 4.200,00 |
| X | 1.880,00 | 4.500,00 |
| XI | 1.900,00 | 4.700,00 |
| XII | 1.920,00 | 4.900,00 |
| XIII | 1.940,00 | 5.100,00 |
| XIV | 1.960,00 | 5.300,00 |
| XV | 1.980,00 | 5.500,00 |
| XVI | 2.000,00 | 5.700,00 |
| XVII | 2.100,00 | 5.900,00 |
| XVIII | 2.200,00 | * |
| XIX | 2.400,00 | * |
| XX | 2.600,00 | ** |
| XXI | 2.800,00 | ** |
| XXII | 3.000,00 | ** |

* Zgodnie z art. 39 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2019 r. poz. 1282)

** Zgodnie z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936 z późn. zm.)

DYREKTOR
Ośrodka Pomocy Społecznej
w Świętochłowicach

Agnieszka Kilka



**ZASADY PRYZNAWANIA I WYPŁACANIA PREMII REGULAMINOWEJ,
NAGRÓD INNYCH NIŻ NAGRODY JUBILEUSZOWE
ORAZ NAGRODY Z OKAZJI DNIA PRACOWNIKA SOCJALNEGO**

ROZDZIAŁ I

ZASADY PRYZNAWANIA I WYPŁACANIA PREMII

§ 1

Niniejsze zasady przyznawania i wypłacania premii regulaminowej, zwanej w dalszej części premią, obejmują wszystkich pracowników zatrudnionych w Ośrodku.

§ 2

1. Ustala się górne granice premii dla poszczególnych kategorii pracowników:
 - 1) Zastępca Dyrektora, Główny Księgowy, kierownik jednostki podległej, kierownicy: działów, sekcji, zastępcy kierowników działów, sekcji, Radca Prawny oraz Inspektor ds. BHP – do 50% wynagrodzenia zasadniczego.
 - 2) pozostali pracownicy – do 45 % wynagrodzenia zasadniczego.
2. Premia może być przyznana pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę.
3. Bezpośredni przełożony wnioskuje o przyznanie premii i przedkłada je do akceptacji i zatwierdzenia Dyrektorowi OPS w terminie do 15 dnia półrocza, za który przysługuje premia.
4. Dyrektorowi Ośrodka premię przyznaje Prezydent Miasta Świętochłowice.
5. Premia może być przyznawana za półrocze i wypłacana w terminie wypłaty wynagrodzenia za ostatni miesiąc półrocza, za który przysługuje tj.: za I półrocze w miesiącu czerwcu, za II półrocze w miesiącu grudniu.
6. Podział premii odbywa się w uzgodnieniu z działającą w Ośrodku organizacją związkową.

§ 3

1. Premię przyznaną pracownikowi określa się kwotowo.
2. Premia przyznawana jest pracownikom, którzy należycie wywiązują się z obowiązków pracowniczych, polegających na:
 - 1) terminowym wykonywaniu określonych zadań,
 - 2) przestrzeganiu porządku pracy, przepisów bhp i p.poż.

§ 4

Pracownik traci prawo do premii za dane półrocze w całości lub w części w przypadku:

1. niewywiązania się z obowiązków pracowniczych określonych w kodeksie pracy oraz w umowie o pracę, a w szczególności niewykonania lub nieterminowego wykonania zadań zleconych przez Dyrektora Ośrodka.
2. nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
3. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, bądź porzucenia pracy,
4. rażącego naruszenia ustalonego porządku i dyscypliny pracy oraz przepisów bhp i p.poż.

§ 5

1. Premię przyznaje się za czas faktycznie przepracowany.
2. Na równi z czasem faktycznie przepracowanym traktuje się:
 - 1) urlop wypoczynkowy,
 - 2) urlop szkolny,
 - 3) oddelegowanie na szkolenie lub kurs, których ukończenie jest obowiązkowe na danym stanowisku lub powoduje podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracownika.
3. Pracownikowi przysługuje premia za czas faktycznie przepracowany poza jednostką organizacyjną Ośrodka w której jest zatrudniony jeśli został delegowany przez Dyrektora Ośrodka lub jednostkę nadrzędną do wykonywania zadań służbowych.
4. Pracownik nie traci prawa do premii w razie nieobecności w pracy z powodu choroby zawodowej, wypadku przy pracy oraz w drodze do pracy lub z pracy do domu.
5. Premia ulega zmniejszeniu proporcjonalnie w przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim, sprawowaniem opieki oraz urlopem bezpłatnym na wniosek pracownika, z zastrzeżeniem ust. 6.
6. Premia nie ulega zmniejszeniu w przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, sprawowaniem opieki nad dzieckiem, bądź osobą dorosłą, trwającej nie dłużej niż 5 dni roboczych w półroczu.

§ 6

1. Pracownik winien otrzymać pisemną informację o pozbawieniu go premii w części lub w całości, z zastrzeżeniem § 5 ust. 5.
2. Pracownik, którego pozbawiono premii w całości lub w części, może złożyć odwołanie do Dyrektora Ośrodka w terminie 7 dni od daty przyjęcia informacji.
3. Po przeanalizowaniu zastrzeżeń oraz wysłuchaniu zainteresowanego pracownika i przedstawiciela związków zawodowych, Dyrektor Ośrodka podejmuje decyzję ostateczną.

ROZDZIAŁ II

ZASADY PRYZNAWANIA I WYPŁACANIA NAGRÓD INNYCH NIŻ NAGRODY JUBILEUSZOWE ORAZ NAGRODY Z OKAZJI DNIA PRACOWNIKA SOCJALNEGO

§ 1

1. Nagrody mają charakter uznaniowy i przyznawane są za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Wysokość nagrody uznaniowej ustala się w oparciu o:
 - 1) ocenę uzyskiwanych wyników w pracy zawodowej,
 - 2) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
 - 3) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,
 - 4) działania usprawniające na stanowisku pracy,
 - 5) przejawianie inicjatywy i samodzielności,
 - 6) dbałość o mienie Ośrodka,
3. Decyzję o przyznaniu nagrody i jej wysokości dla poszczególnych pracowników podejmuje Dyrektor Ośrodka:
 - 1) z własnej inicjatywy,
 - 2) na wniosek właściwego kierownika komórki organizacyjnej,
 - 3) na wniosek kierownika jednostki podległej.
4. Dyrektorowi Ośrodka nagrodę przyznaje Prezydent Miasta Świętochłowice.

5. Nagroda wypłacana jest z dołu w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 2

1. Nagrody przyznawane są w zależności od posiadanych środków finansowych z zastrzeżeniem ust. 2 niniejszego paragrafu.
2. Z okazji święta Pracownika socjalnego są przyznawane nagrody w każdym roku kalendarzowym w wysokości co najmniej 50 % minimalnego wynagrodzenia za pracę ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.
3. Wysokość kwotowej nagrody opisanej w niniejszym paragrafie, z zastrzeżeniem ust. 4 oblicza się w następujący sposób:
 - 1) pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy – w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę,
 - 2) pracownikowi zatrudnionemu w danym roku kalendarzowym – proporcjonalnie do przepracowanego okresu zatrudnienia,
 - 3) pracownikowi przebywającemu na urlopie wychowawczym, świadczeniu rehabilitacyjnym oraz urlopie bezpłatnym dłuższym niż 30 dni - proporcjonalnie do przepracowanego okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym.
4. Wysokość nagród przyznawanych z funduszu Unii Europejskiej nie jest wliczana do podstawy naliczania wynagrodzenia:
 - 1) zasiłków chorobowych, macierzyńskich i opiekuńczych,
 - 2) wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz za czas innych nieobecności usprawiedliwionych, za które ustala się wynagrodzenie jak za urlop wypoczynkowy, premii i innych świadczeń liczonych w relacji do wynagrodzenia.

§ 3

1. W przypadku ukarania pracownika karą porządkową nagroda nie przysługuje do czasu zatarcia kary.
2. Pracownikom, w stosunku do których prowadzone jest postępowanie wyjaśniające nagroda może być przyznana po zakończeniu postępowania.

§ 4

W sprawach spornych związanych z nagrodą pracownik może odwołać się do Dyrektora Ośrodka.

§ 5

Po przeanalizowaniu zastrzeżeń oraz wysłuchaniu zainteresowanego pracownika i przedstawiciela związków zawodowych, Dyrektor Ośrodka podejmuje decyzję ostateczną w kwestii nagrody.

DYREKTOR
Ośrodka Pomocy Społecznej
w Świątobrowicach

Agnieszka Kilka

