

## ZARZĄDZENIE Nr 20/ 2018

Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Starym Targu  
z dnia 12.06.2018r.

### w sprawie : ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Starym Targu

Na podstawie art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (jednolity tekst: Dz. U. 2018r., poz 917 ) oraz zgodnie z art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych ( jednolity tekst : Dz. U. z 2018r., poz 1260,1669 z późn. zm) i Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych ( jednolity tekst : Dz. U z 2018r., poz 936 z późn.zm) zarządzam co następuje:

#### § 1.

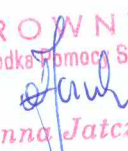
Ustala się w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Starym Targu Regulamin wynagradzania w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia.

#### § 2.

Traci moc zarządzenie Nr 3/2016 Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Starym Targu z dnia 20 kwietnia 2016r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Starym Targu.

#### § 3.

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni i do daty podania go do wiadomości pracowników.  
Fakt zapoznania się z treścią Regulaminu wynagradzania potwierdza podpis pracownika na załączonej liście.

KIEROWNIK  
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej  
  
mgr Anna Jatzuk

## **Regulamin wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Starym Targu**

Na podstawie art.77<sup>2</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm ) oraz zgodnie z art. 37 ust.1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych ( tekst jednolity: Dz. U. z 2016r. poz. 902 oraz z 2017r. poz. 60 i 1930 z póź. zm) i Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych ( jednolity tekst: Dz.U z 2018r., poz 936 z póź. zm)

zarządzam, co następuje:

### **I. Postanowienia ogólne.**

#### **§ 1.**

1. Regulamin wynagradzania ustala warunki wynagrodzenia za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą oraz wymagania kwalifikacyjne pracowników.
2. Przepisy Regulaminu stosuje się do pracowników zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Starym Targu.

### **II. Wymagania kwalifikacyjne.**

#### **§ 2.**

1. Pracownikiem samorządowym może być osoba , która:
  - 1) jest obywatelem polskim, z zastrzeżeniem art. 11 ust. 2 i 3 ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008r.,
  - 2) posiada kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania pracy na określonym stanowisku,
  - 3) ma pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzystania z pełni praw publicznych.

2. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na stanowisku urzędniczym może być osoba , która spełnia wymagania określone w ust. 1 oraz dodatkowo:

- 1 ) posiada co najmniej wykształcenie średnie,
- 2) nie była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe,
- 3) cieszy się nieposzlakowaną opinią.

3. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na kierowniczym stanowisku urzędniczym może być osoba , która spełnia wymagania określone w ust. 1 i ust. 2 pkt. 2 i 3, oraz dodatkowo:

- 1) posiada łącznie co najmniej trzyletni staż pracy lub wykonywała co najmniej 3 lata działalność gospodarczą,
- 2) posiada wykształcenie wyższe.

### III. Wynagrodzenie.

#### § 3.

Ilekoć w regulaminie jest mowa o „ **najniższym wynagrodzeniu**” rozumie się przez to najniższe wynagrodzenia zasadnicze w pierwszej kategorii zaszeregowania określone w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (jednolity tekst: Dz. U z 2018r., poz 936 z póź . zm).

#### § 4.

Ilekoć w regulaminie jest mowa o „ **minimalnym wynagradzaniu**” rozumie się przez to minimalne wynagradzanie w Polsce ustalone corocznie na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002r o minimalnym wynagradzaniu za pracę ( Dz. U. z 2018r., poz. 650 z póź. zm)

#### § 5.

1. Ustala się:

- tabelę miesięcznych stawek wynagradzania zasadniczego, stanowiącą załącznik Nr 1 regulaminu,
- tabelę stanowisk, zaszeregowień i wymagań kwalifikacyjnych pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej w Starym Targu, stanowiącą załącznik Nr 2 regulaminu,



- tabelę stawek dodatku funkcyjnego stanowiącego załącznik Nr 3 regulaminu,
- regulamin premiowania pracowników Ośrodka załącznik Nr 4 regulaminu.

#### § 6.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w umowie i przepisach płacowych określonych w niniejszym regulaminie.
2. Informacja o wysokości indywidualnego wynagradzania stanowi tajemnicę pracownika i nie może być rozpowszechniana poza przypadkami przewidzianymi w przepisach.

#### § 7.

1. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia określonego w przepisach prawa pracy.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

#### § 8.

Pracodawca na żądania pracownika jest obowiązany udostępnić mu do wglądu dokumenty stanowiące podstawę obliczenia wynagrodzenia.

#### § 9.

##### **Dodatek specjalny:**

- 1) z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może być przyznany dodatek specjalny na czas określony,

- 2) dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika,
- 3) dodatek może być przyznawany w wyższej wysokości, w szczególności z tytułu pozyskania środków w ramach funduszy zewnętrznych, realizacji projektu oraz jego rozliczania,
- 4) dodatek specjalny, o którym mowa w ustępie 3 może być przyznawany od chwili podpisania umowy o dofinansowanie projektu do jego zakończenia rozumianego jego całkowite rozliczenie, łącznie z ewentualną kontrolą końcową projektu,
- 5) dodatek, o którym mowa w ust. 3 wliczany jest do podstawy wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków chorobowych i opiekuńczych.

## **§ 10.**

### **Dodatkowe wynagrodzenia roczne.**

1. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ( Dz .U. nr 160, poz 1080 z póź. zm).
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne jest ustalane w wysokości 8,5% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowym, za który przysługuje to wynagrodzenia, obliczane jest wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
3. Prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego pracownicy nabywają po efektywnym przepracowaniu ca najmniej sześciu miesięcy w roku.
4. Pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadkach:
  - a) nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,
  - b) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwym,
  - c) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy,
  - d) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
5. Dodatkowe wynagrodzenie roczne jest wypłacane do końca pierwszego kwartału kalendarzowego, po upływie roku, za który to wynagrodzenie przysługuje.



#### **IV. Miejsce, termin wypłaty wynagrodzenia i potrącenia.**

##### **§ 11.**

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia pracowników Ośrodka następuje do 26 dnia każdego miesiąca z dołu, z zastrzeżeniem, iż w grudniu wypłata następuje do 25 dnia grudnia. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Ośrodek jest zobowiązany wypłacić wynagrodzenia w godz. 7,00 do godz. 15,00 na konto bankowe podane przez pracownika.
4. Za datę przelewu wynagrodzeń uważa się dzień postawienia środków płatowych do dyspozycji banku.
5. Z wynagrodzeń za pracę potrąceniu podlegają za zgodą pracownika.
  - a) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
  - b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych,
  - c) świadczenia alimentacyjnego,
  - d) ewentualne kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu Pracy,
  - e) inne należności, na potrącenie których pracownik wyraził zgodę.
6. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:
  - 1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych- do wysokości 3/5 wynagrodzenia.
  - 2) w razie egzekucji innych należności lub potrącenia zaliczek pieniężnych - do - 1/2 wynagrodzenia.
7. Nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.
8. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się w pełni wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za którą pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.
9. Po dokonaniu potrącenia wynagrodzeń z tytułów wymienionych ust.8 wynagrodzenia netto należne pracownikowi za dany miesiąc nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu ( Dz. U.z 2018r., poz. 650).

## **V. Inne świadczenia przysługujące pracownikowi ze stosunku pracy.**

### **§ 12.**

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego, ustalonego w relacji procentowej do minimalnego wynagrodzenia określona jest w załączniku nr 3 do regulaminu.
3. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku nie związanym z kierowaniem zespołem, koordynującemu wykonanie określonych zadań wynikających z zakresu czynności, może być przyznany dodatek funkcyjny w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia.

### **§ 13.**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.
2. Do okresu uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy.
4. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
5. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ten przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenia lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.
  - 1) począwszy do pierwszego dnia miesiąca następnego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca.



2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

#### **§ 14.**

1. Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, do którego obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, przysługuje wypłacony co miesiąc dodatek do wynagrodzenia w wysokości 250 zł brutto.
2. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.
3. Dodatek wliczany jest do podstawy wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków chorobowych i opiekuńczych.
4. Dodatek jest wypłacony w terminie wypłaty wynagrodzenia.

#### **§ 15.**

1. Pracownikowi samorządowemu może być skrócony, w uzasadnionych przypadkach, staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej ( staż pracy) określają odrębne przepisy oraz art. 5 ust. 2 i art. 6 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych.

#### **§ 16.**

1. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje prace w urzędzie lub jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu- do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

#### **§ 17.**

1. Pracownikowi samorządowemu, zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej można przyznać nagrodę.
2. Nagroda ma charakter uznaniowy.
3. W ramach środków na wynagrodzenia może być tworzony fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
4. Nagrody za pracę w danym roku budżetowym są przyznawane wybranym pracownikom z okazji Dnia Pracownika Samorządowego, który



przypada na 27 maja każdego roku i Dnia Pracownika Socjalnego, który przypada dnia 21 listopada każdego roku.

5. O przyznaniu nagrody pracownik zawiadamiany jest na piśmie. Kopia zawiadomienia przekazywana jest do akt osobowych pracownika.

6. Nagroda wliczona jest do podstawy wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków chorobowych i opiekuńczych w miesiącu wypłaty.

7. Wysokość funduszu nagród oraz przyznawania i wypłacania nagród określa regulamin premiowania pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Starym Targu ( załącznik nr 4 do regulaminu).

## § 18.

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- 75% miesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy,
- 100% miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach pracy,
- 150% miesięcznego wynagrodzenia – po 30 latach pracy,
- 200% miesięcznego wynagrodzenia – po 35 latach pracy,
- 300% miesięcznego wynagrodzenia – po 40 latach pracy,
- 400% miesięcznego wynagrodzenia – po 45 latach pracy.

2. 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.

3. W razie równoczesnego pozostawienia więcej niż e jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.

4. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.

6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.

7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenia przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze- wynagrodzenia przysługujące mu w dniu jej wypłaty.

8. Jeżeli pracownik samorządowy nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu przy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenia przysługujące pracownikowi a 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 samorządowemu, 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. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

11. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 10, na okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniającego do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia do nagrody wyższej -różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

12. Przepisy ust. 9 i 10 mają odpowiednie zastosowanie, w razie gdy w dniu , w których pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabeździe w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

## **§ 19.**

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę:

- dwumiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowanych 10 latach,



- trzymiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
  - sześciomiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 20 lat.
2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
  3. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.
  4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
  5. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

## **§ 20.**

1. Niezdolność pracowników z tytułu podróży służbowych regulują:

1) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej ( Dz. U. z 2013r. poz. 167).

2) Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów służbowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz. U. z 2002r. Nr 27, poz. 271).

## **§ 21.**

Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników Ośrodka zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

## **V. Postanowienia końcowe.**

## **§ 22.**

W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminie wynagrodzenia stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem Kodeksu Pracy, ustawy o pracownikach samorządowych i rozporządzenia płacowego.

**§ 23.**

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracownikom.

**§ 24.**

Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

**§ 25.**

Wszelkie zmiany w regulaminie wynagradzania wprowadza się w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

KIEROWNIK  
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej  
  
mgr Anna Jatzuk