

*Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Pelczycach
ul. Starogrodzka 12
73-260 Pelczyce*

Załącznik do Zarządzenie nr 4/2023 Kierownika
Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Pelczycach z dnia 18.07.2023 w sprawie
wprowadzenia Regulaminu wynagradzania
pracowników samorządowych w Miejsko-Gminnym
Ośrodku Pomocy Społecznej w Pelczycach

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
SAMORZĄDOWYCH
W MIEJSKO-GMINNYM OŚRODKU POMOCY SPOŁECZNEJ
W PEŁCZYCACH**

KIEROWNIK
Miejsko-Gminnego Ośrodka
Pomocy Społecznej w Pelczycach
[podpis]
mgr Marek Górecki

Pracodawca
(podpis i pieczęć)

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§ 1

Niniejszy Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych, określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych w Jednostce na podstawie umowy o pracę;
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników;
- 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
- 4) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego.

§ 2

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) **M-GOPS, ośrodka, jednostce** – należy przez to rozumieć Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Pełczycach;
- 2) **Kierownika** – należy przez to rozumieć Kierownika Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Pełczycach;
- 3) **Pracodawcy** – rozumie się przez to Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Pełczycach reprezentowany przez Kierownika jednostki;
- 4) **Pracownika** – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Pełczycach na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy;
- 5) **Ustawie** – rozumie się przez to Ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530 ze zm.);
- 6) **Kodeksie** – należy przez to rozumieć Ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t. j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.);
- 7) **Minimalnym wynagrodzeniu** – należy przez to rozumieć wynagrodzenie określone w Ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 ze zm.);
- 8) **Najniższym wynagrodzeniu zasadniczym** – rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie zasadnicze ustalone w załączniku nr 1 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960).

§ 3

1. Regulaminowi wynagradzania podlegają pracownicy samorządowi jednostki, zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, z wyjątkiem pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy oraz pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru, mianowania i powołania.

2. Nowo zatrudniony pracownik jednostki, przed rozpoczęciem pracy zostaje zapoznany z niniejszym Regulaminem Wynagradzania.
3. Oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem wynagradzania jest dołączone do akt osobowych zatrudnionego pracownika.
4. Oświadczenie pracownika stanowi **załącznik nr 1** do niniejszego Regulaminu.

Rozdział 2

Wymagania kwalifikacyjne

§ 4

1. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie, staż pracy w latach) dotyczące pracowników zatrudnionych w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Pełczycach określa wykaz stanowisk z uwzględnieniem podziału na stanowiska urzędnicze, pomocnicze i obsługi, stanowiący **załącznik nr 2** do Regulaminu.
2. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany jest okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy.

Rozdział 3

Wynagrodzenie za pracę

§ 5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowanie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy - na podstawie art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych;
 - 2) dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, premia oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej - na podstawie art. 36 ust. 4-6 ustawy o pracownikach samorządowych oraz regulaminu wynagradzania,
 - 3) dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w niedziele i święta - na podstawie i zasadach określonych w art.151-151(12) Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy;
 - 4) wynagrodzenie lub czas wolny za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych – zgodnie z art. 42 ust. 4 Ustawy o pracownikach samorządowych;
 - 5) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy - na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;

- 6) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy;
- 7) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa;
- 8) Dodatkowe wynagrodzenie roczne na podstawie i zasadach określonych w Ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz.U. z 2018 poz. 1872);
- 9) Odprawa emerytalna i rentowa określona w art. 36 ust. 2 oraz art. 38 ust. 3 Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 530);
- 10) Odprawa pośmiertna określona w art. 93 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy.
- 11) Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 172 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy.

§ 6

1. Wynagrodzenie za pracę i jego wysokość stanowią dobro pracownika i podlegają ochronie polegającej na dochowaniu przez pracodawcę tajemnicy wynagrodzenia za pracę.
2. Wynagrodzenie (zasadnicze wraz z innymi składnikami wynagrodzenia) pracownika samorządowego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 ze zm.)
3. Przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się:
 - 1) nagrody jubileuszowej;
 - 2) odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
 - 3) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych;
 - 4) dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej;
 - 5) dodatku za staż pracy.
4. Do obliczenia wysokości wynagrodzenia pracownika przyjmuje się przysługujące pracownikowi składniki wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy.

§ 7

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.

2. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960).
3. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa **Załącznik nr 3** do niniejszego Regulaminu.
4. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania określony w **załączniku nr 2** do niniejszego regulaminu i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi zgodnie z tabelą miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego określonych w **załączniku nr 3**.
5. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje wypłatą wynagrodzenia zasadniczego i innych składników wynagrodzenia w wysokości odpowiedniej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.
6. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania określony w **załączniku nr 2** do niniejszego regulaminu i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi zgodnie z tabelą miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego określonych w **załączniku nr 3**.

§ 8

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt. 7 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę.
2. 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.
3. W przypadku gdy praca w jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz 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 z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek za wysługę lat 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 prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 9

Dodatek funkcyjny

1. Ustala się następujące stanowiska, na których jest przyznawany dodatek funkcyjny:
 - 1) stanowiska kierownicze urzędnicze;
 - 2) stanowiska urzędnicze;
 - 3) stanowiska samodzielne na wniosek kierownika.
2. Dodatek funkcyjny przyznaje i ustala jego wysokość Kierownik jednostki.
3. Dodatek funkcyjny nie może przekroczyć 50% otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ulega odpowiednio zmniejszeniu za okres pobierania zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Przepisy dotyczące dodatku funkcyjnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych, obsługi.

§ 10

Nagroda oraz premia uznaniowa

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 3,0% planowanych środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w jednostce z przeznaczeniem na nagrody uznaniowe za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody oraz premii uznaniowej podejmuje pracodawca.
3. Nagrodę przyznaje się za:
 - 1) Indywidualne wyniki pracy pracownika, jego zaangażowanie w pracy, rzetelność, dyspozycyjność, samodzielność;
 - 2) Inicjatywę w podejmowaniu działań polepszających organizację pracy jednostki;
 - 3) Złożoność realizowanych zadań;
 - 4) Wykonywanie zadań nie leżących w stałym zakresie obowiązków.
 - 5) Systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
 - 6) Wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych.
4. Wysokość nagrody przyznanej pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku urzędniczym powinna uwzględniać wyniki okresowej oceny pracy pracownika, o której mowa w ustawie.

§ 11.

Kierownik Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Pełczycach może zgłosić pracownika jako kandydata do przyznania nagrody specjalnej przez ministra właściwego zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Polityki Społecznej z dnia 7 kwietnia 2005 r. w sprawie przyznawania nagród specjalnych w zakresie pomocy społecznej.

§ 12.

Warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego

1. Dodatek specjalny może zostać przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności.
2. Dodatek specjalny, jego wysokość oraz okres w jakim będzie przysługiwał, określa Kierownik.
3. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przysługuje w kwocie co najmniej 10 % i nie przekraczającej 75% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
4. Prawo do przyznanego dodatku specjalnego wygasa z dniem zaprzestania wykonywania dodatkowych czynności.
5. Dodatek specjalny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ulega odpowiednio zmniejszeniu 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 wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 13.

Dodatek za pracę w porze nocnej

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 ustawy – Kodeks pracy.

§ 14.

Praca w godzinach nadliczbowych

Pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

§ 15.

Nagroda jubileuszowa dla pracownika samorządowego

1. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1, pkt. 8 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa.

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 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 samorządowego jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
6. Jeżeli pracownik samorządowy nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym 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.

§ 16.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

1. Pracownikowi, który w poprzednim roku kalendarzowym przepracował w MGOPS w Pelczycach cały rok kalendarzowy przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne według zasad określonych w Ustawie z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Pracownik, który nie przepracował całego roku kalendarzowego nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
3. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wynosi 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu poprzedniego roku kalendarzowego za czas faktycznie przepracowany.
4. Podstawę wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego stanowią zsumowane wynagrodzenia i świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie:
 - 1) Za urlop wypoczynkowy
 - 2) Za czas pozostawania bez pracy przysługujące osobie, która podjęła pracę w wyniku przywrócenia do pracy
 - 3) W przypadkach o których mowa w ust. 2 wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego.
 - 4) Wynagrodzenie roczne wypłaca się z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia.

- 5) Wynagrodzenie roczne wypłaca się w ciągu pierwszych 3 miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który to wynagrodzenie przysługuje.
5. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją pracodawcy, dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
6. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego z ubezpieczenia społecznego, w wysokości 1/12 kwoty wypłaconej pracownikowi za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

§ 17.

1. 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 400 zł.
2. Dodatek nie jest uwzględniany przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika zgodnie z art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

§ 18.

1. Pracownikowi socjalnemu przysługuje zwrot kosztów uczestnictwa w szkoleniach w zakresie specjalizacji zawodowej w zawodzie pracownika socjalnego na wniosek, w wysokości określonej przez kierownika jednostki jeżeli budżet jednostki na to pozwoli.
2. Pracownikowi socjalnemu, do którego obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki, przysługuje zwrot kosztów przejazdów z miejsca pracy do miejsc wykonywania przez niego czynności zawodowych, w przypadku braku możliwości zapewnienia dojazdu środkami pozostającymi w dyspozycji zatrudniającego go pracodawcy.
3. Asystentowi rodziny zatrudnionemu w MGOPS Pelczyce przysługuje ryczałt na paliwo w związku z wykonywaniem czynności służbowych w wysokości określonej przez kierownika jednostki.

§ 19.

Wynagrodzenie za czas urlopu

1. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:
- 1) Jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcia
- 2) Wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju

- 3) Gratyfikacji (nagród) jubileuszowych
 - 4) Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy
 - 5) Ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy
 - 6) Dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego
 - 7) Wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w skutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną
 - 8) Nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej
 - 9) Odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych
 - 10) Wynagrodzenia i odszkodowania przysługujące w razie rozwiązania stosunku pracy.
2. Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystania urlopu
 3. Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkami określonymi w ust. 2, uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.
 4. Wynagrodzenie ustalone według zasad przewidzianych w ust. 1 i 2 stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia urlopowego, zwaną dalej „podstawą wymiaru”.
 5. Wynagrodzenie urlopowe oblicza się: dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w okresie, z którego ustalana jest podstawa, a następnie, mnożąc tak ustalone wynagrodzenie za jedną godzinę pracy przez liczbę godzin, jakie pracownik przepracowałby w czasie urlopu w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tym czasie nie korzystał z urlopu.

Rozdział 4

Odprawa emerytalna lub rentowa

§ 20

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości określonej w art. 38 ust. 3 Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. z 2022 poz. 530 ze zm.).
2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy wlicza się wszystkie poprzednie 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 ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Rozdział 5
Odprawa pośmiertna
§ 21

1. Zgodnie z art. 93 Ustawy z 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy w razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. Szczegółowe warunki przyznania odprawy pośmiertnej rodzinie zmarłego określa art. 93 Ustawy z 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy.

Rozdział 6
Zasady wypłaty wynagrodzenia
§ 22

Zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks Pracy oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 23

1. Wypłatę wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, w okresie między 26 –tym a 28-tym dniem miesiąca kalendarzowego.
2. Składniki wynagrodzenia, których wysokość może być ustalona jedynie na podstawie już wykonanych prac, wypłaca się miesięcznie lub jednorazowo z dołu w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym ten dzień.
3. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana jest w terminie ustalonym dla wypłaty wynagrodzenia. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
4. Na wniosek pracownika pracodawca zobowiązany jest udostępnić do wglądu dokumentację płacową oraz przekazać odcinek listy płac zawierający jego wszystkie składniki wynagrodzenia.
5. Wypłata wynagrodzenia następuje przelewem na konto bankowe pracownika.

6. Pracodawca powinien poinformować każdego pracownika o obowiązku podania numeru rachunku, na który ma zostać wypłacone wynagrodzenie.
7. Wypłata wynagrodzenia do rąk własnych pracownika następuje na podstawie pisemnego wniosku w siedzibie jednostki za zgodą kierownika jednostki w szczególnych okolicznościach. Wniosek stanowi **załącznik nr 5**.

Rozdział 7

Postanowienia końcowe

§ 24

W sprawach nieuregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem: Kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych i rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

§ 25

1. Niniejszy regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, poprzez odczytanie treści regulaminu na zebraniu pracowników oraz udostępnienie kopii regulaminu każdemu pracownikowi.
2. Podczas zebrania pracownik zobowiązany jest do pisemnego potwierdzenia zapoznania się z Regulaminem wynagradzania.
3. W przypadku nieobecności pracownika na zebraniu, kopia regulaminu jest udostępniona pracownikowi w pierwszym dniu pojawienia się w pracy.

§ 26

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu u Kierownika Jednostki.

§ 27

Zmiany w regulaminie wynagradzania wprowadza się aneksem w formie pisemnej.

Wykaz załączników do niniejszego regulaminu

- 1) **Załącznik nr 1** – Oświadczenie o zapoznaniu z regulaminem
- 2) **Załącznik nr 2** - Tabela wymagań kwalifikacyjnych
- 3) **Załącznik nr 3** – Tabela minimalnych i maksymalnych kwot miesięcznego wynagradzania zasadniczego
- 4) **Załącznik nr 4**- Wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych
- 5) **Załącznik nr 5** - Tabela dodatku funkcyjnego

Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Pełczycach
ul. Starogrodzka 12
73-260 Pełczyce

ZALĄCZNIK Nr 1 do Regulaminu
wynagradzania pracowników
samorządowych w Miejsko-Gminnym
Ośrodku Pomocy Społecznej
w Pełczycach

OŚWIADCZENIE

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(nazwa stanowiska pracy)

Oświadczam, że zapoznałem(-am)* się z Regulaminem wynagradzania pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Pełczycach.

.....
(data i podpis pracownika)

Załącznik Nr 2 do Regulaminu
wynagradzania pracowników
samorządowych w Miejsko-Gminnym
Ośrodku Pomocy Społecznej
w Pelczycach

Tabela wymagań kwalifikacyjnych

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1	Kierownik	XVIII	Wyższe lub według odrębnych przepisów	5 lat lub według odrębnych przepisów
3	Główny księgowy	XV	według odrębnych przepisów	
4	Inspektor	IX	Wyższe	1
			Średnie	3
Stanowiska urzędnicze				
5	Samodzielny referent	X	Wyższe	1 rok
			Średnie	4 lata
6	Kasjer	VIII	Średnie	1 rok
7	Referent	VIII	Średnie	1 rok
8	Kierownik klubu, Koordynator	XVI	Według odrębnych przepisów	
9	Księgowy	IX	Średnie	2 lata
			Wyższe	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
10	Specjalista pracy socjalnej	XIV	wyższe według odrębnych przepisów albo dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja I stopnia w zawodzie pracownik socjalny	-
11	Starszy pracownik socjalny	XIV	wyższe według odrębnych przepisów	2 lata
		XIII	średnie według odrębnych przepisów	2 lata
12	Pracownik socjalny	XIII	wyższe według odrębnych przepisów	-
		XII	średnie według odrębnych przepisów	-
13	Opiekunka domowa	X	dyplom w zawodzie lub świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie lub certyfikat	-
14	Asystent rodziny	XIII	według odrębnych przepisów	
15	Konserwator	V	Zasadnicze	
16	Starszy specjalista pracy socjalnej	XV	według odrębnych przepisów	

Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Pelczycach
ul. Starogrodzka 12
73-260 Pelczyce

17	Kierowca samochodu osobowego	VI	według odrębnych przepisów
18	Goniec	II	Podstawowe
19	Wychowawca w placówce wsparcia dziennego	XIV	według odrębnych przepisów
20	Sprzątaczką	II	Podstawowe
21	Aspirant pracy socjalnej	IX	Średnie
22	Pracownik administracyjny	IV	Zasadnicze

Załącznik Nr 3 do Regulaminu wynagradzania
pracowników samorządowych w Miejsko-Gminnym
Ośrodku Pomocy Społecznej w Pełczycach

Tabela minimalnych i maksymalnych kwot miesięcznego wynagradzania zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota najniższego wynagrodzenia zasadniczego w zł	Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego w zł
I	3 300,00	4 000,00
II	3 350,00	4 200,00
III	3 400,00	4 500,00
IV	3 450,00	4 700,00
V	3 500,00	5 000,00
VI	3 550,00	5 300,00
VII	3 600,00	5 500,00
VIII	3 650,00	5 800,00
IX	3 700,00	6 200,00
X	3 800,00	6 500,00
XI	3 900,00	6 600,00
XII	4 000,00	6 900,00
XIII	4 100,00	7 200,00
XIV	4 200,00	7 400,00
XV	4 300,00	7 800,00
XVI	4 400,00	8 300,00
XVII	4 600,00	8 800,00
XVIII	4 800,00	9 100,00
XIX	5 000,00	9 400,00
XX	5 200,00	9 600,00

Załącznik Nr 4 do Regulaminu wynagradzania
pracowników samorządowych w Miejsko-
Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej
w Pelczycach

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(miejscowość i data)

.....
(stanowisko)

Pani/Pan*

.....
**Kierownik Miejsko-Gminnego
Ośrodka Pomocy Społecznej
w Pelczycach**

Wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych

Na podstawie art. 86 § 3 Kodeksu pracy wnoszę o wypłatę wynagrodzenia poczynsz
od wynagrodzenia za miesiąc..... r. do rąk własnych.

.....
(podpis pracownika)

Załącznik Nr 5 do Regulaminu wynagradzania
pracowników samorządowych w Miejsko-
Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej
w Pelczycach

Tabela dodatku funkcyjnego

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1	do 35
2	do 40
3	do 60
4	do 80
5	do 100
6	do 120

