

Zarządzenie nr 15/2024
w sprawie zmiany w Regulaminie Wynagradzania pracowników
Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sianowie
z dnia 30.04.2024 roku

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U.2022.530 t.j.), ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. 2023.901 t.j.), art.77³ Kodeksu Pracy (Dz.U.2023.1465 t.j.), Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U.2021.1960), ustawy z dnia 6 lipca 1982r. o radcach prawnych (Dz.U. 2024.499 t.j.) zarządzam, co następuje:

§ 1

W Regulaminie Wynagradzania stanowiący załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 45/2021 Kierownika Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sianowie z dnia 16.11.2021r. wprowadza zmianę w §14 - §16 oraz dodanie §17 i §18.

1. **§ 14** otrzymuje brzmienie:

” **§14. Nagroda Uznaniowa**

- 1) Pracownikom MGOPS mogą być przyznawane nagrody w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym.
- 2) Nagroda może zostać przyznana za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej (wyniki pracy, podniesienie poziomu wykształcenia, dbałość o jakość pracy i realizowane przez MGOPS zadania).
- 3) Pracownikowi MGOPS może zostać przyznana nagroda uznaniowa za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej m.in.:
 - a) doraźnie, bezpośrednio po zaistnieniu uzasadniających je okoliczności,
 - b) celem wyróżnienia pracownika za całokształt pracy w danym okresie,
 - c) w innych terminach wskazanych przez Kierownika MGOPS.
- 4) Wysokość nagrody uznaniowej ustala się w oparciu o:
 - a) ocenę uzyskanych wyników pracy zawodowej,
 - b) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
 - c) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,
 - d) wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika,
 - e) efektywna pomoc w rozwoju zawodowym i adaptacji społeczno-zawodowej nowozatrudnionego pracownika,
 - f) działania usprawniające na stanowisku pracy,
 - g) umiejętność rozwiązywania przez pracownika zagadnień proceduralnych o szczególnym stopniu trudności i znaczeniu dla pracy na zajmowanym stanowisku.

- 5) Nagroda uznaniowa nie może być przyznana pracownikowi, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatnich 12 miesięcy poprzedzających dzień przyznania nagrody uznaniowej.
- 6) Nagroda ma charakter uznaniowy i nie może być podstawą do roszczeń ze strony pracownika.
- 7) Nagrody przyznaje Kierownik MGOPS, przy czym jednorazowo nagroda nie może przekraczać dwukrotnej wysokości wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.
- 8) Pismo o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych.”

2. Dodaje się § 17, który otrzymuje brzmienie:

” §17. Zasady awansowania i przeszeregowania pracowników

- 1) Pracownikom MGOPS przyznawane są podwyżki wynagrodzenia zasadniczego w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia przewidzianych w danym roku kalendarzowym w budżecie MGOPS. Dotyczy to zwłaszcza wzrostu wynagrodzenia służącego usuwaniu dysproporcji w wynagrodzeniach otrzymanych przez pracowników wykonujących pracę jednakową lub o jednakowej wartości.
- 2) Każdy pracownik posiadający odpowiednie kwalifikacje oraz:
 - a) wykazujący się aktywnością zawodową oraz dyscypliną pracy,
 - b) należycie wykonujący swoje obowiązki,
 - c) posiadający umiejętności wykonywania innych prac na rzecz MGOPS, niż określone w ramach zakresu czynności, ma możliwość awansu na inne stanowisko pracy lub wyższe stanowisko służbowe.
- 2.1) Stopnie awansu zawodowego pracowników socjalnych wprowadzone jest odrębnym Zarządzeniem Kierownika Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sianowie.
- 3) Awansowanie pracownika na wyższe stanowisko, w tym na stanowisko kierownicze, może nastąpić w wyniku pozytywnej oceny dotychczasowej pracy i predyspozycji pracownika.
- 4) Indywidualne przeszeregowanie pracownika (podwyższenie wynagrodzenia na danym stanowisku) ma charakter motywacyjny i może mieć miejsce w szczególności w związku z:
 - a) pozytywną oceną okresową pracownika,
 - b) zwiększeniem zakresu obowiązków i odpowiedzialności,
 - c) zawarciem kolejnej umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony.
- 5) Awansowanie następuje na wniosek kierownika działu, a w przypadku stanowisk samodzielnych na wniosek bezpośredniego przełożonego.
- 6) Awansowanie i przeszeregowanie pracowników następuje w terminie ustalonym przez Kierownika MGOPS.
- 7) W związku z awansowaniem pracownika na wyższe stanowisko służbowe, pracownikowi przyznane jest wyższe wynagrodzenie zasadnicze w kwocie nie niższej niż 150,00 zł brutto miesięcznie.”

3. Następuje przenie numerowanie paragrafów po § 14 kolejno:

- 3.1. § 15 Dodatek za pracę w porze nocnej
- 3.2. § 16 Wynagrodzenie za czas przestoju

3.3. § 17 Zasady awansowania i przeszerzegowania pracowników

3.4. IV. Postanowienia końcowe- § 18.

§ 2

Pozostałe zapisy Zarządzenia pozostają bez zmian.

§ 3

Wykonanie Zarządzenia powierzam pracownikowi na stanowisku ds. kadr i płac.

§ 4

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników MGOPS w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Sianowie.

Adela Lis
p.o. Kierownika Miejsko-Gminnego
Ośrodka Pomocy Społecznej w Sianowie