

Zarządzenie nr 45/2021
Kierownika Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sianowie
z dnia 16.11.2021r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania pracowników Miejsko-Gminnego
Ośrodka Pomocy Społecznej w Sianowie.

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U.2019.1282 t.j.), ustawy z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagradzaniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U.2018.1872 t.j.), ustawy z dnia 12 marca 2004r. o pomocy społecznej (Dz.U.2018.1872 t.j.), ustawy z dnia 9 czerwca 2011r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. 2020, 821 t.j.), Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U.2021.1960) i art. 77³ Ustawy z dnia 26 kwietnia 1974r. Kodeks Pracy zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadzam Regulamin Wynagradzania pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sianowie stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc: Zarządzenie nr 38/2020 Kierownika Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sianowie z dnia 07.09.2020r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sianowie, Zarządzenia nr 55/2020 z dnia 31.12.2020r. w sprawie wprowadzenia zmian do Regulamin Wynagradzania oraz Zarządzenia nr 34/2021 z dnia 18.08.2021r. w sprawie wprowadzenia zmian do Regulamin Wynagradzania.

§ 3

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

Elżbieta Altn
Kierownik Miejsko-Gminnego
Ośrodka Pomocy Społecznej w Sianowie

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW MIEJSKO-GMINNEGO OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W SIANOWIE

ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Niniejszy Regulamin Wynagradzania Pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sianowie, zwany dalej Regulaminem, ustala:

1. wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych,
2. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
3. szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego oraz dodatek dla pracowników wykonujących pracę socjalną w terenie,
4. warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę,
5. szczegółowe warunki ustalania i wypłacania nagród jubileuszowych oraz odprawa emerytalnych i rentowych,
6. warunki ustalania i wypłacania wynagrodzenia za pracę poza rozkładem czasu pracy przyjętym dla danego pracownika.

§ 2

Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

1. MGOPS – rozumie się przez to Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Sianowie,
2. pracodawcy – rozumie się przez to Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Sianowie reprezentowany przez jego kierownika;
3. pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Sianowie na podstawie umowy o pracę, bez względu na jej rodzaj i wymiar czasu pracy;
4. rozporządzeniu – oznacza Rozporządzenie z dnia 25 października 2021r. Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U.2021.1960);
5. ustawa- oznacza Ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. 2019.1282 t.j.);
6. regulaminie – należy rozumieć przez to regulamin wynagradzania obowiązujący w Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Sianowie.

§ 3

1. Postanowienia niniejszego Regulaminu mają zastosowanie do pracowników samorządowych zatrudnionych w MGOPS na podstawie umowy o pracę, pracowników powołanych, a w stosunku do innych pracowników o ile o tym wyraźnie stanowią przepisy.
2. Postanowienia niniejszego Regulaminu nie naruszają praw pracowników zatrudnionych w MGOPS w Sianowie w dniu wejścia w życie Regulaminu, które nabyli w MGOPS w Sianowie przed jego wejściem w życie.
3. Postanowienia Regulaminu nie naruszają powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

§ 4

1. Dane przekazywane przez pracownika Pracodawcy, będącego administratorem danych osobowych pracowników, w celu udokumentowania prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia, świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz ustalenia ich wysokości i wypłaty podlegają ochronie, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.. (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016) i ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. poz. 1000).
2. Dane przekazywane przez pracownika będą wykorzystywane wyłącznie w celach ustalenia prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, ustalenia ich wysokości i wypłaty.
3. Pracownikowi przysługuje prawo dostępu do przekazanych danych, żądania ich sprostowania, usunięcia albo ograniczenia przetwarzania, przenoszenia do innego administratora, sprzeciwu wobec przetwarzania danych oraz wycofania zgody (jeśli była udzielona) w dowolnym momencie.
4. Dane przekazane przez pracownika będą przechowywane przez okres trwania stosunku pracy oraz obowiązkowy okres ich archiwizacji.

ROZDZIAŁ II

WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 5

1. W zakresie wymagań kwalifikacyjnych pracowników MGOPS mają zastosowanie obowiązujące przepisy, a w szczególności Rozporządzenie, Ustawa o pracownikach samorządowych, Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Ustawa z dnia 9 czerwca 2011r. o wspieraniu rodziny oraz systemie pieczy zastępczej oraz załącznik nr 2 do regulaminu.
2. Pracownikiem samorządowym może być osoba, która:
 - jest obywatelem polskim, z zastrzeżeniem art. 11 ust. 2 i 3 Ustawy,
 - ma pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzysta z pełni praw publicznych
 - posiada kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania pracy na określonym stanowisku.
3. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie wyboru lub powołania może być osoba, która spełnia wymagania określone w ust. 1 oraz nie była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe.
4. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na stanowisku urzędniczym, może być osoba, która spełnia wymagania określone w ust. 1 oraz dodatkowo:
 - posiada co najmniej wykształcenie średnie lub średnie branżowe,
 - nie była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe,
 - cieszy się nieposzlakowaną opinią.
5. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na kierowniczym stanowisku urzędniczym może być osoba, która spełnia wymagania określone w pkt. 2 i 4 oraz dodatkowo:
 - posiada co najmniej trzyletni staż pracy lub wykonywała przez co najmniej 3 lata działalność gospodarczą o charakterze zgodnym z wymaganiami na danym stanowisku;
 - posiada wykształcenie wyższe w rozumieniu przepisów o szkolnictwie wyższym i nauce.
6. Pracownikiem socjalnym może być osoba, która spełnia co najmniej jeden z niżej wymienionych warunków:
 - a) posiada dyplom ukończenia kolegium pracowników służb społecznych,

- b) ukończyła studia na kierunku praca socjalna lub w zakresie pracy socjalnej,
- c) do dnia 31 grudnia 2013 r. ukończyła studia wyższe o specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego na jednym z kierunków:
 - pedagogika,
 - pedagogika specjalna,
 - politologia,
 - polityka społeczna,
 - psychologia,
 - socjologia,
 - nauki o rodzinie;

7. Asystentem rodziny może być osoba, która:

a) posiada:

- wykształcenie wyższe na kierunku pedagogika, psychologia, socjologia, nauki o rodzinie lub praca socjalna lub
- wykształcenie wyższe na dowolnym kierunku uzupełnione szkoleniem z zakresu pracy z dziećmi lub rodziną i udokumentuje co najmniej roczny staż pracy z dziećmi lub rodziną lub studiami podyplomowymi obejmującymi zakres programowy szkolenia określony na podstawie art. 12 pkt. 1 ust. 3 Ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej i udokumentuje co najmniej roczny staż pracy z dziećmi lub rodziną lub
- wykształcenie średnie lub średnie branżowe i szkolenie z zakresu pracy z dziećmi lub rodziną, a także udokumentuje co najmniej 3-letni staż pracy z dziećmi lub rodziną;

b) nie jest i nie była pozbawiona władzy rodzicielskiej oraz władza rodzicielska nie jest jej zawieszona ani ograniczona;

c) wypełnia obowiązek alimentacyjny - w przypadku gdy taki obowiązek w stosunku do niej wynika z tytułu egzekucyjnego;

d) nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.

8. Kierownikiem placówki wsparcia dziennego może być osoba, która:

a) posiada wykształcenie wyższe:

- na kierunku pedagogika, pedagogika specjalna, psychologia, socjologia, praca socjalna, nauki o rodzinie lub na innym kierunku, którego program obejmuje resocjalizację, pracę socjalną, pedagogikę opiekuńczo-wychowawczą lub
- na dowolnym kierunku, uzupełnione studiami podyplomowymi w zakresie psychologii, pedagogiki, nauk o rodzinie, resocjalizacji lub kursem kwalifikacyjnym z zakresu pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej;

b) nie jest i nie była pozbawiona władzy rodzicielskiej oraz władza rodzicielska nie jest jej zawieszona ani ograniczona;

c) wypełnia obowiązek alimentacyjny - w przypadku gdy taki obowiązek w stosunku do niej wynika z tytułu egzekucyjnego;

d) nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.

9. Osobą pracującą z dziećmi w placówce wsparcia dziennego może być osoba posiadająca następujące kwalifikacje:

1) w przypadku wychowawcy:

a) wykształcenie wyższe:

- na kierunku pedagogika, pedagogika specjalna, psychologia, socjologia, praca socjalna, nauki o rodzinie lub na innym kierunku, którego program obejmuje resocjalizację, pracę socjalną, pedagogikę opiekuńczo-wychowawczą lub

- na dowolnym kierunku, uzupełnione studiami podyplomowymi w zakresie psychologii, pedagogiki, nauk o rodzinie, resocjalizacji lub kursem kwalifikacyjnym z zakresu pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej,
 - b) co najmniej wykształcenie średnie lub średnie branżowe i udokumentuje co najmniej 3-letni staż pracy z dziećmi lub rodziną;
 - 2) w przypadku pedagoga - tytuł zawodowy magistra na kierunku pedagogika albo pedagogika specjalna;
 - 3) w przypadku psychologa - prawo wykonywania zawodu psychologa w rozumieniu ustawy z dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów (Dz. U. z 2019 r. poz. 1026);
 - 4) w przypadku osoby prowadzącej terapię - udokumentowane przygotowanie do prowadzenia terapii o profilu potrzebnym w pracy z dzieckiem i rodziną;
 - 5) w przypadku opiekuna dziecięcego - ukończoną szkołę przygotowującą do pracy w zawodzie opiekuna dziecięcego lub pielęgniarki albo studia pedagogiczne.
10. W placówce wsparcia dziennego z dziećmi może pracować osoba, która:
- 1) nie jest i nie była pozbawiona władzy rodzicielskiej oraz władza rodzicielska nie jest jej ograniczona ani zawieszona;
 - 2) wypełnia obowiązek alimentacyjny - w przypadku gdy taki obowiązek w stosunku do niej wynika z tytułu egzekucyjnego;
 - 3) nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.

ROZDZIAŁ III

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 6

Zasady ogólne

- 1. W Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Sianowie obowiązuje miesięczny system wynagradzania.
- 2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych wymaganym przy jej wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości pracy.
- 3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.
- 4. Wynagrodzenie otrzymane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe, od minimalnego wynagrodzenia określonego w przepisach prawa pracy.
- 5. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
- 6. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w przypadkach określonych w obowiązujących przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.
- 7. Wysokości wynagrodzenia dla pracownika ustala Kierownik MGOPS.
- 8. Wysokości wynagrodzenia dla Kierownika MGOPS ustala Burmistrz Gminy i Miasta Sianów.
- 9. Sposób i termin wypłaty wynagrodzenia określa Regulamin Pracy Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sianowie.
- 10. Pracownikowi przysługuje:
 - wynagrodzenie zasadnicze,
 - dodatek za wieloletnią pracę,
 - nagroda jubileuszowa,

- jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach,
 - odprawa pośmiertna,
 - inne świadczenia pieniężne związane z pracą.
11. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny.
 12. Dodatek dla pracownika socjalnego za świadczenie pracy w terenie.
 13. Pracownikowi za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej (wyniki pracy, podniesienie poziomu wykształcenia, dbałość o jakość pracy i realizowane przez MGOPS zadania) można przyznać nagrodę.
 14. Pracownikowi za świadczenie pracy w porze nocnej przysługuje dodatek.
 15. Pracownikowi za świadczenie pracy w systemie przerywanego czasu pracy, za czas przestoju przysługuje prawo do wynagrodzenia.
 16. Pracownikowi, który używa samochodu prywatnego do celów służbowych może zostać przyznany ryczałt samochodowy.
 17. Pracownikowi, który korzysta z telefonu prywatnego do celów służbowych, może zostać przyznany ryczałt na telefon.

§ 7

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Minimalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego pracowników określają odrębne przepisy.
2. Maksymalną stawkę wynagrodzenia zasadniczego pracowników określa załącznik nr 1 do Regulaminu.
3. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, wynikającą z najniższego wynagrodzenia zasadniczego ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
4. Zmiana kwot właściwych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania nie wymaga zmiany umowy o pracę.

§ 8

Dodatek za wieloletnią pracę

1. 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. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, 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. Dodatek za wieloletnią pracę wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik samorządowy 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.
2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi 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 samorządowy otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
3. Pracownikowi, 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 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.

§ 9

Nagroda jubileuszowa

1. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
 - po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 45 latach pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. 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.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
5. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
6. Pracownikowi, 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.
7. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
8. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika samorządowego jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
9. Jeżeli pracownik 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.
10. 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.

11. Pracownik, któremu wypłacono nagrodę jubileuszową danego stopnia w sytuacji, o której mowa w pkt. 9, nie nabywa prawa do tej nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody danego stopnia.
12. 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.
13. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w pkt. 11, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie 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.
14. Przepisy ust. 11 i 12 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.

§ 10

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

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 zakończanego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do odprawy, o której mowa w pkt. 1, wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
3. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 3, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
5. Do okresów pracy uprawniających do 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.

§ 11

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.
2. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy 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. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
 - a) rozwiązania stosunku pracy w związku z:

- przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
 - likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją;
- b) podjęcia zatrudnienia:
- w wyniku przeniesienia służbowego,
 - na podstawie powołania lub wyboru,
 - w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej;
- c) korzystania:
- z urlopu wychowawczego,
 - z urlopu macierzyńskiego,
 - z urlopu ojcowskiego,
 - z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - z urlopu dla poratowania zdrowia,
- d) korzystania z urlopu rodzicielskiego;
- e) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.
4. Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:
- a) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
 - b) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
 - c) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy lub ze służby;
 - d) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
5. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
6. W przypadkach, o których mowa w pkt. 3, wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego u danego pracodawcy.
7. Wynagrodzenie roczne jest wypłacane z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia.
8. Wynagrodzenie roczne wypłaca się, z zastrzeżeniem pkt. 9 nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.
9. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją pracodawcy, wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 11

Odprawa pośmiertna

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 na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie.

§ 12

Dodatek specjalny

1. Dodatek specjalny jest fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia za pracę i może zostać przyznany pracownikom, z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych związanych z wykonywaniem dodatkowych zadań lub uznaniowo za wykonanie dodatkowego zadania.
2. Dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych związanych z wykonywaniem dodatkowych zadań jest pomniejszany za czas nieobecności w pracy wynikających z ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a tym samym stanowi podstawę wymiaru zasiłku chorobowego zgodnie z tą ustawą.
3. Dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych nie przysługuje za czas urlopu bezpłatnego i nieusprawiedliwionej nieobecności.
4. Dodatek specjalny uznaniowy za wykonanie dodatkowego zadania nie jest pomniejszany za czas nieobecności w pracy, tym samym nie stanowi podstawy wymiaru zasiłku chorobowego zgodnie z ustawą z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
5. Jednorazowo dodatek przyznaje się na czas określony nie dłuższy niż 12 miesięcy, w kwocie wynoszącej nie więcej niż 150 % łącznego wynagrodzenia miesięcznego.
6. Wysokość oraz okres na jaki będzie przyznany dodatek specjalny dla pracownika ustala Kierownik MGOPS.
7. Wysokość oraz okres na jaki będzie przyznany dodatek specjalny dla Kierownika MGOPS ustala Burmistrz Gminy i Miasta Sianów.
8. Szczegółowe warunki przyznania dodatku specjalnego określone są w piśmie przyznającym dodatek.

§ 13

Dodatek dla pracownika socjalnego za świadczenie pracy w terenie

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 określonej w Ustawie o pomocy społecznej.
2. W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.
3. Dodatek dla pracownika socjalnego jest pomniejszany za czas nieobecności w pracy wynikających z ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a tym samym stanowi podstawę wymiaru zasiłku chorobowego zgodnie z tą ustawą.
4. Dodatek nie przysługuje za czas urlopu bezpłatnego i nieusprawiedliwionej nieobecności.
5. Dodatek wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 14

Nagroda

1. Pracownikom MGOPS mogą być przyznawane nagrody w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym.
2. Nagrody przyznaje Kierownik MGOPS, przy czym jednorazowo nagroda nie może przekraczać dwukrotnej wysokości wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.

3. Nagrody przyznawane są w szczególności z okazji Dnia Pracownika Samorządowego oraz Pracownika Socjalnego.

§ 14

Dodatek za pracę w porze nocnej

1. Każdemu pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej. Dodatek ten wynosi 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.
2. Szczegóły dotyczące pory nocnej ustalone są w Regulaminie Pracy.

§ 15

Wynagrodzenie za czas przestoju

Stosując system przerywanego czasu pracy, za przerwę pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

IV

Postanowienia końcowe

§ 16

W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy: ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, kodeksu pracy oraz inne obowiązujące przepisy prawa.

**WYKAZ KWOT MINIMALNEGO I MAKSYMALNEGO MIESIĘCZNEGO POZIOMU
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO USTALONEGO W KATEGORIACH
ZASZEREGOWANIA**

A. obowiązująca do dnia 31 grudnia 2021 r.

KATEGORIA ZASZEREGOWANIA	MINIMALNY i MAKSYMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH
I	2000 -3400
II	2020 -3500
III	2040 -3600
IV	2070 -3700
V	2100 -4800
VI	2130 -3900
VII	2160 -4000
VIII	2190 -4200
IX	2220 -4400
X	2250 -4500
XI	2280 -4600
XII	2310 -4700
XIII	2340 -12000
XIV	2370 -5000
XV	2400 -6000
XVI	2440 -7000
XVII	2500 -7800
XVIII	2600 –7900
XIX	2700 -8000

B. obowiązująca od dnia 1 stycznia 2022 r.

KATEGORIA ZASZEREGOWANIA	MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH
I	2150- 3.700
II	2200- 3.800
III	2250- 3.900
IV	2300- 4.000
V	2350-4.900
VI	2400-4.200
VII	2450-4.300
VIII	2500-4.400
IX	2550-4.600
X	2600- 4.700
XI	2650- 4.800
XII	2700-4.900
XIII	2750-12.200
XIV	2800-5.200
XV	2850-6.200
XVI	2900-7.200
XVII	2950-8.000
XVIII	3000-8.200
XIX	3100-8.400

**WYKAZ STANOWISK, KATEGORIA ZASZERELOWANIA ORAZ KWALIFIKACJE
NIEZBĘDNE DO WYKONYWANIA PRACY NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH
DLA PRACOWNIKÓW MGOPS W SIANOWIE ZATRUDNIONYCH
NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ**

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
Stanowiska urzędnicze kierownicze				
1	Kierownik jednostki	XIX	Wyższe ² lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2	Główny Księgowy	XVI	Według odrębnych przepisów	
3	Kierownik działu	XII	Wyższe ²	5
4	Zastępca kierownika działu, zespołu, samodzielnego referatu, samodzielnej sekcji i innej komórki organizacyjnej	X	Wyższe ²	4
Stanowiska urzędnicze				
5	Radca prawny	XIII	Według odrębnych przepisów	
6	Główny specjalista	XII	Wyższe ²	4
7	Starszy specjalista	XI	Wyższe ²	3
8	Starszy inspektor	IX	Wyższe ² średnie ³	2 4
9	Inspektor	IX	Wyższe ² średnie ³	1 3
10	Specjalista	VIII	Wyższe ² średnie ³	2 3

L.P.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
11	Starszy referent, podinspektor	VI	Wyższe ² średnie ³	- 2
12	Referent	V	średnie ³	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
13	Pomoc administracyjna	III	średnie ³	-
14	Robotnik gospodarczy	V	podstawowe ⁵	-
15	Psycholog, pedagog	XVI	Według odrębnych przepisów	
16	Starszy ratownik medyczny	XIII	Według odrębnych przepisów	
17	Ratownik medyczny	XII		
18	Starszy wychowawca w placówce wsparcia dziennego	XV	Według odrębnych przepisów	
19	Wychowawca w placówce wsparcia dziennego	XIV	Według odrębnych przepisów	
20	Starszy specjalista pracy z rodziną	XIV	Wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub nauki o rodzinie)	5
21	Starszy specjalista pracy socjalnej	XV	Według odrębnych przepisów	
22	Starszy terapeuta zajęciowy	XIV	wyższe ²	5
		XII	Policealna szkoła odpowiedniej specjalności i tytuł zawodowy lub dyplom w zawodzie	5
23	Specjalista pracy socjalnej	XIV	Według odrębnych przepisów	

L.P	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
24	Starszy pracownik socjalny	XIV	wyższe według odrębnych przepisów	2
		XIII	średnie według odrębnych przepisów	2
25	Główny specjalista pracy socjalnej	XVII	Według odrębnych przepisów	
26	Asystent rodziny	XIII	Wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub nauki o rodzinie)	3
27	Konsultant	XIV	wyższe ²⁾	3
28	Specjalista pracy z rodziną	XIII	Według odrębnych przepisów	
29	Terapeuta	XIII	wyższe ²	-
30	Młodszy wychowawca w placówce wsparcia dziennego	XIII	Według odrębnych przepisów	
31	Terapeuta zajęciowy	XIII	wyższe ²	-
		XI	Policealna szkoła odpowiedniej specjalności i tytuł zawodowy lub dyplom w zawodzie	-
32	Pracownik socjalny	XIII	Wyższe według odrębnych przepisów	-
		XII	Średnie według odrębnych przepisów	-
33	Starszy instruktor terapii zajęciowej	XII	Dyplom w zawodzie	5
34	Instruktor do spraw kulturalno-oświatowych	XI	średnie ³	-
35	Młodszy asystent rodziny	XI	Według odrębnych przepisów	
36	Starszy opiekun	XI	Średnie ³	5

L.P.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
37	Opiekun osoby starszej	XI	Dyplom w zawodzie	-
38	Starsza opiekunka środowiskowa	XI	Dyplom w zawodzie lub zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego w zawodzie lub certyfikat kwalifikacji zawodowej	-
39	Starszy instruktor terapii	XI	Średnie ³ i kurs specjalistyczny	-
40	Instruktor terapii zajęciowej	XI	Dyplom w zawodzie	-
41	Starszy asystent osoby niepełnosprawnej	XI	Dyplom w zawodzie lub zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego w zawodzie	5
42	Starszy opiekun	XI	Średnie ³	5
43	Opiekunka środowiskowa	X	Dyplom w zawodzie lub zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego w zawodzie lub certyfikat kwalifikacji zawodowej	-
44	Asystent osoby niepełnosprawnej	VII	Dyplom w zawodzie lub zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego w zawodzie lub certyfikat kwalifikacji zawodowej	-
45	Opiekun	VII	Średnie ³	1
46	Instruktor terapii	VII	Średnie ³ i kurs specjalistyczny	-
47	Opiekun w ośrodku pomocy społecznej	VII	podstawowe ⁵	1
48	Młodszy opiekun	V	Średnie ³	-
49	Młodszy opiekun w ośrodku pomocy społecznej	V	podstawowe ⁵	-
50	Kierowca-Konserwator	V	Według odrębnych przepisów	

- ¹⁾ Minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia, uwzględniają wymagania określone w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282, z późn. zm.), przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 tej ustawy.
- 2) Wykształcenie wyższe - rozumie się przez to ukończenie studiów potwierdzone dyplomem, o którym mowa w art. 77 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, z późn. zm.), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- ³⁾ Wykształcenie średnie - rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- ⁴⁾ Wykształcenie zasadnicze - rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.
- ⁵⁾ Wykształcenie podstawowe - rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.
- ⁶⁾ Według Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego Rady Europy.
- ⁷⁾ Szkoleń mających na celu pozyskanie wiedzy, umiejętności i kompetencji umożliwiających wykonywanie pracy w środowisku międzynarodowym w ramach programu szkoleń, o którym mowa w art. 8 ust. 1 lit. a (iii) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz. Urz. UE L 107 z 22.04.2016, str. 1, z późn. zm.).