

Zarządzenie Nr 2/2025
Kierownika Gminnego Ośrodka
Pomocy Społecznej w Lnianie
z dnia 13 czerwca 2025r.

w sprawie wprowadzania zmiany do Regulaminu Wynagradzania Pracowników
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Lnianie

Na podstawie art. 39 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1135) oraz przepisów Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1638, ze zm.) i art. 77 § 1 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. 2025 r. poz. 277) zarządzam, co następuje.

§ 1

Wprowadza się zmianę do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Lnianie stanowiący Załączniki do niniejszego Zarządzenia

§ 2

Traci moc Zarządzenie Nr 021.1.2023 z dnia 23 stycznia 2023 r. Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Lnianie w sprawie zmiany Regulaminu wynagradzania i przyznawania innych świadczeń z umową o pracę dla pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Lnianie.

§ 3

Regulamin, o którym mowa w § 1 wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, z mocą obowiązującą od dnia 1 marca 2025 r.

§ 4

Z treścią Zarządzenia poleca się zapoznać wszystkich pracowników.

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podjęcia

Uzasadnienie

W związku z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 30 maja 2025 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, należało zaktualizować kwoty minimalnego poziomu wynagradzania zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania aby dostosować regulamin wynagradzania do obowiązujących przepisów.

Kierownik
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Lnie

mgr Agnieszka Szynderłacka

Gminny Ośrodek Pomocy
Społecznej w Lnianie
ul. Wyzwolenia 9, 86-141 Lnianie
woj. kujawsko-pomorskie

Załącznik Nr 1
do Zarządzenia nr 2/2025
Kierownika Gminnego Ośrodka
Pomocy Społecznej w Lnianie
z dnia 13 czerwca 2025 r.

REGULAMIN WYNAGRAZANIA PRACOWNIKÓW GMINNEGO OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W LNianie

Rozdział I

Postanowienia ogólne

1. Regulamin wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Lnianie, zwany dalej regulaminem określa wymagania kwalifikacyjne pracowników, szczegółowe warunki wynagradzania za pracę oraz warunki, sposób przyznawania i wypłacania innych świadczeń i dodatków związanych z pracą.
2. Regulamin obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Ileokroć w regulaminie jest mowa o:

1. **Pracodawcy** - należy przez to rozumieć Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Lnianie,
 2. **Kierownika** – należy rozumieć osobę zarządzającą Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Lnianie,
 3. **Ośrodka** – należy przez to rozumieć Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Lnianie
 4. **Pracownikach** – należy przez to rozumieć osoby zatrudnione w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Lnianie na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
 5. **Rozporządzeniu** – należy przez to rozumieć rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 maja 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
 6. **Ustawie** – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.
-
- I. Pracownikom, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy, przysługują składniki wynagrodzenia określone w regulaminie oraz składniki wynagrodzenia przewidziane w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej.
 - II. Pracownikom przysługują ponadto inne składniki wynagrodzenia przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

Rozdział II

Wynagrodzenie za pracę

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych

2. W ośrodku obowiązuje miesięczny system wynagradzania, polegający na ustalaniu dla poszczególnych pracowników kategorii zaszeregowania zasadniczego oraz innych dodatków przewidzianych w niniejszym regulaminie.
3. Wynagrodzenie otrzymywane w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego za pracę.
4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika wynika z przyznanej mu przez pracodawcę kategorii zaszeregowania i kwoty wynagrodzenia zasadniczego.
2. Tabela miesięcznych kwot wynagradzania zasadniczego stanowi załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.
3. Wykaz stanowisk pracowniczych, szczegółowe wymagania kwalifikacyjne i kategorie zaszeregowania określa załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Dodatek za wieloletnią pracę jest świadczeniem obligatoryjnym, przysługuje w wysokości określonej w art. 38 ust. 1 ustawy, tj. 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. Podstawę obliczenia dodatku za wieloletnią pracę stanowi wynagrodzenie zasadnicze.
3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, 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.
4. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) Przypadającym po pierwszym dniu miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej jego stawki.
 - 2) Za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
5. Dodatek nie jest uwzględniany w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, wypadkowego, opiekuńczego – za te okresy pracownik otrzymuje dodatek w pełnej wysokości – natomiast jest on uwzględniany w podstawie zasiłku macierzyńskiego i świadczenia rehabilitacyjnego.

6. Pozostałe zasady ustalania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę określone są w art. 38 ust. 5 ustawy oraz 7 rozporządzenia.

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na kierowniczych stanowiskach urzędniczych.
2. Pracodawca może przyznać dodatek funkcyjny pracownikowi zatrudnionemu na samodzielnym stanowisku urzędniczym oraz innym pracownikom, jeśli uzna przyznanie takiego dodatku za zasadne.
3. Dodatek funkcyjny dla pracowników, o których mowa w ust. 1 i 2 ma charakter stały lub okresowy.
4. Pracownikowi korzystającemu w danym miesiącu kalendarzowym ze zwolnienia lekarskiego kwota dodatku funkcyjnego jest proporcjonalnie pomniejszana o dni zwolnienia lekarskiego.
5. Dodatek funkcyjny przyznawany jest kwotowo. Tabela kwot dodatku funkcyjnego stanowi załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.
6. Dodatek funkcyjny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.

Dodatek specjalny

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w wysokości nieprzekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości niż wysokość określona w ust. 2.
4. Dodatek specjalny jest przyznawany na czas określony, nie dłuższy niż rok, ale w indywidualnych przypadkach może zostać przyznany także na czas nieokreślony, pod warunkiem gdy podstawą jego przyznania jest charakter pracy lub warunki wykonywania pracy.
5. Dodatek specjalny wypłacany jest miesięcznie, w terminach wypłaty wynagrodzenia.
6. Pracownikowi korzystającemu w danym miesiącu kalendarzowym ze zwolnienia lekarskiego kwota dodatku specjalnego jest proporcjonalnie pomniejszana o dni zwolnienia lekarskiego.

Dodatek do wynagrodzenia dla pracowników socjalnych

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku: pracownika socjalnego, starszego pracownika socjalnego, specjalisty pracy socjalnej, starszego specjalisty pracy socjalnej do którego obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki, przysługuje comiesięczny dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 121 ust. 3a ustawy z dnia 12 marca 2024 r. o pomocy społecznej.
2. Pracownikowi korzystającemu w danym miesiącu kalendarzowym ze zwolnienia lekarskiego kwota dodatku wynagrodzenia dla pracowników socjalnych jest proporcjonalnie pomniejszona o dni zwolnienia lekarskiego.
3. W przypadku zatrudniania w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.

Nagrody pieniężne

1. Pracownikowi mogą być przyznawane nagrody pieniężne, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
2. Nagroda ma charakter uznaniowy, może być przyznana na wniosek kierownika, bezpośredniego przełożonego, jednak ostateczną decyzję o przyznaniu nagrody i jej wysokości podejmuje kierownik.
3. Nagrody są przyznawane za całokształt pracy, za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej oraz z okazji Dnia Pracownika Socjalnego.
4. Nagroda może być przyznana pracownikowi bez względu na staż pracy w ośrodku, wymiar czasu pracy czy rodzaj wykonywanej pracy.
5. Zawiadomienie o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.

Inne dodatki do wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą

Pracownikowi przysługują również:

1. Nagroda jubileuszowa – ustalana i wypłacana zgodnie z art. 38 ust. 2, 4 i 5 ustawy oraz 8 rozporządzenia.
2. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy – ustalana i wypłacana zgodnie z art. 38 ust. 3, 4 i 5 ustawy oraz 9 rozporządzenia.
3. Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

4. Dodatkowe wynagrodzenie roczne – ustalane i wypłacane na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – wypłacane zgodnie z art. 42 ust. 4 ustawy.
6. Ekwiwalent pieniężny za urlop – wypłacany zgodnie z rozporządzeniem z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.
7. Świadczenie należne w okresie czasowej niezdolności do pracy wypłacane zgodnie z ustawą z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
8. Świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 237 Kodeksu pracy oraz ustawę z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniach społecznych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.
9. Odprawa pośmiertna – zgodnie z art. 93 Kodeksu Pracy
10. Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej – zgodnie z rozporządzeniem z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

Dodatek motywacyjny

1. Dodatek motywacyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w GOPS Lniانو, o których mowa w Uchwale Nr 62 Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia rządowego programu „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w postaci dodatku motywacyjnego na lata 2024 – 2027” oraz w Uchwale Nr 63 Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia rządowego programu „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej na lata 2024 – 2027”.
2. Wysokość dodatku motywacyjnego wynosi 1000 zł brutto miesięcznie w okresie od 1 lipca 2024 r. do 31 grudnia 2027 r.
3. Dodatek motywacyjny przysługuje za okres faktycznie wykonywanej pracy, za które przysługuje wynagrodzenie (z wyjątkiem okresów czasowej nieobecności do pracy).
4. Dodatek motywacyjny przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.
5. Dodatek nie stanowi podstawy naliczania świadczeń, odszkodowań i innych wypłat wynikających z odrębnych przepisów, w tym dodatkowego wynagrodzenia rocznego i nagród rocznych.

Dodatki i nagrody przyznawane w związku z realizacją zadań w ramach projektów unijnych oraz programów rządowych

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych w związku z realizacją zadań w ramach projektów unijnych lub programów rządowych pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek w wysokości określonej w budżecie projektu lub programu. W przypadku nieokreślenia wysokości dodatku w budżecie, kierownik określa wysokość dodatku, jednak w wysokości nie wyższej niż określona w 8 ust. 2 i 3 regulaminu.
2. Dodatek jest przyznawany na czas określony nie dłuższy niż przez okres realizacji projektu lub programu i wypłacany ze środków zewnętrznych lub własnych.
3. Wysokość dodatku uzależniona jest od zakresu dodatkowych obowiązków, przy czym w przypadku wykonywania zadań w kilku projektach finansowych ze środków unijnych, zgodnie z wytycznymi kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, przyznawany jest wyłącznie jeden dodatek rozliczany proporcjonalnie do zaangażowania pracownika w dany projekt.
4. Dodatek wypłacany jest miesięcznie, kwartalnie lub jednorazowo po zakończeniu realizacji projektu lub programu.
5. Dodatek jest wypłacany za faktycznie zrealizowane zadania.
6. Dodatek nie jest uwzględniany w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, wypadkowego, opiekuńczego.
7. W przypadku wygaśnięcia przesłanek warunkujących przyznanie dodatku przed upływem okresu na jaki został przyznany, wypłata dodatku zostaje wstrzymana.
8. Za realizację dodatkowych zadań w projekcie lub programie pracodawca może przyznać jednorazową nagrodę wypłacaną ze środków zewnętrznych lub własnych w wysokości określonej w budżecie projektu/programu lub według uznania kierownika, jeżeli wysokość nagrody nie została określona w budżecie.
9. Przy ustalaniu wysokości nagrody kierownik bierze pod uwagę charakter i złożoność wykonywanych zadań oraz efekty pracy.
10. Nagroda nie jest uwzględniana w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, wypadkowego, opiekuńczego.

Rozdział III

Awansowanie pracowników

1. Awansowanie pracowników następuje na wniosek bezpośredniego przełożonego lub z własnej inicjatywy pracodawcy.
2. Wzrost wynagrodzenia zasadniczego pracownika w ramach danej kategorii zaszeregowania następuje na wniosek bezpośredniego przełożonego lub z inicjatywy własnej pracodawcy.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

1. Zmiana postanowień regulaminu wymaga formy pisemnej i takiego samego trybu, jaki obowiązuje przy wprowadzaniu regulaminu.
2. W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminie mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.
3. Regulamin podlega podaniu do wiadomości pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty.
4. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracowników.

Kierownik
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Litanie

mgr Agnieszka Szynderłacka

WYKAZ STANOWISK PRACOWNICZYCH W GOPS W LNIANIE

Lp.	STANOWISKO	MINIMALNY POZIOM WYNAGRADZANIA ZASADNICZEGO	MINIMALNE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE	
			WYKSZTAŁCENIE ORAZ UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE	STAŻ PRACY (W LATACH)
STANOWISKA KIEROWNICZE URZĘDNICZE				
1	Kierownik samorządowej jednostki organizacyjnej	XVIII	wyższe lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2	Zastępca kierownika samorządowej jednostki organizacyjnej	XVII	wyższe	5
3	Główny księgowy	XV	według odrębnych przepisów	
STANOWISKA POMOCNICZE I OBSŁUGI				
4	Aspirant pracy socjalnej	IX	średnie	—
5	Pracownik socjalny	XIII	wyższe lub podyplomowe według odrębnych przepisów	—
		XII	średnie według odrębnych przepisów	—
6	Starszy pracownik socjalny	XIV	wyższe lub podyplomowe według odrębnych przepisów	2
		XIII	średnie według odrębnych przepisów	2
7	Specjalista pracy socjalnej	XIV	według odrębnych przepisów	
8	Starszy specjalista pracy socjalnej	XV	według odrębnych przepisów	
9	Asystent rodziny	XIII	według odrębnych przepisów	
10	Opiekun	VIII	średnie	1

11	Opiekunka środowiskowa	X	dypłom zawodowy lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe lub świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie lub certyfikat kwalifikacji zawodowej	—
12	Asystent osoby niepełnosprawnej	VIII	dypłom zawodowy lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe lub świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie lub certyfikat kwalifikacji zawodowej	—
13	Sprzątaczką	III - IV	podstawowe	--

Kierownik
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Liliowie

mgr Agnieszka Szynderłacka

TABELA
KWOTY MINIMALNEGO MIESIĘCZNEGO POZIOMU
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
USTALONEGO W KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA
W GOPS W LNIANIE

KATEGORIA ZASZEREGOWANIA	MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH
I	4666
II	4680
III	4700
IV	4720
V	4740
VI	4760
VII	4780
VIII	4800
IX	4820
X	4840
XI	4870
XII	4940
XIII	5040
XIV	5150
XV	5250
XVI	5460
XVII	5670
XVIII	5880
XIX	6200
XX	6510

Kierownik
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Lnianie

mgr Agnieszka Szynderłacka

TABELA
STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO
W GOPS W LNIANIE

POZIOM DODATKU FUNKCYJNEGO	MAKSYMALNA KWOTA DODATKU FUNKCYJNEGO (ZŁ/MIESIĘCZNIE)
1	440
2	660
3	880
4	1100
5	1320
6	1540
7	1760
8	2200
9	2750

Kierownik
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Lnianie

mgr Agnieszka Szynderłacka

Lniano, dniar.

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(stanowisko)

OŚWIADCZENIE

Niniejszym oświadczam, że zapoznałam się z Zarządzeniem nr 2/2025 Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Lnianie z dnia 13 czerwca 2025 r. w sprawie wprowadzania zmian do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Lnianie.

.....
(podpis)