

Zarządzenie Nr 42.2023  
Kierownika  
Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Okonku  
z dnia 12 grudnia 2023 roku

**w sprawie: wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Okonku.**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U.2022 poz. 530) zarządzam co następuje:

**§1**

Ustala się Regulamin wynagradzania pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Okonku stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

**§2**

Wykonanie zarządzenia powierza się pracownikowi, któremu powierzono prowadzenie spraw kadrowych w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Okonku. Wszystkich pracowników zobowiązuje się do zapoznania się z niniejszym zarządzeniem.

**§ 3**

Z dniem wejścia w życie niniejszego zarządzenia traci moc: Zarządzenie nr 17.2023 Kierownika Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Okonku z dnia 16 czerwca 2023 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Okonku.

**§ 4**

Treść Regulaminu podaje się do wiadomości pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty. Potwierdzenie zapoznania się z zapisami Regulaminu pracownicy potwierdzają własnoręcznym podpisem.

**§5**

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników z mocą od dnia 1 stycznia 2024 r.

**KIEROWNIK**  
Miejsko-Gminnego Ośrodka  
Pomocy Społecznej w Okonku  
  
mgr Ewa Gubow



## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW MIEJSKO-GMINNEGO OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W OKONKU**

Niniejszy regulamin został sporządzony w oparciu o przepisy:

1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j.Dz.U. z 2023 r., poz. 1465).
2. Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2022 r., poz. 530)
3. Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1960 ze zm.).

### **POSTANOWIENIA OGÓLNE**

#### **§1**

1. Niniejszy Regulamin, zwany dalej Regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników zatrudnionych w Miejsko — Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Okonku.
2. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania przez pracownika, któremu zakresem czynności przypisano prowadzenie spraw kadrowych.
3. Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych w Miejsko-Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Okonku, pracowników zatrudnionych w Warsztacie Terapii Zajęciowej w Okonku oraz pracowników zatrudnionych w Dziennym Domu Senior-WIGOR w Okonku na podstawie umowy o pracę.
4. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem wynagradzania pracowników MGOPS w Okonku zostaje dołączone do jego akt osobowych.

#### **§2**

Ilekcioć w Regulaminie jest mowa o:

1. **ustawie** - rozumie się przez to ustawę z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j.Dz.U. z 2022 r., poz. 530),
2. **rozporządzeniu** - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1960 ze zm.),
3. **kodeksie pracy** — rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j.Dz.U. z 2023r. poz. 1465.),
4. **pracodawcy** — rozumie się przez to Burmistrza Okonka dla Kierownika MGOPS, oraz Kierownika MGOPS dla pozostałych pracowników,
5. **Kierownika MGOPS** — rozumie się przez to Kierownika Miejsko-Gminnego Ośrodku Pomocy Społecznej w Okonku,
6. **regulaminie** — rozumie się przez to Regulamin wynagradzania pracowników Miejsko -Gminnego Ośrodku Pomocy Społecznej w Okonku oraz pracowników Warsztatu Terapii Zajęciowej zatrudnionych w Miejsko — Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Okonku i pracowników Dziennego Domu Senior-WIGOR w Okonku zatrudnionych w Miejsko — Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Okonku na podstawie umowy o pracę,
7. **pracownikach** — rozumie się przez to osoby zatrudnione w Miejsko — Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Okonku na podstawie umowy o pracę,
8. **wynagrodzeniu** — oznacza wynagrodzenie brutto.

## WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

### §3

1. Wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych określonych w rozporządzeniu i Regulaminie.
2. Wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach określa tabela stanowisk pracowniczych - minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania prac na poszczególnych stanowiskach, poziom wynagrodzenia szeregowań dla poszczególnych pracowników oraz stanowiska, na których przydzielany będzie dodatek funkcyjny, stanowiąca załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania.
3. W zakresie nieuregulowanym w regulaminie obowiązują wymagania kwalifikacyjne określone w rozporządzeniu.

## SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA

### §4

Pracownikowi przysługuje:

1. **wynagrodzenie zasadnicze** - na zasadach określonych w rozporządzeniu i Regulaminie,
2. **dodatek za wieloletnią pracę** - zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
3. **nagroda** - na zasadach określonych w Regulaminie,
4. **dodatek funkcyjny** - na zasadach określonych w Regulaminie,
5. **dodatek specjalny** - na zasadach określonych w Regulaminie,
6. **dodatek do wynagrodzenia dla pracowników socjalnych pracujących w terenie** - na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. 2023 r., poz. 901 ze zm.),
7. **nagroda jubileuszowa** - zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
8. **dotatkowe wynagrodzenie roczne** - zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j.Dz.U. z 2023 r. poz. 1690.),
9. **jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę** - zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
10. **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 (Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.),
11. **odprawa po śmierci pracownika** - na zasadach określonych w art. 93 Kodeksu pracy,
12. **dotatkowe wynagrodzenie za pracę**: w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, w porze nocnej - na podstawie i zasadach określonych w ustawie oraz w art. 151 — 151<sup>12</sup> Kodeksu pracy,
13. **inne świadczenia pieniężne wynikające ze stosunku pracy**:
  - a. świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
  - b. świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237 Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń,
14. świadczenia wynikające z przepisów prawnych dla pracowników samorządowych wyżej nie wymienionych.

## §5

1. Wynagrodzenie za pracę jest tak ustalone aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonaniu, a także uwzględniało jakość świadczonej pracy.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas nie wykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas gdy przepisy prawa tak stanowią.
3. Pracownikowi za czas nie wykonania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszergowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Jeżeli przeszkoda nastąpiła z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.
4. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszergowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.
5. Wynagrodzenie Kierownikowi MGOPS przyznaje Burmistrz Okonka. Burmistrz w drodze zarządzenia określa maksymalne miesięczne wynagrodzenie kierowników i zastępców kierowników jednostek samorządu terytorialnego (zgodnie z art. 39 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych).
6. Wynagrodzenie dla pracownika ustala Kierownik MGOPS na podstawie tabeli miesięcznego poziomu wynagradzania zasadniczego pracowników stanowiącego załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania.
7. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla pracownika określona jest w/g kategorii zaszergowania określonej przez Kierownika MGOPS stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
8. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
9. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
10. Wynagrodzenie za pracę płatne jest jednorazowo, raz w miesiącu z dołu, w **26 dniu** każdego miesiąca kalendarzowego z zastrzeżeniem ust. 11. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym dzień wolny od pracy.
11. Wynagrodzenie za pracę, za miesiąc grudzień, płatne jest jednorazowo w **18 dniu** tego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę w miesiącu grudniu jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym dzień wolny od pracy.
12. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
13. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest na rachunek bankowy wskazany przez pracownika.
14. Informacje o indywidualnych wynagrodzeniach za pracę objęte są ochroną wynikającą z ochrony danych osobowych.

## **WARUNKI I SPOSÓB PRYZNAWANIA DODATKU FUNKCYJNEGO, DODATKU SPECJALNEGO, I DODATKU DO WYNAGRODZENIA**

### **DODATEK FUNKCYJNY**

#### **§6**

1. Kierownikowi MGOPS zgodnie z art. 39 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r., poz. 530) przysługuje dodatek funkcyjny, maksymalną kwotę dodatku funkcyjnego określa Burmistrz Okonka w drodze zarządzenia.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych urzędniczych.

3. Wartość kwotową dodatku funkcyjnego dla pracownika ustala Kierownik MGOPS na podstawie tabeli stawek dodatku funkcyjnego stanowiącego załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania.
4. Dodatek funkcyjny może zostać przyznany również pracownikowi, któremu w zastępstwie powierzono pełnienie funkcji na stanowiskach określonych w ust. 2 na okres dłuższy niż 30 dni.
5. Wysokość dodatku funkcyjnego proporcjonalnie zmniejsza się za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu niezdolności wskutek choroby, urlopu macierzyńskiego, bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny (zasiłek opiekuńczy), za który pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Dodatek funkcyjny jest uwzględniany w podstawie wymiaru wynagrodzenia za czas choroby oraz do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS: zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńskiego i macierzyńskiego (art. 92 §1 i §2 kodeksu pracy oraz art. 41 ust. 1 i art. 47 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa).
7. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.

#### **DODATEK SPECJALNY**

##### **§7**

1. Decyzję o przyznaniu dodatku dla pracowników podejmuje Kierownik MGOPS, a w stosunku do Kierownika MGOPS Burmistrz Okonka.
2. Dodatek specjalny może zostać przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych w związku z nieobecnością w pracy innego pracownika (przebywającego na zwolnieniu lekarskim, urlopie macierzyńskim, urlopie bezpłatnym lub wychowawczym), oraz w przypadku powierzenia pracownikowi dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek przyznaje się w wysokości nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
4. Dodatek specjalny jest przyznawany przez Kierownika MGOPS na czas określony nie dłuższy niż istniejące okoliczności, o których mowa w ust. 2.
5. Za czas urlopów wypoczynkowych i innych dni zwolnień od pracy, za które Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, dodatek specjalny przysługuje jak za czas przepracowany, z zastrzeżeniem postanowień ust. 6 - 7.
6. Wysokość dodatku specjalnego proporcjonalnie zmniejsza się za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu niezdolności wskutek choroby, urlopu macierzyńskiego, bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny (zasiłek opiekuńczy), za który pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
7. Dodatek specjalny jest uwzględniany w podstawie wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńskiego i macierzyńskiego (art. 92 §1 i §2 kodeksu pracy. oraz art. 41 ust. 1 i art. 47 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa).
8. Wypłata dodatku specjalnego następuje w terminie ustalonym przez pracodawcę.

#### **DODATEK SPECJALNY WYPŁACANY Z PROGRAMÓW I PROJEKTÓW WSPÓŁFINANSOWANYCH ZE ŚRODKÓW ZEWNĘTRZNYCH, W TYM UNII EUROPEJSKIEJ**

##### **§8**

1. Pracownikom może być przyznany dodatek specjalny wypłacany z programów i projektów współfinansowanych ze środków zewnętrznych, w tym Unii Europejskiej, zwany dalej „dodatkiem”

z tytułu okresowego powierzenia dodatkowych zadań związanych z pracą na rzecz programów i projektów współfinansowanych z Unii Europejskiej.

2. Dodatek może być przyznany na czas określony.
3. Dodatek jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia przewidzianych w programie lub projekcie, w kwocie nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, zwłaszcza gdy z zapisów programu lub projektu wynika wyższa kwota dodatku, niż jest określona w ust. 3, dodatek może być przyznany w wysokości wyższej niż określona w ust.3. Wówczas kwota tego dodatku ustalona jest zgodnie z zapisami programu lub projektu.
5. Dodatek jest wypłacany za ilość przepracowanych w danym miesiącu godzin określonych we wniosku o dofinansowanie programu lub projektu współfinansowanego ze środków zewnętrznych na dany rok, według stawki godzinowej wynikającej z zapisów programu lub projektu.
6. Podstawą wypłaty dodatku jest przedłożenie przez pracownika karty przepracowanych godzin za poprzedni miesiąc.
7. W przypadku nieprzepracowania przez pracownika w danym miesiącu godzin (np. z powodu urlopu wypoczynkowego, zwolnienia lekarskiego), o których mowa w ust. 5, pracownik zobowiązany jest odpracować należne godziny w okresie do jednego miesiąca następującego po tym miesiącu. Zapis nie dotyczy ostatniego miesiąca realizacji programu lub projektu.
8. Wynagrodzenie za godziny, o których mowa w ust. 7 zostanie wypłacone po przedstawieniu przez pracownika karty czasu pracy przepracowanych zaległych godzin.
9. W przypadku nie odpracowania należnych godzin, o których mowa w ust. 7 wynagrodzenie za nieprzepracowane godziny nie należy się.
10. Wypłata dodatku specjalnego następuje w terminie ustalonym przez pracodawcę.

#### **DODATEK DO WYNAGRODZENIA DLA PRACOWNIKÓW SOCJALNYCH PRACUJĄCYCH W TERENIE**

##### **§9**

1. Dodatek do wynagrodzenia przysługuje pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki, w wysokości określonej w art. 121 ust.3a ustawy z dnia 12 marca 2004r. o pomocy społecznej. (Dz.U. z 2023r., poz. 901 ze zm.).
2. W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu zatrudnienia.

#### **DODATEK ZA WIELOLETNIĄ PRACĘ**

##### **§10**

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 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, do którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.
4. Dodatek ten przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, bądź konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy oraz zasiłek opiekuńczy.

5. Dodatek ten jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

## **WARUNKI PRYZNAWANIA ORAZ WARUNKI I SPOSÓB WYPŁACANIA NAGRÓD INNYCH NIŻ NAGRODA JUBILEUSZOWA**

### **NAGRODY**

#### **§11**

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenie pracowników MGOPS może tworzyć na dany rok kalendarzowy, fundusz nagród.
2. Nagrody mogą być przyznane pracownikom MGOPS w zależności od posiadanych na ten cel środków finansowych.
3. Decyzję o przyznaniu oraz wysokości nagrody dla pracowników podejmuje Kierownik MGOPS biorąc pod uwagę wyróżniającą się postawę pracownika w wykonywaniu powierzonych mu obowiązków oraz szczególne zaangażowanie w wykonaniu pracy, samodzielność w rozwiązywaniu problemów i realizacji powierzonych zadań.
4. Nagrody przyznawane pracownikom mają charakter motywacyjny i indywidualny.
5. Nagrody pracownikom przyznaje Kierownik MGOPS na wniosek bezpośredniego przełożonego lub z własnej inicjatywy.
6. Nagroda może zostać nie przyznana w przypadku: nałożenia kary porządkowej, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z winy pracownika, wyrządzenia szkody na rzecz MGOPS w bieżącym roku kalendarzowym, innych przyczyn w sposób rażąco naruszających dyscyplinę pracy.
7. Wysokość przyznanej nagrody nie jest uzależniona od okresu świadczenia pracy i nie jest pomniejszana za okres pobierania świadczeń chorobowych.
8. Nagroda przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym nagrody nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagradzania za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 §1 i §2 kodeksu pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa(Dz.U. z 2022 r., poz.1732 ze zm.).
9. Nagrodę dla Kierownika MGOPS przyznaje Burmistrz Okonka, na pisemny wniosek Głównego Księgowego MGOPS.
10. Wypłata nagrody następuje w terminie ustalonym w piśmie o przyznaniu nagrody. Jeśli termin wypłaty nie zostanie wyznaczony to należność zostaje wypłacana w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę w danym miesiącu.

### **INNE ŚWIADCZENIA**

#### **§12**

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego i dodatków wskazanych w regulaminie pracownikowi przysługują następujące świadczenia:

1. Świadczenia należne z tytułu podróży służbowych – na podstawie art. 41 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych oraz rozporządzenia 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 służbowych (t.j.Dz.U. z 2023 r. poz. 2190).



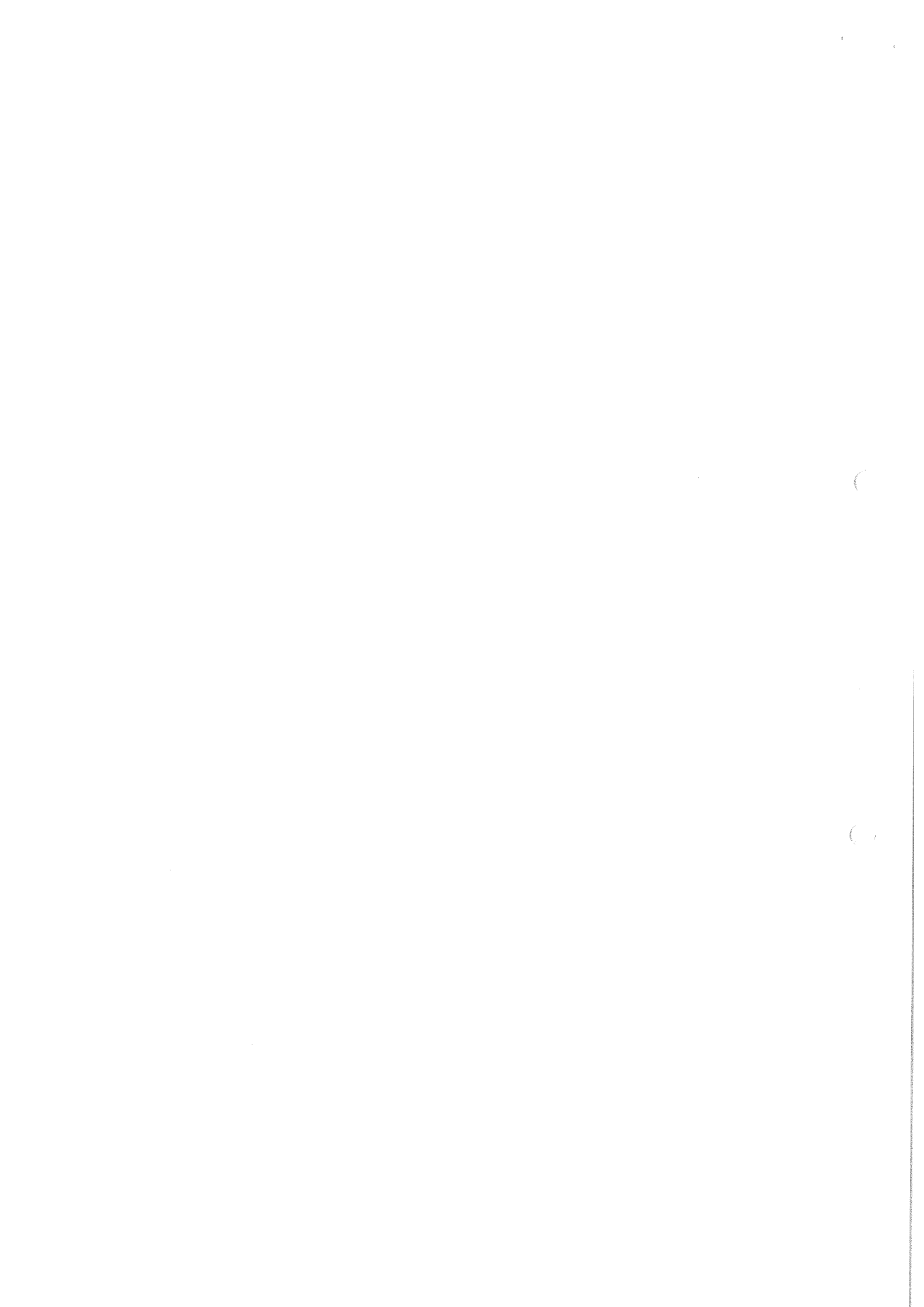
2. Ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego na podstawie art. 237<sup>7</sup> Kodeksu Pracy i Zarządzenia Kierownika MGOPS w Okonku.
3. Zwrot kosztów używania przez pracownika w celach służbowych pojazdów niebędących własnością pracodawcy na podstawie art. 34a ustawy z dnia 06 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz.U. z 2022r. poz. 2201 ze zm.), rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz.U. 2002r. Nr 27, poz. 271 ze zm.) i umowy cywilno-prawnej zawartej pomiędzy pracownikiem a Kierownikiem MGOPS w Okonku.
4. Inne – na warunkach określonych w przepisach prawa powszechnie obowiązującego.

#### **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

##### **§13**

1. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.
2. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej i w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

**KIEROWNIK**  
**Miejsko-Gminnego Ośrodka**  
**Pomocy Społecznej w Okonku**  
  
**mgr Ewa Gubow**



Załącznik Nr 1  
Regulaminu wynagradzania pracowników Miejsko-Gminnego  
Ośrodka Pomocy Społecznej w Okonku Zarządzenie Nr 42.2023  
Kierownika MGOPS w Okonku z dnia 12 grudnia 2023 r.

**TABELA STANOWISK PRACOWNICZYCH**

Lp.	Stanowisko	Poziom minimalny wynagrodzenia zasadniczego (kategoria zaszeregowania)	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne <sup>1)</sup>	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
<b>STANOWISKA KIEROWNICZE URZĘDNICZE</b>					
1.	Kierownik jednostki	XVIII-XX	2	wyższe <sup>2)</sup> lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2.	Główny księgowy	XV-XIX	2	według odrębnych przepisów – art. 54 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych(Dz. U. z 2022 r., poz. 1634 ze zm.)	
3.	Kierownik Wydziału/Placówki	XV- XVIII	1	wyższe <sup>2)</sup>	4
4.	Administrator Bezpieczeństwa Informacji/Inspektor Ochrony Danych	XIV-XVII	1	według odrębnych przepisów	
<b>STANOWISKA URZĘDNICZE</b>					
1.	Starszy Inspektor	XIII-XVI	-	wyższe <sup>2)</sup>	4
2.	Inspektor	XI-XV	-	wyższe <sup>2)</sup>	3
				średnie <sup>3)</sup>	5
3.	Podinspektor	X-XII	-	wyższe <sup>2)</sup>	-
				średnie <sup>3)</sup>	3
4.	Starszy księgowy	XI-XIII	-	wyższe <sup>2)</sup>	3
				średnie <sup>3)</sup>	5
5.	Księgowy	IX-XII	-	średnie <sup>3)</sup>	2
				wyższe <sup>2)</sup>	-
6.	Referent	VIII-XI	-	średnie <sup>3)</sup>	1
<b>STANOWISKA POMOCNICZE I OBSŁUGI</b>					
1.	Aspirant pracy socjalnej	IX-XII	-	średnie <sup>3)</sup>	-

2.	Pracownik socjalny	XII-XIV	-	średnie według odrębnych przepisów – art. 116 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2023 r., poz. 901)	-
		XIII-XV	-	wyższe według odrębnych przepisów – art. 116 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2023 r., poz. 901)	-
3.	Starszy pracownik socjalny	XIII-XV	-	średnie według odrębnych przepisów – art. 116 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2023 r., poz. 901.)	2
		XIV-XVI	-	wyższe podyplomowe według odrębnych przepisów – art. 116 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2023 r., poz. 901.)	2
4.	Specjalista pracy socjalnej	XIV-XVII	-	według odrębnych przepisów	
5.	Starszy specjalista pracy socjalnej	XV-XVIII	-	według odrębnych przepisów	
6.	Młodszy asystent rodziny	XI-XII	-	według odrębnych przepisów - art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2022r., poz.447 ze zm.)	
7.	Asystent rodziny	XIII-XIV	-	według odrębnych przepisów- art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2022 r., poz.447 ze zm.)	
8.	Starszy asystent rodziny	XIV-XV	-	według odrębnych przepisów- art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. z 2022 r., poz.447 ze zm.)	
9.	Instruktor terapii zajęciowej	XI-XII	-	dyplom w zawodzie	-

10.	Starszy Instruktor terapii zajęciowej	XII-XIII	-	dplom w zawodzie	5
11.	Instruktor terapii	VIII-XI	-	średnie <sup>3)</sup> i kurs specjalistyczny	-
12.	Starszy Instruktor terapii	XI-XII	-	średnie <sup>3)</sup> i kurs specjalistyczny	5
13.	Psycholog	XIV-XVII	-	według odrębnych przepisów – art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów (Dz.U. z 2019 r., poz.1026 ze zm.)	-
14.	Kierowca autobusu	VIII-IX	-	według odrębnych przepisów – art. 39a ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym( Dz. U. z 2022 r., poz. 2201 ze zm.)	-
15.	Kierowca samochodu osobowego	VI-IX	-	według odrębnych przepisów – art. 39a ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym( Dz. U. z 2022 r., poz. 2201 ze zm.)	-
16.	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna)	IV-VIII	-	zasadnicze <sup>4)</sup>	-
17.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	IX	-	wyższe <sup>2)</sup>	-
		VIII	-	średnie <sup>3)</sup>	3
		VII	-	średnie <sup>3)</sup>	2
18.	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	XII-XIII	-	średnie <sup>3)</sup>	-
		XI	-	wyższe <sup>2)</sup>	4
				średnie <sup>3)</sup>	3
		X	-	wyższe <sup>2)</sup>	5
			średnie <sup>3)</sup>	2	
19.	Sprzątaczką	II-X	-	podstawowe <sup>5)</sup>	-
20.	Palacz c.o. Konserwator	II-X	-	podstawowe <sup>5)</sup>	-
		V-XI	-	zasadnicze <sup>4)</sup>	-

<sup>1)</sup> 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, uwzględniająca wymagania określone w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530), przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie się działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust.4 pkt.1 tej ustawy.

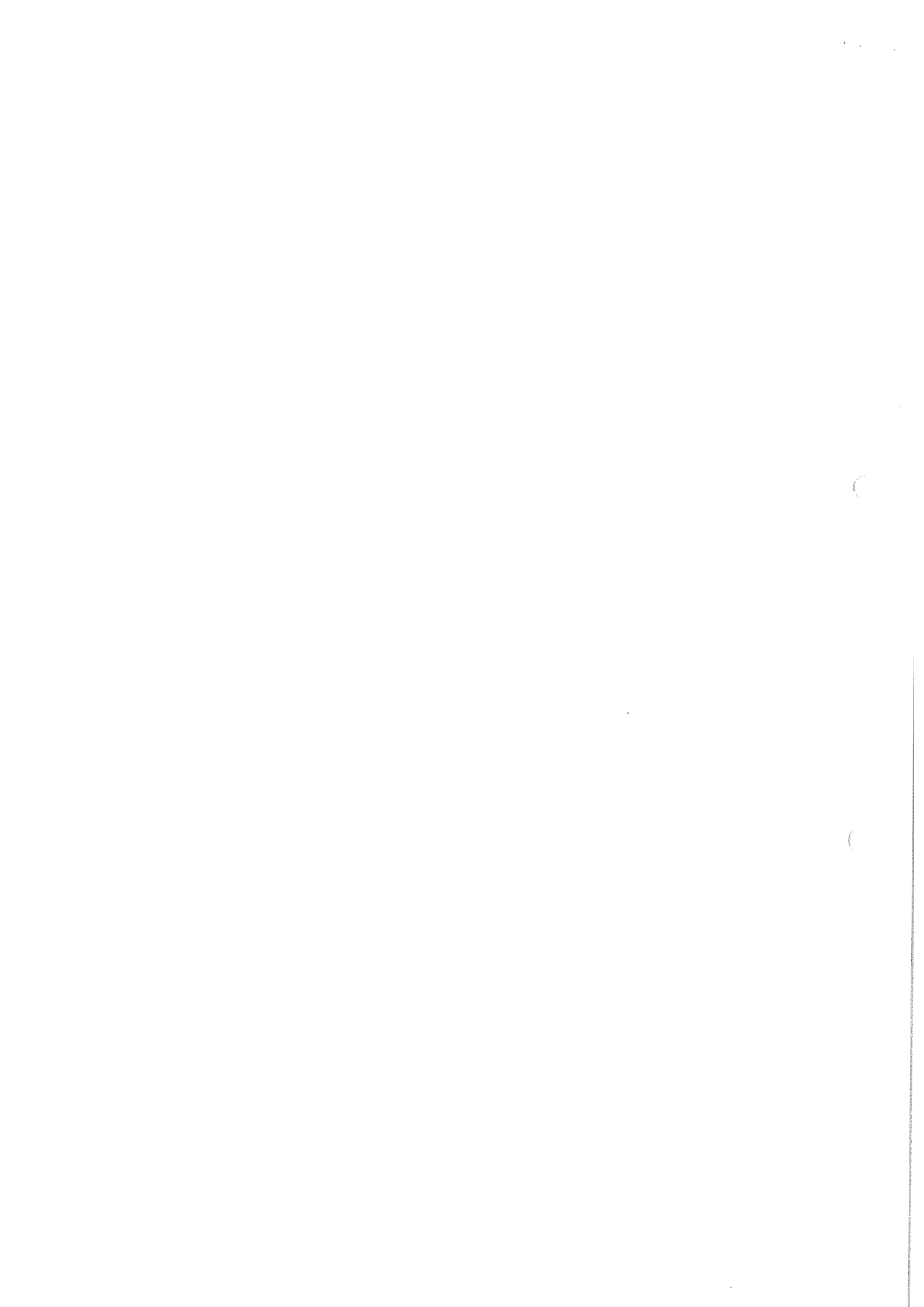
- 2) Wyższe – rozumie się przez to ukończenie studiów potwierdzone dyplomem , o którym mowa w art.77 ust.1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r.- Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2023 r. poz.742, 1088) w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- 3) Średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. -Prawo oświatowe (Dz.U. z 2023r. poz.900), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- 4) 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) 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.

**KIEROWNIK**  
**Miejsko-Gminnego Ośrodka**  
**Pomocy Społecznej w Okonku**  
  
**mgr Ewa Gubow**

**TABELA MIESIĘCZNEGO  
POZIOMU WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW**

kategoria zaszergowania	kwota w złotych minimum-maksimum
I	3300-3400
II	3350-3500
III	3400-3600
IV	3450-3700
V	3500-3800
VI	3550-4000
VII	3600-4500
VIII	3650-5500
IX	3700-5800
X	3800-6200
XI	3900-6500
XII	4000-6700
XIII	4100-7000
XIV	4200-7200
XV	4300-7500
XVI	4400-7700
XVII	4600-8200
XVIII	4800-8500
XIX	5000-9000
XX	5200-9700

**KIEROWNIK**  
Miejsko-Gminnego Ośrodka  
Pomocy Społecznej w Okonku  
  
mgr Ewa Gubow





Załącznik Nr 3  
Regulaminu wynagradzania pracowników Miejsko-Gminnego  
Ośrodka Pomocy Społecznej w Okonku Zarządzenie Nr 42.2023  
Kierownika MGOPS w Okonku z dnia 12 grudnia 2023 r.

**TABELA**  
**STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO**

<b>Stawka dodatku funkcyjnego</b>	<b>Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)</b>
1	2000,00
2	2900,00

**KIEROWNIK**  
**Miejsko-Gminnego Ośrodka**  
**Pomocy Społecznej w Okonku**  
  
*mgr Ewa Gubow*

3

0