

Zarządzenie Nr 5/2016
Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Chmielnie
z dnia 22 grudnia 2016 roku

w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 24 czerwca 2016 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r., poz. 902 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1

Określa się regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Chmielnie w brzmieniu jak w załączniku do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc Zarządzenie Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Chmielnie:

1. Nr 3/2015 z dnia 1 kwietnia 2015 roku w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania dla pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Chmielnie.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą od 1 stycznia 2017 roku.

K I E R O W N I K
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej

Gabriela Jósowska

II. Stanowiska urzędnicze					
1.	Starszy administrator	XIII	XV	wyższe ²⁾	3
				średnie ³⁾	6
2.	Administrator	XII	XIV	wyższe ²⁾	-
				średnie ³⁾	4
3.	Starszy inspektor	IX	XIV	wyższe ²⁾	4
4.	Specjalista	VIII	XIV	wyższe ²⁾	4
5.	Inspektor	IX	XIII	wyższe ²⁾	2
				średnie ³⁾	4
6.	Samodzielny referent, Starszy księgowy	VII	XIII	wyższe ²⁾	2
				średnie ³⁾	4
7.	Starszy referent, Podinspektor, księgowy	VI	XII	wyższe ²⁾	-
				średnie ³⁾	2
8.	Referent	V	XI	średnie ³⁾	-
III. Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Zaopatrzeniowiec , Konserwator maszyn i urządzeń	VII	XII	zasadnicze zawodowe ⁵⁾	2
2.	Sekretarka	IV	IX	średnie ³⁾	-
3.	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna)	III	VIII	średnie ³⁾	-
4.	Rzemieślnik, Konserwator, Robotnik wykwalifikowany	V	X	zasadnicze zawodowe ⁵⁾ i odpowiednie wyszkolenie w zawodzie	-
5.	Robotnik gospodarczy	II	VIII	zasadnicze zawodowe ⁵⁾	-
				podstawowe ⁴⁾	
6.	Sprzątaczką	I	VII	podstawowe ⁴⁾	-
7.	Robotnik	I	V	podstawowe ⁴⁾	-
8.	Główny specjalista	XVI	XVIII	wyższe specjalistyczne (np. pedagog, logopeda, psycholog)	5
				wyższe według odrębnych przepisów i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny	6
9.	Starszy wychowawca-koordynator	XVI	XVIII	według odrębnych przepisów	5
	Psycholog pedagog			3	
10.	Starszy specjalista pracy socjalnej - koordynator	XV	XVIII	wyższe według odrębnych przepisów	5

20.	Starszy pracownik socjalny	XII	XV	według odrębnych przepisów	5	
	Starszy opiekun kwalifikowany w domu pomocy społecznej			dypłom w zawodzie		
21.	Starszy technik fizjoterapii	XIII	XV	średnie medyczne	5	
22.	Starszy instruktor terapii zajęciowej	XII	XIV	średnie i policealna szkoła odpowiedniej specjalności	5	
23.	Pracownik socjalny	XI	XIV	według odrębnych przepisów	-	
24.	Opiekun kwalifikowany w domu pomocy społecznej	XI	XIII	dypłom w zawodzie	-	
	Starszy opiekun			średnie ³⁾		
				szkoła asystentek medycznych	5	
25.	Technik fizjoterapii	XI	XIII	średnie medyczne	-	
	Instruktor terapii zajęciowej			średnie ³⁾ i policealna szkoła odpowiedniej specjalności		
26.	Aspirant pracy socjalnej	IX	X	średnie ³⁾	-	
27.	Asystent osoby niepełnosprawnej	VII	XIII	dypłom w zawodzie	1	
	Opiekun			średnie ³⁾		
	Opiekun w ośrodku pomocy społecznej			szkoła asystentek medycznych podstawowe ⁴⁾		
28.	Młodszy opiekun	V	VII	średnie ³⁾	-	
	Młodszy opiekun w ośrodku pomocy społecznej			szkoła asystentek medycznych podstawowe ⁴⁾		
IV. Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych						
1.	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	X	XV	wyższe	5	
		VIII	XIV	wyższe	4	
				średnie	5	
		VII	XIII	wyższe	2	
				średnie	4	
2.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	VI	XII	wyższe	-	
		V	XI	średnie	2	

IV. Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród

§ 6

1. Fundusz premiowy tworzy się w ramach środków na wynagrodzenie pracowników.
2. Premię wypłaca się w okresach miesięcznych.
3. Wysokość premii dla poszczególnych pracowników ustala Kierownik w wysokości do 50 %.
4. Za podstawę obliczenia premii przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze pracownika za czas efektywnie przepracowany łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym za pracę w godzinach nadliczbowych.
5. Pracownicy nabywają prawo do premii pod warunkiem:
 - 1) przestrzegania dyscypliny pracy i porządku oraz zasad bhp i ppoż;
 - 2) terminowego i prawidłowego wykonywania zadań określonych w zakresie obowiązków pracownika;
 - 3) wykazywania się wydajnością, operatywnością i wysoką jakością pracy;
 - 4) prawidłowego i racjonalnego wykorzystania przydzielonych do pracy urządzeń i materiałów.
6. Niniejsza premia ma charakter uznaniowy i pracownikowi z tego tytułu nie przysługują żadne roszczenia.

§ 7

1. Pracownikom za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, sumienne wykonywanie obowiązków służbowych, przejawianie inicjatywy w pracy i doskonalenie sposobu jej wykonywania oraz za stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań mogą być przyznane nagrody pieniężne
2. Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie ostatniego roku:
 - a) opuścił jakikolwiek dzień pracy bez usprawiedliwienia.
3. Nagrody przyznawane są z funduszu nagród utworzonego na ten cel.
4. Fundusz nagród tworzy się w wysokości wynoszącej 8% planowanego osobowego rocznego funduszu płac pracowników.
5. Nagrody przyznaje Dyrektor w ramach posiadanych środków zgromadzonych na funduszu nagród.
6. O przyznaniu nagrody pracownik zawiadamiany jest na piśmie.
7. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody włączany jest do akt osobowych pracownika.
8. Nagroda ma charakter uznaniowy i uprawnionemu nie przysługuje z tego tytułu żadne roszczenie.

V. Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego

§ 8

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowisku głównego księgowego, stanowiskach związanych z kierowaniem działem/ sekcją oraz pracownikowi wykonującemu funkcję kierowniczą w związku ze zwiększoną odpowiedzialnością i nakładem pracy.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego wynosi:

Stanowisko	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania
Główny księgowy	do 175 %
Kierownik działu, sekcji	do 150%
Pozostali pracownicy	do 150%