

**Zarządzenie Nr 91/15
Wójta Gminy Łagów
z dnia 04 listopada 2015r**

w sprawie zatwierdzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Warsztatu Terapii Zajęciowej w Ośrodku Twórczości Ludowej w Sędku.

Na podstawie art. 30 ust. 1, ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tj. Dz. U. z 2015 r., poz. 1045; z późniejszymi zmianami) oraz § 9 Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej (Dz. U. Nr 63, poz. 587) Uchwały Nr XIII/107/15 Rady Gminy z dnia 30 września 2015 roku w sprawie utworzenia jednostki budżetowej pod nazwą „Warsztat Terapii Zajęciowej W Ośrodku Twórczości Ludowej w Sędku” zarządza co następuje:

&1

Zatwierdza się Regulamin Wynagradzania Pracowników Warsztatu Terapii Zajęciowej w Ośrodku Twórczości Ludowej w Sędku stanowiący o treści jak w załączniku do niniejszego zarządzenia.

&2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania


Wójt Gminy Łagów
Paweł Marwicki

Regulamin wynagradzania

Pracowników Warsztatu Terapii Zajęciowej

w Ośrodku Twórczości Ludowej w Sędku

Regulamin niniejszy sporządzono w oparciu o przepisy:

1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz.1502 z póź. zm.)
2. Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz 1202 z późn.zm.)
3. Ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2014r., poz.159 z póź. zm.)
4. Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz.U. z 2014r., poz.1786)
5. Rozporządzenia Ministra Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej (Dz.U. Nr 63, poz.587)

Postanowienia wstępne

& 1

1. Regulamin określa zasady wynagradzania za pracę oraz świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznania.
2. Regulamin stosuje się dla pracowników zatrudnionych w Warsztacie Terapii Zajęciowej w Ośrodku Twórczości Ludowej w Sędku zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
3. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania i składa oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem, które zostaje dołączone do akt osobowych.
4. Regulamin wynagradzania określa:
 - a) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
 - b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagradzania zasadniczego,
 - c) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego ,

d) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż jubileuszowa.

5. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

a) ustawie- rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych

b) rozporządzeniu w sprawie wynagradzania - rozumie się przez to rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych

c) pracownikowi- rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Warsztacie Terapii Zajęciowej w Ośrodku Twórczości Ludowej w Sędku na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy

d) najniższemu wynagrodzeniu zasadniczym - rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszergowania, o której mowa w § 3 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych

e) warsztacie- rozumie się przez to Warsztat Terapii Zajęciowej w Ośrodku Twórczości Ludowej Sędku.

Wymagania Kwalifikacyjne

§ 2

1. Wprowadza się szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników, zgodnie z załącznikiem Nr 1 do Regulaminu.

2. W zakresie nieuregulowanym w Regulaminie obowiązują wymagania kwalifikacyjne określone przepisami prawa.

Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 3

Pracownikom przysługuje :

1. Wynagrodzenie zasadnicze – na zasadach określonych w rozporządzeniu i regulaminie. Minimalny i maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia w poszczególnych kategoriach zaszergowania pracowników Warsztatu Terapii Zajęciowej, określa tabela stanowiąca załącznik Nr 2 do Regulaminu.

2. Warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę – na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu.

3. Dodatek funkcyjny – na zasadach określonych w Regulaminie przysługuje:

a)pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem ,

b)dodatek funkcyjny przysługuje głównemu księgowemu,

c)Wartość kwotową dodatku funkcyjnego określa załącznik Nr 3 do Regulaminu,

d)dodatek funkcyjny jest proporcjonalnie zmniejszany za czas nieobecności wynikających z ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa.

4.Dodatek specjalny przysługuje z tytułu :

a)zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań wykraczających poza zakres czynności,

b)przepisy dotyczące dodatku specjalnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

c)dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, a w indywidualnych przypadkach w przypadku zwiększenia zakresu obowiązków lub powierzenia dodatkowych zadań. Charakter tego dodatku związany jest z okresowym zwiększeniem zadań lub obowiązków pracownika, a nie jednorazowym ich wykonaniem.

d)dodatek specjalny przysługuje również pracownikom za czas urlopu wypoczynkowego,

e) dodatek specjalny jest proporcjonalnie zmniejszany za czas nieobecności wynikających z ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa,

5.Nagroda jubileuszowa -na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu.

6.Dodatkowe wynagrodzenie roczne – na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej/t.j. Dz.U.z 2013, poz.1144 z późn. zm./

7.Odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę – na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu.

8. Odprawa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika - na zasadach określonych w ustawie z 13 marca 2003 o szczegółowych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników /t.j. Dz.U. z 2015, poz.192 z późn.zm./

9.Odprawa pośmiertna – na zasadach określonych w Kodeksie Pracy.

Czas pracy

& 4

1. Czas pracy nie powinien przekraczać 8 godzin dziennie i średnio 40 godzin tygodniowo z uwzględnieniem dodatkowych dni wolnych od pracy określonych corocznie zarządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.
2. Praca w godzinach nadliczbowych powinna być regulowana zgodnie z wymogami Kodeksu Pracy.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
4. Wynagrodzenie za świadczenie pracy wypłacane na koniec miesiąca, w którym praca została wykonana na wskazane przez pracownika konto bankowe.

Fundusz Nagród

& 5

1. W ramach posiadanych środków przewidzianych na fundusz płac w danym roku pracownikom ,którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się w szczególności do wykonywania zadań WTZ ,mogą być przyznane nagrody i wyróżnienia.
2. Wysokość nagrody ustala się w oparciu o:
 - a) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
 - b) wzorowe wypełnianie obowiązków,
 - c) przejawianie inicjatyw w pracy i podnoszenie jej wydajności,
 - d) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania zadań objętych jego zakresem obowiązków,
 - e) wykazywanie inicjatywy i samodzielności w pracy,
 - f) wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika, za które pracownik nie otrzymuje dodatku specjalnego,
 - g) przestrzeganie regulaminu i ustalonego czasu pracy,
 - h) podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
3. Pracownik , na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatniego roku poprzedzającego dzień ustalenia prawa do nagrody, traci prawo do tej nagrody.

4.Nagroda może być przyznana pracownikowi po przepracowaniu 1 roku w Warsztacie Terapii Zajęciowej.

5.Decyzję o przyznaniu i wysokości nagrody dla kierownika WTZ ustala Wójt Gminy

6.Decyzję o przyznaniu nagrody umieszcza się w aktach osobowych każdego z pracowników.

7.Nagrody przyznaje się na koniec roku kalendarzowego.

Postanowienia końcowe

&6

1.W sytuacji nieuregulowanych w Regulaminie Wynagradzania stosuje się Kodeks Pracy.

2.Kierownik Warsztatu w każdym czasie udostępnia pracownikom Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

3.Regulamin wprowadza się na czas nieokreślony .Wszystkie zmiany Regulaminu wymagają formy pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

2.Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracownikom.

Wójt Gminy Łagów
Paweł Marwicki

[Signature]
Pawel Marwicki

Stanowiska kierownicze

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagania Kwalifikacyjne		
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy	Stawka dodatku funkcyjnego
1.	Dyrektor(kierownik) jednostki, naczelnik	XIX	Wykształcenie wyższe lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów	1

Stanowiska urzędnicze, pomocnicze i obsługi

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagania Kwalifikacyjne		
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy	Stawka dodatku funkcyjnego
1.	Główny księgowy	XVI	według odrębnych przepisów	-	1
2.	technik fizjoterapii , Rehabilitant	XI	Średnie medyczne, technik fizjoterapii lub wyższe ze specjalnością rehabilitacja lub gimnastyka lecznicza	-	
3.	Instruktor terapii zajęciowej	XI	średnie i policealna szkoła odpowiedniej specjalności	-	
4.	Psycholog	XVI	według odrębnych przepisów	-	
5.	Kierowca	V	według odrębnych przepisów	-	
6.	Pielęgniarka, lekarz (w zależności od potrzeb)	XI-XV	według odrębnych przepisów	-	
7.	Pracownik socjalny (w zależności od potrzeb)	XI	według odrębnych przepisów	-	

Załącznik Nr 2

Minimalne i maksymalne stawki wynagradzania zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania		
Kategoria Zaszeregowania	Kwota w złotych	
	Od	Do
I	1100	1800
II	1120	1800
III	1140	1800
IV	1160	1800
V	1180	1800
VI	1200	1900
VII	1250	1900
VIII	1300	2000
IX	1350	2000
X	1400	2500
XI	1450	3000
XII	1500	3000
XIII	1600	3000
XIV	1700	3000
XV	1800	3000
XVI	1900	3500
XVII	2000	3500
XVIII	2200	3500
XIX	2400	3500

Załącznik Nr 3

Tabela stawek dodatku funkcyjnego

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia
1	do 40
2	do 60
3	do 80
4	do 100
5	do 120
6	do 140
7	do 160
8	do 200
9	do 250