

**Zarządzenie Nr 4 /17  
Wójta Gminy Łagów  
z dnia 18 stycznia 2017r**

**w sprawie zatwierdzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Dziennego Domu  
Pobytu Otwarte Serca**

Na podstawie art. 30 ust. 1, ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tj. Dz.U. z 2016r., poz.446 z póź. zm.) oraz uchwały Nr XXX/261/16 Rady Gminy Łagów z dnia 29 listopada 2016 roku w sprawie utworzenia jednostki budżetowej pod nazwą Dzienny Dom Pobytu Otwarte Serca zarządza co następuje:

**&1**

Zatwierdza się Regulamin Wynagradzania Pracowników Dziennego Domu Pobytu Otwarte Serca stanowiący o treści jak w załączniku do niniejszego zarządzenia.

**&2**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania

  
Wójt Gminy Łagów  
*Paweł Marwicki*

ADWOKAT

*Tomasz Żelechowski*



# **Regulamin wynagradzania**

## **Pracowników Dziennego Domu Pobytu**

### **Otwarte Serca w Sędku**

Regulamin niniejszy sporządzono w oparciu o przepisy:

1. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz.1666 z późn.zm.)
2. Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2016 r., poz 902)
3. Ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2016r., poz.372 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.372)

#### **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 Dziennym Domu Pobytu Otwarte Serca 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 ,

14. Odprawa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika będzie przyznawana na zasadach określonych w ustawie z 13 marca 2003 o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników /t.j. Dz.U. z 2016, poz.1474 z późn.zm./

15.Odprawa pośmiertna będzie przyznawana 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 będzie wypłacane na koniec miesiąca, w którym praca została wykonana na wskazane przez pracownika konto bankowe.W przypadku konieczności wcześniejszego rozliczenia czasu pracy wynagrodzenie może być wypłacone we wcześniejszym terminie po uzgodnieniu z kierownikiem Domu.

### **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 w Domu ,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.Kierownikowi Domu nagrodę przyznaje Wójt Gminy.

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

6.Przyznanej nagrody nie wlicza się do postawy wymiaru wynagradzania za czas niezdolności do pracy na skutek choroby zgodnie z art. 92 Kodeksu Pracy, oraz do podstawy zasiłków wypłaconych z ZUS.

### **Postanowienia końcowe**

#### **§ 6**

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

2.Kierownik Domu 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.

Wójt Gminy Łagów

*Paul Marwicki*

ADWOKAT

*Tomasz Jelechowski*

**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	Instruktor ds. kulturalno-oświatowych	XI	średnie <sup>3</sup>	-	
5	Psycholog	XVI	według odrębnych przepisów	-	
6	Kierowca	V	według odrębnych przepisów	-	
7	Pielęgniarka, lekarz (w zależności od potrzeb)	XI-XV	według odrębnych przepisów	-	
8	Pracownik socjalny (w zależności od	XI	według odrębnych przepisów	-	

	potrzeb)				
9	Sprzątaczką	I	Podstawowe		

Załącznik Nr 2

<b>Maksymalne stawki wynagradzania zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania</b>	
<b>Kategoria Zaszeregowania</b>	<b>Kwota w złotych</b>
	<b>Do</b>
I	2000
II	2000
III	2000
IV	2000
V	2000
VI	2100
VII	2100
VIII	2200
IX	2200
X	2600
XI	3000
XII	3000
XIII	3000
XIV	3000
XV	3000
XVI	3500
XVII	3500
XVIII	3500
XIX	4500

Załącznik Nr 3

**Tabela stawek dodatku funkcyjnego**

<b>Stawka dodatku funkcyjnego</b>	<b>Procent najniższego wynagrodzenia</b>
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

