

Zarządzenie Nr 77 /18
Burmistrza Miasta i Gminy Łągów
z dnia 1 sierpnia 2018r.

**w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie Wynagradzania Pracowników Dziennego
Domu Pobytu Otwarte Serca**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 902 oraz z 2017 r. poz. 60 i 1930) oraz § 5 ust. 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2014 r. poz. 1786 oraz z 2017 r. poz. 1621 i 1930), oraz uchwały Nr XXX/261/16 Rady Gminy Łągów z dnia 29 listopada 2016 roku w sprawie utworzenia jednostki budżetowej pod nazwą Dzienny Dom Pobytu Otwarte Serca zarządza co następuje:

§ 1

W Regulaminie Wynagradzania Pracowników Dziennego Domu Pobytu Otwarte Serca wprowadza się następujące zmiany:

1. W § 3 po ust.15 dodaje się ust.16 do 18 w brzmieniu:

„16.Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi oprócz normalnego wynagrodzenia w wysokości:

1/ 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz w niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2/ 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

17.Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku za godziny nadliczbowe obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną,

18.Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje za pracę w niedzielę lub w święto w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu.”

2. W załączniku Nr 1 „Stanowiska urzędnicze, pomocnicze i obsługi” przy lp. 2 zmienia się nazwę stanowiska, wymagania kwalifikacyjne oraz kategorię zaszeregowania w brzmieniu:

lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne		
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy	Stawka dodatku funkcyjnego

2	Fizjoterapeuta	XIII	Wg odrębnych przepisów	-	-
---	----------------	------	------------------------	---	---

- przy lp.6 przy stanowisku kierowca dopisuje się kolejną kategorię zaszeregowania w związku z czym otrzymuje brzmienie:

l.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne		
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy	Stawka dodatku funkcyjnego
6	kierowca	V-VII	Wg. odrębnych przepisów	-	-

- przy lp.9 wykreśla się stanowisko wraz z kategorią zaszeregowania i pozostałymi wymaganiami kwalifikacyjnymi i zastępuje nowym w brzmieniu:

lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne		
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy	Stawka dodatku funkcyjnego
9	opiekun	VII	średnie ³	1	1

- dopisuje się lp.10 w brzmieniu:

lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne		
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy	Stawka dodatku funkcyjnego
10	Robotnik gospodarczy	V	podstawowe	-	-

3. W załączniku Nr 3 maksymalny poziom dodatku funkcyjnego zapisuje się kwotowo w złotych i otrzymuje on brzmienie:

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	440
2	660
3	880
4	1100

M.

5	1320
6	1540
7	1760
8	2200
9	2750

§2

Treść regulaminu wynagradzania z uwzględnieniem zmian stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§3

Nadzór nad wykonanie niniejszego zarządzenia wykonuje Kierownik DDPOS.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania pracownikom do wiadomości regulaminu.

§ 5

Treść regulaminu jest dostępna do wglądu pracownikom w biurze DDPOS w Sędku.

BURMISTRZ
Paweł Marwicki

Handwritten notes at the top of the page, including a date and some illegible text.

Handwritten notes in the upper middle section of the page.

Handwritten notes in the middle section of the page.

Handwritten notes in the lower middle section of the page.

Handwritten notes in the lower section of the page.

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 oraz z 2017r. poz.60 i 1930)
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 oraz z 2017r. poz.1621 i 1930)
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 ,
 - 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

M

c) pracownik- rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Dziennym Domu Pobytu Otwarte Serca w Sędku na podstawie umowy o pracę ,bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy

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

e) Domu - rozumie się przez to Dzienny Dom Pobytu Otwarte Serca w 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 zaszeregowania pracowników Dziennego Domu Pobytu Otwarte Serca, określa tabela stanowiąca załącznik Nr 2 do Regulaminu.

2.Dodatek za wieloletnią pracę- warunki przyznawania i wypłacania dodatku 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) głównemu księgowemu,

4.Wartość kwotową dodatku funkcyjnego określa załącznik Nr 3 do Regulaminu,

5.Dodatek funkcyjny jest proporcjonalnie zmniejszany za czas nieobecności wynikających z ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa.

6.Dodatek specjalny przysługuje z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań wykraczających poza zakres czynności,

7.Przepisy dotyczące dodatku specjalnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

8.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.

9.Dodatek specjalny przysługuje również pracownikom za czas urlopu wypoczynkowego,

10.Dodatek specjalny jest proporcjonalnie zmniejszany za czas nieobecności wynikających z ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa,

11.Nagroda jubileuszowa przyznawana jest na zasadach określonych w ustawie z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych i Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie zasadach wynagradzania pracowników samorządowych.

12.Dodatkowe wynagrodzenie roczne będzie przyznawane na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej/t.j. Dz.U.z 2016, poz.2217/

13.Odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę będzie przyznawana na zasadach określonych w ustawie z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych i Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r.w sprawie zasadach wynagradzania pracowników samorządowych.

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 szczegółowych 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.

16.Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi oprócz normalnego wynagrodzenia w wysokości:

1/ 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz w niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2/ 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

17.Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku za godziny nadliczbowe obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną,

18.Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje za pracę w niedzielę

M

lub w święto w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu.”

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,

11

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.



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.	fizjoterapeuta	XIII	według odrębnych przepisów	-	
3.	Instruktor terapii zajęciowej	XI	średnie i policealna szkoła odpowiedniej specjalności	-	
4	Instruktor ds. kulturalno-oświatowych	XI	średnie ³	-	
5	Psycholog	XVI	według odrębnych przepisów	-	
6	Kierowca	V-VII	według odrębnych przepisów	-	
7	Pielęgniarka, lekarz (w zależności od potrzeb)	XI-XV	według odrębnych przepisów	-	
8	Pracownik socjalny (w zależności od potrzeb)	XI	według odrębnych przepisów	-	
9	Opiekun	VII	średnie ³	-	

K.

10	Robotnik gospodarczy	V	podstawowe	-	

Załącznik Nr 2

Maksymalne stawki wynagradzania zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania	
Kategoria Zaszeregowania	Kwota w złotych
	Do
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	
Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	440
2	660
3	880
4	1100
5	1320
6	1540
7	1760
8	2200
9	2750

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..