

ORPZ.0111.17.2020

Zarządzenie Nr 17/2020
Dyrektora Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku
z dnia 22 grudnia 2020 r.

w sprawie: wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych
Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku.

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks Pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2020 r., poz. 1320), art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r., poz. 1282) i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 936 ze zmianami) zarządza się co następuje:

§ 1

Wprowadza się Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku, stanowiący Załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Traci moc:

Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku, stanowiący Załącznik do Zarządzenia Nr 17/2011 Dyrektora Ośrodka Adopcyjno – Opiekuńczego w Płocku z dnia 16.12.2011 r. (z późniejszymi zmianami).

§ 3

1. Zarządzenie należy podać do wiadomości pracownikom poprzez ogłoszenie w Biuletynie Informacji Publicznej Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku www.bip.ump.pl w dniu podpisania.
2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

§ 4

Wykonanie Zarządzenia powierza się specjalście ds. administracyjno-kadrowych Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku.

DYREKTOR
Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej
w Płocku
Edyta Dymitrow-Leśniewska

Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku

Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku, zwany dalej „Regulaminem” został utworzony na podstawie:

- Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t. jedn.: Dz. U. z 2020 r., poz. 1320),
- Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. jedn.: Dz. U. z 2019 r., poz. 1282),
- Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 936 ze zmianami).

I. Przepisy wstępne

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku, zwany dalej Regulaminem określa:
 - a) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
 - b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - c) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
 - d) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego, specjalnego,
 - e) zasady wynagradzania albo udzielania czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Regulamin obowiązuje pracowników Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 2

1. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:
 - a) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. jedn.: Dz. U. z 2019 r., poz. 1282),
 - b) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 936 ze zmianami),
 - c) pracodawcy - oznacza to Ośrodek Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku,
 - d) pracownika - oznacza to pracownika samorządowego zatrudnionego w Ośrodku Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku na podstawie umowy o pracę,
 - e) dyrektorze – oznacza to Dyrektora Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku,
 - f) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym - rozumie się przez to stawkę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego określonego w I kategorii zaszeregowania, w załączniku nr 1 do rozporządzenia.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t. jedn.: Dz. U. z 2018 r., poz. 2177 ze zmianami).

3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia takiego pracownika ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t. jedn.: Dz. U. z 2018 r., poz. 2177 ze zmianami).
4. Wynagrodzenie dla Dyrektora ustala Prezydent Miasta Płocka.

II. Wymagania kwalifikacyjne

§ 3

Wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych określonych w rozporządzeniu.

III. Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownik ma prawo do:
 - a) wynagrodzenia zasadniczego,
 - b) dodatku za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
 - c) dodatku funkcyjnego, zgodnie z § 8 Regulaminu,
 - d) dodatku specjalnego, zgodnie z § 9 Regulaminu,
 - e) wynagrodzenia albo czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami,
 - f) premii, zgodnie z § 6 Regulaminu,
 - g) nagrody jubileuszowej, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
 - h) nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, zgodnie z § 7 Regulaminu,
 - i) dodatkowego wynagrodzenia rocznego, zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. jedn.: Dz. U. z 2018 r., poz. 1872 ze zmianami),
 - j) jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
 - k) odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t. jedn.: Dz. U. z 2018 r., poz. 1969).
2. Częstotliwość wypłaty wynagrodzenia za pracę:
 - 1) wypłata wynagrodzenia za pracę dokonywana jest raz w miesiącu, z dołu do 28 dnia każdego miesiąca,
 - 2) jeżeli termin wypłaty przypada w dniu wolnym od pracy, wynagrodzenie za pracę wypłacane jest w dniu bezpośrednio poprzedzającym ten dzień.

§ 5

Ustala się:

- 1) Tabelę minimalnych i maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu.
- 2) Tabelę minimalnych i maksymalnych kategorii zaszeregowania dla stanowisk, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu.

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

§ 6

1. Pracownikom może być przyznana premia miesięczna.
2. Warunki przyznawania i wypłacania premii określa załącznik nr 3 do Regulaminu.

§ 7

1. Za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownikom może być przyznana nagroda.
2. Warunki przyznawania nagród dla pracowników określa załącznik nr 4 do Regulaminu.

V. Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego

§ 8

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku:
 - a) zastępcy dyrektora.
2. Dodatek przysługuje pracownikowi wymienionemu w ust. 1 w następującej wysokości:
 - a) do 2.200,00 zł – zastępcy dyrektora,
3. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, o których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.

§ 9

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
2. Zasady przyznawania dodatku specjalnego dla pracowników określa załącznik nr 5 do Regulaminu.

VI. Postanowienia końcowe

§ 10

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się odpowiednio przepisy ustawy oraz rozporządzenia, a także inne akty prawa regulujące zasady wynagradzania pracowników samorządowych.

§ 11

Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym Regulaminem, co potwierdza pisemnym oświadczeniem, które jest włączane do jego akt osobowych.

DYREKTOR
Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej
w Płocku
Edyta Dymitrow-Leśniewska

**TABELA MINIMALNYCH I MAKSYMALNYCH STAWEK
MIESIĘCZNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w zł (ustalona w rozporządzeniu)	Maksymalna kwota w zł
I	1 700	3 000
II	1 720	3 150
III	1 740	3 300
IV	1 760	3 450
V	1 780	3 600
VI	1 800	3 750
VII	1 820	3 900
VIII	1 840	4 050
IX	1 860	4 200
X	1 880	4 350
XI	1 900	4 500
XII	1 920	4 650
XIII	1 940	4 800
XIV	1 960	5 000
XV	1 980	5 200
XVI	2 000	5 400
XVII	2 100	5 600
XVIII	2 200	5 800
XIX	2 400	6 000

DYREKTOR
Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej
w Płocku

Edyta Dymitrow-Łeśniewska

Ośrodek Rodzinnej Pieczy Zastępczej
09-410 Płock
ul. gen. F. Kleeberga 3
tel. 366-92-27, 366-72-50
fax 366-72-50

Załącznik nr 2
do Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych
Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku

**TABELA MINIMALNYCH I MAKSYMALNYCH KATEGORII
ZASZEREGOWANIA DLA STANOWISK, NA KTÓRYCH STOSUNEK PRACY
NAWIĄZANO NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ**

Stanowisko	Minimalna kategoria zaszeregowania	Maksymalna kategoria zaszeregowania
Stanowiska kierownicze urzędnicze		
Zastępca dyrektora	XVII	XVIII
Stanowiska urzędnicze		
Referent	V	VII
Starszy referent	VI	VIII
Samodzielny referent	VII	IX
Specjalista ds. administracyjno-kadrowych	VIII	X
Starszy specjalista ds. administracyjno-kadrowych	X	XII
Główny specjalista	XII	XV
Stanowiska pomocnicze i obsługi		
Sprzątaczką	III	IV
Pracownik socjalny	XI	XIII
Starszy pracownik socjalny	XII	XIV
Specjalista pracy socjalnej	XIII	XV
Starszy specjalista pracy socjalnej	XIV	XVI
Specjalista pracy z rodziną	XIII	XV
Starszy specjalista pracy z rodziną	XIV	XVI
Młodszy koordynator	XI	XIII
Koordynator	XIV	XVI
Starszy koordynator	XV	XVII
Pedagog	XVI	XVIII
Psycholog	XVI	XVIII

DYREKTOR
Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej
w Płocku
Edyta Dymitrow-Leśniewska

REGULAMIN

przyznawania i wypłacania premii pracownikom zatrudnionym w Ośrodku Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku

§ 1

Fundusz premiowy dla pracowników samorządowych tworzy się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

§ 2

Funduszem premiowym dysponuje Dyrektor Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku.

§ 3

Premia ma charakter uznaniowy.

§ 4

Premię otrzymuje pracownik, który nienagannie wykonuje swoje obowiązki, a ponadto wyróżnił się:

- 1) szczególnym zaangażowaniem w realizację zadań placówki,
- 2) właściwym planowaniem, organizowaniem i wykonywaniem swoich zadań,
- 3) dbałością o swój warsztat pracy, jego wzbogacanie,
- 4) szczególną troską o mienie placówki, porządek, estetykę placówki i terenu,
- 5) współdziałaniem z innymi pracownikami w osiągnięciu wspólnych celów placówki,
- 6) przestrzeganiem dyscypliny pracy i zasad bhp oraz kulturą obsługi,
- 7) właściwie prowadzoną dokumentacją.

§ 5

1. W ramach posiadanych środków tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20% sumy wynagrodzeń zasadniczych i dodatków funkcyjnych wszystkich pracowników.
2. Premia przyznawana jest w formie kwotowej nieprzekraczającej 40% sumy wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego.

§ 6

1. Premia wypłacana jest w okresach miesięcznych w terminie wypłat wynagrodzenia za pracę.
2. Premię przyznaje się na okres jednego miesiąca, przy czym premia niewykorzystana w danym miesiącu dla danego pracownika może być przydzielona w danym lub w następnych miesiącach roku kalendarzowego, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników zastępujących nieobecnych.

§ 7

Pracownik zachowuje prawo do premii w pełnej wysokości za dany miesiąc, mimo nieobecności w pracy w tym miesiącu, jeżeli nieobecność była spowodowana:

- 1) szkoleniem lub oddelegowaniem na kursy obowiązujące na danym stanowisku pracy,
- 2) podróżą służbową,
- 3) chorobą zawodową lub wypadkiem przy pracy bądź wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy.

§ 8

Premia jest proporcjonalnie pomniejszana za czas przebywania na zwolnieniu lekarskim.

§ 9

Pracownik może być pozbawiony premii w następujących przypadkach:

- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) opuszczenia stanowiska pracy bez usprawiedliwienia,
- 3) spożywania alkoholu w pracy lub przystąpienie do pracy po spożyciu alkoholu,
- 4) wyrządzenie pracodawcy szkody z winy umyślnej,
- 5) otrzymania kary nagany,
- 6) notorycznego spóźniania się do pracy,
- 7) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika bądź porzucenia pracy.

DYREKTOR
Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej
w Płocku
Edyta Dymitrow-Leśniewska

REGULAMIN **przyznawania nagród dla pracowników** **Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku**

§ 1

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników Ośrodka rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku.
2. Fundusz nagród pozostaje w dyspozycji Dyrektora.
3. Wysokość rocznej kwoty funduszu ustala Dyrektor.

§ 2

1. W Ośrodku Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku przyznawane są nagrody:
 - 1) za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
 - 2) z okazji Dnia Pracownika Socjalnego, które są przyznawane dwustopniowo:
 - a) I stopień – nagrody Prezydenta Miasta Płocka,
 - b) II stopień – nagrody Dyrektora Ośrodka.
2. Nagrody przyznawane są w formie pieniężnej pracownikom zatrudnionym w Ośrodku Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku na podstawie umowy o pracę.
3. Ilość nagród oraz ich wysokość uzależniona jest od wysokości środków finansowych, którymi dysponuje Dyrektor Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku.

§ 3

1. Nagrodę przyznaje Dyrektor z własnej inicjatywy.
2. Nagrody mogą być przyznawane pracownikom w ciągu całego roku.

§ 4

Warunkiem uprawniającym do otrzymania nagrody z okazji Dnia Pracownika Socjalnego jest pozostawanie w zatrudnieniu na dzień 21 listopada danego roku.

§ 5

1. Przy typowaniu do nagrody winy być brane pod uwagę w szczególności następujące kryteria:
 - a) szczególne zaangażowanie w pracę;
 - b) dbałość o szybkie, wydajne i efektywne realizowanie powierzonych zadań, umożliwiające uzyskiwanie wysokich efektów pracy;
 - c) organizowanie i realizacja dodatkowych zadań wykraczających poza zakres obowiązków;
 - d) posiadanie znajomości przepisów niezbędnych do właściwego wykonywania obowiązków wynikających z opisu stanowiska pracy;
 - e) precyzyjność w określaniu celów, odpowiedzialność, efektywne wykorzystanie czasu pracy;
 - f) przestrzeganie przepisów prawa, dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej;

- g) wykonywanie obowiązków w sposób uczciwy, niebudzący podejrzeń o stronniczość i interesowność;
 - h) postępowanie zgodnie z etyką zawodową,
2. Pracownikowi nie może być przyznana nagroda w przypadku:
- a) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż jeden dzień,
 - b) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
 - c) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 6

Dyrektor informuje pracowników Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku o przyznanych nagrodach w formie pisemnej.

§ 7

Pracownik, któremu została przyznana nagroda, otrzymuje pismo o jej przyznaniu wraz z uzasadnieniem, którego odpis umieszcza się w jego aktach osobowych.

DYREKTOR
Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej
w Płocku
Edyta Dymitrow-Leśniewska

Zasady przyznawania dodatku specjalnego dla pracowników samorządowych Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej w Płocku

§ 1

1. Pracownikom może być przyznawany dodatek specjalny, zwany dalej „dodatkiem” z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek jest przyznawany na czas określony,
3. Dodatek przyznaje Dyrektor z własnej inicjatywy.

§ 2

1. Dodatek specjalny jest przyznawany w formie kwotowej nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika i jest wypłacany w ramach posiadanych środków.
2. W przypadku zwolnienia lekarskiego pracownika kwota dodatku naliczana jest od wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pomniejszonego o wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny za czas zwolnienia lekarskiego.

§ 3

Wypłata dodatku specjalnego dokonywana będzie w dniu wypłaty wynagrodzenia za pracę.

DYREKTOR
Ośrodka Rodzinnej Pieczy Zastępczej
w Płocku
Edyta Dymitrow-Leśniewska