

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW MIEJSKIEGO OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W WĄBRZEŹNIE

Na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.);
 - 2) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530 z późn. zm.)
 - 3) ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2020 r. poz 2207 z późn. zm.);
 - 4) ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2023 r. poz. 901 z późn. zm.)
 - 5) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1960 z późn. zm.),
- ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Wąbrzeźnie

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy oraz akty wykonawcze do ustawy;
- 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych;
- 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych;

- 4) pracodawcy – należy przez to rozumieć Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Wąbrzeźnie;
 - 5) ośrodka – rozumie się przez to Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Wąbrzeźnie
 - 6) pracownika – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Wąbrzeźnie na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy;
 - 7) minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
2. Przed dopuszczeniem do pracy nowo zatrudniony pracownik zaznajamia się z niniejszym Regulaminem. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do akt osobowych.

§ 2

Regulamin określa:

- a) wymagania kwalifikacyjne pracowników;
- b) szczegółowe warunki wynagradzania pracowników, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
- c) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego, specjalnego, motywacyjnego oraz dodatku dla pracownika socjalnego;
- d) warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę oraz za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej;
- e) szczególne warunki ustalania i wypłacania nagród jubileuszowych oraz odprawy emerytalnej i rentowej;
- f) szczególne warunki przyznawania i wypłacania nagród.

Wymagania kwalifikacyjne

§ 3

1. W zakresie wymagań kwalifikacyjnych pracowników MOPS w Wąbrzeźnie mają zastosowanie obowiązujące przepisy, a w szczególności Rozporządzenie, Ustawa oraz załącznik nr 1 do regulaminu.
2. Pracownikiem samorządowym może być osoba, która:
 - a) jest obywatelem polskim, z zastrzeżeniem art. 11 ust. 2 i 3 Ustawy,
 - b) ma pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzysta z pełni praw publicznych,
 - c) posiada kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

3. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na stanowisku urzędniczym, może być osoba, która spełnia wymagania określone w pkt.1 oraz dodatkowo:
 - a) posiada co najmniej wykształcenie średnie lub średnie branżowe;
 - b) nie była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe;
 - c) cieszy się nieposzlakowaną opinią.
4. Pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na kierowniczym stanowisku może być osoba która spełnia wymagania określone w pkt 1 i 2 oraz dodatkowo:
 - a) posiada co najmniej trzyletni staż pracy lub wykonywała przez co najmniej 3 lata działalność gospodarczą o charakterze zgodnym z wymaganiami na danym stanowisku,
 - b) posiada wykształcenie wyższe pierwszego lub drugiego stopnia w rozumieniu przepisów o szkolnictwie wyższym.
5. Pracownikiem socjalnym może być osoba, która spełnia co najmniej jeden z niżej wymienionych warunków:
 - 1) posiada dyplom ukończenia kolegium pracowników służb społecznych;
 - 2) ukończyła studia wyższe na kierunku praca socjalna;
 - 3) do dnia 31 grudnia 2013 r. ukończyła studia wyższe o specjalności przygotowującej do zawodu pracownika socjalnego na jednym z kierunków:
 - a) pedagogika,
 - b) pedagogika specjalna,
 - c) politologia,
 - d) polityka społeczna,
 - e) psychologia,
 - f) socjologia,
 - g) nauki o rodzinie.
 - 4) ukończyła studia podyplomowe z zakresu metodyki i metodologii pracy socjalnej w uczelni realizującej studia na kierunku praca socjalna lub w zakresie pracy socjalnej, po uprzednim ukończeniu studiów na jednym z kierunków, o których mowa w pkt 3.

Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 4

Ustala się:

- a) tabelę stanowisk, zaszerogowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników – stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu

- b) tabelę minimalnych i maksymalnych miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu,
- c) tabelę stawek dodatku funkcyjnego – załącznik nr 3 do regulaminu

§ 5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej zgodnie z odpowiadającą zajmowanemu stanowisku kategorią zaszeregowania ustaloną w umowie o pracę i przepisach płacowych określonych w niniejszym regulaminie.
2. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania określa tabela stanowiąca załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.
3. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
4. 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.
5. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się przez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
6. Zmiana kwot właściwych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania nie wymaga zmiany umowy o pracę.
7. Wynagrodzenie zasadnicze nie przysługuje pracownikowi za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.

§ 6

1. Gdy minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w § 5 ulega podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, nastąpi aktualizacja wysokości wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi w formie pisemnej do poziomu nie niższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.

3. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 7

1. Sposób kształtowania przez pracodawcę wynagrodzeń nie narusza zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet.
2. Pracownicy, bez względu na płeć, mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę.

Dodatki do wynagrodzenia zasadniczego

§ 8

1. W przypadkach i na warunkach określonych poniżej, pracownikowi przysługują następujące dodatkowe składniki wynagrodzenia:
 - a) dodatek funkcyjny,
 - b) dodatek do wynagrodzenia pracownikowi socjalnemu,
 - c) dodatek specjalny,
 - d) dodatek motywacyjny,
 - e) dodatek za wieloletnią pracę,
 - f) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - g) fundusz nagród,
 - h) nagroda jubileuszowa,
 - i) ekwiwalent za niewykorzystany urlop,
 - j) inne świadczenia związane z pracą.

Dodatek funkcyjny

§ 9

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa lub pełnienia obowiązków na stanowiskach, o których mowa w ust. 1.
4. Dodatek funkcyjny nie przysługuje pracownikowi za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem albo chorym członkiem rodziny, za które pracownik

otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.

5. Dodatek funkcyjny ustala się w oparciu o „Tabelę stawek dodatku funkcyjnego” stanowiącą Załącznik nr 3 do regulaminu.

Dodatek do wynagrodzenia pracownikowi socjalnemu

§ 10

1. Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy w ośrodku, do którego obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, przysługuje wypłacany co miesiąc dodatek do wynagrodzenia w wysokości 400,00 zł,
2. Dodatek przysługuje za miesiące, za które wypłaca się wynagrodzenie. W przypadku zatrudnienia w mniejszym niż pełny etat wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.
3. Dodatek dla pracownika socjalnego nie przysługuje pracownikowi za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem albo chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.
4. Dodatek jest uwzględniany w podstawie naliczania dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Dodatek specjalny

§ 11

1. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu odpowiedzialności lub złożoności.
2. Dodatek specjalny przysługuje w kwocie nie przekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego lub w kwocie nie przekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego w wypadku gdy pracownik nie ma przyznanego dodatku funkcyjnego.
3. Dodatek specjalny przysługuje na czas określony, nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 1 rok.
4. Dodatek specjalny nie przysługuje pracownikowi za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem albo chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.

Dodatek motywacyjny

§ 12

1. Pracownikom realizującym zadania z zakresu pomocy społecznej lub działania z ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, na podstawie art. 24 ustawy o pomocy społecznej, w nawiązaniu do uchwały Nr 62 Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia rządowego programu „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w postaci dodatku motywacyjnego na lata 2024-2027” (M.P. z 2024 r. poz. 505) oraz uchwały Nr 63 Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2024 r. w sprawie rządowego programu „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej na lata 2024-2027” (M.P. z 2024 poz. 504) przysługuje dodatek motywacyjny w wysokości 1000 zł brutto
2. W przypadku zatrudnienia w mniejszym lub większym wymiarze czasu pracy dodatek motywacyjny przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.
3. Dodatek motywacyjny przysługuje za okres faktycznie wykonywanej pracy, za który przysługuje wynagrodzenie (z wyjątkiem okresów czasowej niezdolności do pracy).
4. Dodatek motywacyjny wypłaca się proporcjonalnie do okresu zatrudnienia przypadającego w okresie, o którym mowa w pkt 1.

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 13

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy, do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W przypadku, gdy praca w ośrodku stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego
4. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,

- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w ośrodku w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez innego pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
7. Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 14

1. Pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze godzin.
2. Zasady ustalania i wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy prawa pracy.
3. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów (art. 151⁸ § 1 KP).
4. Pora nocna obejmuje czas 8 godzin od godziny 21.00 do godziny 5.00 dnia następnego.

Fundusz nagród

§ 15

1. W ramach planowanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 6% planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje Dyrektor ośrodka.
3. Nagrody mogą być wypłacane w miarę posiadanych na ten cel środków finansowych za:

- 1) indywidualne wyniki pracy pracownika, jego zaangażowanie w pracy, rzetelność, dyspozycyjność, samodzielność,
 - 2) inicjatywę w podejmowaniu działań polepszających organizację pracy placówki,
 - 3) złożoność realizowanych zadań,
 - 4) wykonywanie zadań nie leżących w stałym zakresie obowiązków,
 - 5) pełnienie zastępstwa za osobę przebywającą na urlopie, urlopie bezpłatnym lub zwolnieniu lekarskim,
 - 6) szczególne osiągnięcia w pracy, systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
4. Nagrody uznaniowe mogą być wypłacane w terminach następujących świąt i okoliczności:
- 1) Dzień samorządu terytorialnego (27 maja),
 - 2) Dzień Pracownika Socjalnego (21 listopada),
 - 3) Z okazji świąt,
 - 4) Za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
 - 5) Na koniec roku kalendarzowego.
5. Jednorazowy i nieperiodyczny charakter wypłaty nagród wyłącza je z podstawy obliczenia dodatkowego wynagrodzenia rocznego.
6. Nagroda ma charakter uznaniowy i pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej wypłatę.

Nagroda Jubileuszowa

§ 16

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.
2. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 4) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 5) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 6) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
3. W razie jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik ma prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody
5. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

6. Wypłata nagrody następuje z urzędu, tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
7. Podstawę do obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługuje mu w dniu wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop

§ 17

1. Ekwiwalent za urlop przysługuje pracownikowi w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy z zastrzeżeniem ust.2
2. W przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą – nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego.

Inne świadczenia związane z pracą

§ 18

Pracownikowi przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, inne świadczenia związane z pracą:

- 1) świadczenie należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 kodeksu pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa;
- 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237 kodeksu pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń;
- 3) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa;
- 4) odprawa w związku ze śmiercią pracownika przysługująca rodzinie na podstawie art.93 kodeksu pracy;

- 5) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej naliczane jest zgodnie z przepisami ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej;
- 6) jednorazowa odprawa w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu;
- 7) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. O szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych

§ 19

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu najpóźniej w 25 dniu każdego miesiąca, jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
2. Wypłata wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana jest w terminie do dnia 25 następnego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Pracodawca jest zobowiązany do przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia, oraz na wniosek pracownika, udostępnienia do wglądu jego dokumentacji płacowej.
4. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest do rąk własnych pracownika albo osoby przez niego upoważnionej.
5. Wypłata wynagrodzenia następuje na podstawie oświadczenia pracownika przelewem na konto bankowe pracownika lub w indywidualnych przypadkach kasie Urzędu Miasta Wąbrzeźno.
6. Wypłata wynagrodzenia następuje w godzinach pracy.
7. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

Postanowienia końcowe

§ 20

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty podania go do wiadomości pracownikom Ośrodka Pomocy Społecznej w Wąbrzeźnie w sposób przyjęty u pracodawcy.
2. Każdy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią niniejszego Regulaminu.

§ 21

Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

**Tabela stanowisk określających wymagania kwalifikacyjne
oraz kategorie zaszeregowania pracowników Ośrodka**

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Minimalnym poziom wynagrodzenia zasadniczego
		Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)	
Stanowiska urzędnicze				
1	Inspektor	2) wyższe	2	XII
		3) średnie	5	
2	Podinspektor Informatyk	2) wyższe	-	X
		3) średnie	3	
3	Starszy referent	2) wyższe	-	IX
		3) średnie	2	
4	Referent	3) średnie	1	VIII
5	Młodszy referent	3) średnie		VII
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1	Starszy specjalista pracy socjalnej	Wyższe według odrębnych przepisów	5	XV
		dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja II stopnia w zawodzie		

		pracownik socjalny		
2	Starszy specjalista pracy z rodziną	Wyższe pedagogiczne, psychologiczne lub kierunki nauki o rodzinie	5	XIV
3	Specjalista pracy socjalnej	Wyższe wg odrębnych przepisów	3	XIV
		Dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja I stopnia w zawodzie pracownika socjalnego		
4	Starszy pracownik socjalny	Według odrębnych przepisów	2	XIV
5	Pracownik socjalny	Według odrębnych przepisów	-	XIII
6	Aspirant pracy socjalnej	3) średnie	-	IX
7	Asystent rodziny	Wyższe wg odrębnych przepisów		XIII
8	Pomoc administracyjna	3) średnie	-	IV
9	Opiekun w ośrodku pomocy społecznej	podstawowe	1	V
10	Młodszy opiekun w ośrodku pomocy społecznej	podstawowe	-	IV
11	Sprzątaczką	podstawowe	-	II

²⁾ Wykształcenie wyższe - rozumie się przez to studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.), o odpowiednim kierunku umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

³⁾ Wykształcenie średnie - rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737 z późn. zm.), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

Tabela minimalnych i maksymalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego

Lp.	Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych
1	I	3300
2	II	3350
3	III	3400
4	IV	3450
5	V	3500
6	VI	3550
7	VII	3600
8	VIII	3650
9	IX	3700
10	X	3800
11	XI	3900
12	XII	4000
13	XIII	4100
14	XIV	4200
15	XV	4300
16	XVI	4400
17	XVII	4600
18	XVIII	4800
19	XIX	5000
20	XX	5200

Tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	440
2	660
3	880
4	1100
5	1320