

ZARZĄDZENIE NR 3/2025
KIEROWNIKA GMINNEGO OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ
W KOLBUDACH

z dnia 16 maja 2025 r.

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania
w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Kolbudach**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2024 poz.1135) zarządzam, co następuje :

§ 1

1. Wprowadzam do stosowania Regulamin wynagradzania w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Kolbudach, który stanowi załącznik do niniejszego Zarządzenia.
2. Traci moc Zarządzenie Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Kolbudach nr 5/2023 z dnia 26 czerwca 2023 r.
3. Traci moc Zarządzenie Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Kolbudach nr 4/2024 z dnia 10 lipca 2024 r.

§ 2

Zobowiązuję wszystkich pracowników do zapoznania się z treścią Zarządzenia.

§ 3

1. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty jego ogłoszenia.
2. Zarządzenie ma zastosowanie do wynagrodzeń należnych począwszy od 01 czerwca 2025 r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

Na podstawie Zarządzenia nr 4/2025 Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Kolbudach z dnia 20.05.2025 r. wprowadza się Regulamin wynagradzania w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Kolbudach.

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie wynagradzania stosuje przepisy Kodeksu pracy, przepisy wykonawcze i inne przepisy prawa pracy.

Oświadczenie o zapoznaniu się pracownika z regulaminem winno być dołączone do akt osobowych. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 3.

§ 1. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „regulaminem”, ustala dla pracowników zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Kolbudach na podstawie umowy o pracę:

1. wykaz stanowisk,
2. wymagania kwalifikacyjne,
3. warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
4. warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego,
5. warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego,
6. warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę,
7. warunki przyznawania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
8. warunki przyznawania dodatku za pracę w terenie,
9. warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż jubileuszowa,
10. warunki przyznawania nagrody jubileuszowej,
11. warunki przyznawania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników sfery budżetowej,
12. warunki rozliczania podróży służbowych,
13. świadczenia gwarancyjne,
14. warunki ustalania prawa do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy i jej wypłacania,
15. warunki obliczania i wypłacania odprawy pieniężnej w związku z wygaśnięciem umowy o pracę - art. 63¹ §1 Kp w związku z art. 93 Kp.

II. WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 2. 1. Wykaz stanowisk oraz wymagania kwalifikacyjne dotyczące pracowników zatrudnianych w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Kolbudach na podstawie umowy o pracę określa Załącznik nr 1 do Regulaminu.

III. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

- § 3. 1. Dla pracowników zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Kolbudach ustala się system wynagrodzenia za pracę w stawce miesięcznej.
2. Wynagrodzenie pracownika na danym stanowisku ustala pracodawca w oparciu o „Wykaz stanowisk, kategorie zaszerogowań i wymagane kwalifikacje pracowników” stanowiący Załącznik nr 1 do Regulaminu.
 3. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w oparciu o „Tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego” stanowiącą Załącznik nr 2 do Regulaminu.
 4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia wypłaca się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
 5. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest z dołu 26 dnia każdego miesiąca.

IV. DODATKI DO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

Dodatek funkcyjny

§ 4. 1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

- Kierownik Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej,
- Zastępca Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej,
- Główny Specjalista ds. świadczeń

przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek funkcyjny przyznaje i określa jego wysokość:
 - w odniesieniu do Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej - Wójt Gminy,
 - w odniesieniu do Kierownika Zespołu - Kierownik Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego dla Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej określa się w wysokości nie większej niż 50% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w osobistej kategorii zaszerogowania.
4. Wysokość dodatku funkcyjnego dla Zastępcy Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Kolbudach oraz Głównego Specjalisty ds. świadczeń określa się w wysokości nie większej niż 30% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w osobistej kategorii zaszerogowania.
5. Dodatek funkcyjny ulega zmniejszeniu za okres pobierania wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku z ubezpieczenia społecznego.

Dodatek specjalny

- § 5. 1. Dodatek specjalny może zostać przyznany pracownikom z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Podstawę przyznania dodatku, o którym mowa w ust.1 stanowi decyzja Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Kolbudach.

3. Dodatek może być przyznany na czas określony, nie dłuższy niż rok, w kwocie wynoszącej do 40% wynagrodzenia zasadniczego osoby, której dodatek przyznano.
4. Dodatek specjalny ulega zmniejszeniu za okres pobierania wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku z ubezpieczenia społecznego.

Dodatek motywacyjny

§5a. 1 Dodatek motywacyjny może zostać przyznany Kierownikowi, Zastępcy kierownika i pozostałym pracownikom Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Kolbudach.

2. W odniesieniu do Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej dodatek przyznaje Wójt Gminy.
3. Dodatek może być przyznany na czas określony, nie dłuższy niż rok.
4. Przyznane środki w postaci dodatku motywacyjnego nie mogą pomniejszać dotychczas pobieranego wynagrodzenia, ani zastąpić innych przyznanych dodatków przez pracodawcę.
5. W przypadku zatrudnienia w mniejszym lub większym wymiarze czasu pracy dodatek motywacyjny przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.
6. Dodatek motywacyjny przysługuje za okres faktycznie wykonywanej pracy, za który przysługuje wynagrodzenie (z wyjątkiem okresów czasowej niezdolności do pracy). W przypadku długotrwałej nieobecności np. osób przebywających na urloпах rodzicielskich, wychowawczych czy długotrwałych zwolnieniach lekarskich powyżej 30 dni – dodatku nie wypłaca się za okres nieobecności.
7. Dodatek motywacyjny wypłaca się proporcjonalnie do okresu zatrudnienia przypadającego w okresie, o którym mowa w pkt 6.
8. Dodatek motywacyjny nie stanowi podstawy naliczania świadczeń, odszkodowań i innych wypłat wynikających z odrębnych przepisów, w tym dodatkowego wynagrodzenia rocznego i innych nagród rocznych.

Dodatek za wieloletnią pracę

- § 6. 1. Pracownikom przysługuje dodatek za staż pracy.
2. Do okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresów pracy, od których zależą uprawnienia pracownicze.
 3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz 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 zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

- § 7. 1. Pracownikom wykonującym pracę w godzinach nadliczbowych, w razie wyboru przez pracowników wypłaty wynagrodzenia w trybie art. 42 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych przysługuje wynagrodzenie bez dodatków za godziny nadliczbowe (tj. Dz.U. z 2024 r., poz. 1135).

2. Wynagrodzenie określone w ust. 1 obejmuje wynagrodzenie wynikające z indywidualnego zaszerzgowania pracownika oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia o charakterze stałym (tj. dodatek funkcyjny, dodatek za staż pracy) określone stawką miesięczną.

Dodatek terenowy

- § 8. 1. Dodatek terenowy, wypłacany co miesiąc do wynagrodzenia w wysokości 400,00zł., przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracowników socjalnych w pełnym wymiarze czasu pracy, którym do podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, w tym przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki. W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.
2. Dodatek terenowy ulega zmniejszeniu za okres pobierania wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku z ubezpieczenia społecznego.

V. NAGRODY

Nagroda

- § 9. 1 W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony na dany rok kalendarzowy fundusz nagród, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody i jej wysokości w stosunku do Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej podejmuje Wójt Gminy.
 3. Decyzję o przyznaniu nagrody i jej wysokości dla każdego pracownika zatrudnionego w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej na umowę o pracę podejmuje Kierownik Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej.
 4. Nagroda nie ulega zmniejszeniu za okres pobierania wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku z ubezpieczenia społecznego i nie wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pozostałych świadczeń w razie choroby i macierzyństwa.

Nagroda jubileuszowa

- § 10. 1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa.
2. Warunki nabywania prawa do nagrody jubileuszowej i jej wysokość określa ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2024 poz.1135) oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U.2021, poz. 1960).

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

- § 11. Pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne w wysokości i na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej (tj. Dz. U. z 2025 r. , poz.560).

VI. NALEŻNOŚCI ZWIĄZANE Z PODRÓŻAMI SŁUŻBOWYMI

- § 12. W przypadku podróży służbowej pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową – zgodnie przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 lutego 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi

zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013, poz. 167).

VII. ŚWIADCZENIA GWARANCYJNE

§ 13. 1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby w czasie ciąży - w okresie wskazanym w ust. 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w ust. 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

VIII. ODPRAWY

Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę

- § 14. 1. Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
- 1) po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Do okresów pracy uprawniających do odprawy określonej w ust. 1 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.

Odprawa pośmiertna

- § 15. 1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy jest uzależniona od zakładowego stażu pracy i wynosi:
- 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

3. Odprawa pośmiertna przysługuje małżonkowi oraz innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z FUS.
4. Podział odprawy pośmiertnej następuje według zasad określonych w art. 93 § 5 i § 6 kp.

IX. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 16. 1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty jego ogłoszenia z mocą obowiązującą od 01.06.2025r.

KIEROWNIK
Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Kolbudach

mgr Paulina Palmowska

Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania i wymaganych kwalifikacji pracowników.

L.p	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagane kwalifikacje	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5

Stanowiska kierownicze

	Kierownik jednostki	XVIII	wyższe lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
	Zastępca kierownika	XV	wyższe	5

Stanowiska urzędnicze

	Radca prawny	XIII	według odrębnych przepisów	
	Główny specjalista	XIII	wyższe	4
	Starszy inspektor			
	Starszy specjalista	XI	wyższe	3
	Inspektor		średnie	5
	Specjalista	X	wyższe	-
			średnie	3
	Samodzielny referent	X	Wyższe	1
			średnie	4
	Referent	VIII	średnie	1

Stanowiska pomocnicze

	Psycholog, pedagog	XIV	Według odrębnych przepisów	
	Główny specjalista pracy socjalnej	XVI	Według odrębnych przepisów	
	Starszy specjalista pracy socjalnej Starszy specjalista pracy socjalnej - koordynator	XV	Według odrębnych przepisów	
	Starszy asystent rodziny	XIV	Według odrębnych przepisów	
	Starszy specjalista pracy z rodziną	XIV	wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub nauki o rodzinie)	5
	Specjalista pracy socjalnej	XIV	Według odrębnych przepisów	
	Starszy pracownik socjalny	XIV	wyższe lub podyplomowe według odrębnych przepisów	2
		XIII	średnie według odrębnych przepisów	2
	Asystent rodziny	XIII	według odrębnych przepisów	
	Specjalista pracy z rodziną	XIII	wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub nauki o rodzinie)	3
	Pracownik socjalny	XIII	wyższe według odrębnych przepisów	-
		XII	średnie według odrębnych przepisów	-
	Młodszy asystent rodziny	XI	Wg odrębnych przepisów	
	Starsza opiekunka środowiskowa	XI	dypłom w zawodzie lub świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie lub certyfikat kwalifikacji zawodowej	5

	Starszy asystent osoby niepełnosprawnej			
	Opiekunka środowiskowa	X	dplom w zawodzie lub świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie lub certyfikat kwalifikacji zawodowej	-
	Aspirant pracy socjalnej	IX	średnie	-
	Asystent osoby niepełnosprawnej	VIII	dplom w zawodzie lub świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie lub certyfikat kwalifikacji zawodowej	-
	Opiekun w ośrodku pomocy społecznej	V	podstawowe	1
	Młodszy opiekun w ośrodku pomocy społecznej	IV	Podstawowe	-

Stanowiska obsługi

	Kierowca samochodu osobowego	VI	Według odrębnych przepisów	
	Pomoc administracyjna	IV	zasadnicze	-
	Sprzątaczką	II	podstawowe	-

KIEROWNIK
 Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej
 w Kolbudach

 mgr Paulina Palmowska

Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego.

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w zł wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalna kwota w zł wynagrodzenia zasadniczego
I	3300	6450
II	3350	6500
III	3400	6550
IV	3450	6600
V	3500	6650
VI	3550	6700
VII	3600	7000
VIII	3650	7200
IX	3700	7400
X	3800	7600
XI	3900	7800
XII	4000	8000
XIII	4100	8400
XIV	4200	8800
XV	4300	9200
XVI	4400	9600
XVII	4600	10000
XVIII	4800	10400
XIX	5000	10800
XX	5200	11200