

**Zarządzenie nr 12/2013**  
**dyrektora Domu Dziecka w Tanowie**  
**z dnia 17.12.2013r.**

**w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania**

Na podstawie art. 77<sup>2</sup> KP wprowadza się Regulamin Wynagradzania Pracowników Domu Dziecka w Tanowie, dalej zwany Regulaminem.

Regulamin wchodzi w życie po dwóch tygodniach od podania niniejszego zarządzenia do wiadomości, co następuje poprzez wyłożenie tekstu Regulaminu w sekretariacie.

Traci moc Regulamin Wynagradzania Pracowników Domu Dziecka w Tanowie z dnia 01.07.2009r.

Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą od dnia 01.01.2014r.

*17.12.2013 r.*  
*B. Zmurek*  
*dyr. D.D. w Tanowie*

1. Następujące składniki wynagrodzenia:
    - a) wynagrodzenie zasadnicze,
    - b) dodatek za wieloletnią pracę,
    - c) dodatki za pracę:
      - w godzinach nadliczbowych,
      - w godzinach noenych,
    - d) nagrody jubileuszowe,
    - e) dodatek dla pracownika socjalnego świadczącego pracę socjalną w środowisku.
  2. Pracownikowi samorządowemu może zostać przyznany dodatek funkcyjny i specjalny.
    - a) dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
      - księgowej,
      - starszego wychowawcy - koordynatora
- w wysokości od 10% - 40 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
- Wartość kwotowa dodatku funkcyjnego dla pracownika ustala dyrektor.

- b) pracownikowi samorządowemu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny w wysokości nie przekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
- 3. Inne świadczenia związane z pracą:
  - a) dodatkowe wynagrodzenia roczne tzw. „13”,
  - b) jednorazowe odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką.
- 4. Pracownicy mogą otrzymywać nagrody za świadczoną pracę.
- 5. Odprawa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika - na zasadach określonych w ustawie z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm).
- 6. Odprawa pośmiertna - na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

## § 6

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika samorządowego ustala dyrektor z uwzględnieniem:
  - a) kategorii zaszczerowania (grupy wynagrodzenia) obowiązującą na dany stanowisku pracy,
  - b) dokonywanej indywidualnie oceny przydatności i efektywności pracy,
2. Zmiana wysokości płacy zasadniczej może nastąpić w związku ze:
  - a) zmianą stanowiska pracy,
  - b) zmianą zakresu pracy na zajmowanym stanowisku, poszerzenie tego zakresu może spowodować jej wzrost, a zwężenie jej obniżenie,
  - c) zmianą stawek plac zasadniczych w tabeli plac,
  - d) istotnym podniesieniem kwalifikacji pracownika (z inicjatywy bądź za akceptacją pracodawcy),
  - e) przeszczerowaniem,
  - f) średniorocznym wskaźnikiem wzrostu cen towarów i usług

## § 7

1. Pracownikom samorządowym przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku, o którym mowa w ust. 1 wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które przysługuje pracownikowi zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje:
  - a) od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku, jeżeli nabycie nastąpiło w ciągu miesiąca,
  - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.

## § 8

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
  - 100% wynagrodzenia za pracę przypadającą w nocy, niedziele i święta nie będące dla pracownika dniem pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go czasem pracy,
  - 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu.
2. Za pracę w porze nocnej pracownikowi samorządowemu przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, za każdą godzinę pracy w porze nocnej.

## § 9

1. Pracownikowi samorządowemu przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
  - za 20 lat pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
  - za 25 lat pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,

- |                   |                                    |
|-------------------|------------------------------------|
| - za 30 lat pracy | - 150% wynagrodzenia miesięcznego, |
| - za 35 lat pracy | - 200% wynagrodzenia miesięcznego, |
| - za 40 lat pracy | - 300% wynagrodzenia miesięcznego, |
| - za 45 lat pracy | - 400% wynagrodzenia miesięcznego, |
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, bez względu na sposób rozwiązania poprzedniego stosunku pracy. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
  3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
  4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
  5. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu prawa do tej nagrody.
  6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące w dniu jej wypłaty.
  7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
  8. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
  9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż dwanaście miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

## § 10

1. Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy zatrudnionemu w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, do którego obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, przysługuje wypłacany co miesiąc dodatek do wynagrodzenia w wysokości 250 zł.
2. W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.

## INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

### § 11

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje **dodatkowe wynagrodzenie roczne** w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymywanego przez pracownika w ciągu poprzedniego roku kalendarzowego, wg zasad określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080 z późn. zm.).

### § 12

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

### § 13

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się **fundusz nagród** w wysokości 1% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Pracownicy samorządowi mogą otrzymywać nagrody za szczególne, wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności, wykonywanie czynności przekraczających zakres swoich obowiązków, dbałość o mienie placówki, pomoc w organizacji imprez i uroczystości.
4. Nagrody przyznawane są z okazji Dnia Pracownika Socjalnego.

5. O przyznaniu nagrody pracownik zawiadamiany jest na piśmie, a odpis zawiadomienia przekazany jest do akt osobowych.
6. Dyrektor może podać do publicznej wiadomości listę osób nagrodzonych poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń.

## POSTANOWIENIA OGÓLNE

### § 14

W sprawach nie uregulowanych stosuje się przepisy prawa pracy zawarte w ustawie – Kodeks Pracy.

### § 15

Regulamin zostaje ustalony na czas nieokreślony.

### § 16

Zmiany wprowadza się w drodze aneksów.

### § 17

Integralną częścią Regulaminu są załączniki nr 1 (Tabela Wymagania kwalifikacyjne oraz maksymalne kategorie zaszeregowania) oraz załącznik nr 2 (Tabela minimalnego oraz maksymalnego poziomu wynagradzania zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania).

### § 18

Traci moc regulamin wynagradzania z dnia 01.07.2009r.

11.12.2013r.

Tanowo, dnia

p.o. DYREKTOR  
*B. Kowalski*  
*mgr Barbara Zamojska*

.....  
podpis dyrektora

## WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE ORAZ MAKSYMALNE KATEGORIE ZASZEREGOWANIA

Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
		Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
Stanowiska kierownicze urzędnicze			
Dyrektor (kierownik jednostki)	XIX	Wyższe, lub według odrębnych przepisów	5 lub wg odrębnych przepisów
Główny księgowy	XVI	średnie o kierunku rachunkowość	6
Stanowiska urzędnicze			
Specjalista	VIII	wyższe średnie	4 5
Starszy referent	VI	wyższe średnie	- 2
Stanowiska pomocnicze i obsługi			
Główny specjalista	XVI	wyższe specjalistyczne (np. pedagog, logopeda, psycholog)	5
Starszy wychowawca - koordynator	XVI	wyższe pedagogiczne	5
Starszy wychowawca	XV	wyższe pedagogiczne	4
Wychowawca	XIV	wyższe pedagogiczne	2
Młodszy wychowawca	XIII	wyższe pedagogiczne	-
Psycholog	XVI	wyższe mgr psychologia	3
Pedagog	XVI	wyższe mgr pedagogika specjalna lub pedagogika ogólna	3
Terapeuta	XIII	Wyższe udokumentowane przygotowanie do prowadzenia terapii	-
Starszy specjalista pracy socjalnej - koordynator	XV	wyższe według odrębnych przepisów	5
		Dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny	
Starszy specjalista pracy socjalnej	XIV	wyższe według odrębnych przepisów	5
		dypłom pracownika socjalnego i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny	
Specjalista pracy socjalnej	XIII	wyższe według odrębnych przepisów	3
		dypłom pracownika i specjalizacja I stopnia w zawodzie pracownik socjalny	
Starszy pracownik socjalny	XII	według odrębnych przepisów	5
		dypłom w zawodzie	
Pracownik socjalny	XI	Według odrębnych przepisów	-
Opiekun	VII	Średnie	-
Opiekun wspierający pracę wychowawcy	VII	Średnie	-
Kierowca samochodu osobowo - towarowego	IX	Według odrębnych przepisów	-
Kucharz	V	zasadnicze zawodowe	-
Robotnik do pracy ciężkiej	IV	podstawowe	-

DOM DZIECKA  
72-004 Janowo, ul. Szczecińska 2  
tel. 091 42 41 990  
NIP 851-11-65 829

Załącznik nr 2 do Regulaminu Wynagradzania  
Pracowników Domu Dziecka w Janowie

**TABELA MINIMALNEGO ORAZ MAKSYMALNEGO POZIOMU WYNAGRADZANIA  
ZASADNICZEGO DLA POSZCZEGÓLNYCH KATEGORII ZASZERELOWANIA**

Kategoria zaszeregowania	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze w złotych	Maksymalne wynagrodzenie zasadnicze w złotych
I.	1100	2300
II.	1120	2500
III.	1140	2700
IV.	1160	2900
V.	1180	3100
VI.	1200	3300
VII.	1220	3600
VIII.	1240	3900
IX.	1260	4100
X.	1280	4300
XI.	1300	4500
XII.	1350	4700
XIII.	1400	4900
XIV.	1450	5100
XV.	1500	5300
XVI.	1550	5800
XVII.	1600	6000
XVIII.	1650	6600
XIX.	1700	7200