

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów w Opolu

Na podstawie art. 77² Kodeksu pracy z dnia 26 czerwca 1974r. (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) oraz art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008 r., Nr 223, poz. 1458) i przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Z 2009 r., Nr 50, poz. 398), ustala się Regulamin wynagradzania Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów w Opolu, zwany dalej Regulaminem.

I. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Niniejszy Regulamin ustala wymagania kwalifikacyjne oraz warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów w Opolu.
2. Postanowienia Regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów w Opolu.
3. Wymagania kwalifikacyjne i szczegółowe warunki wynagradzania Dyrektora Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów w Opolu określa Regulamin wynagradzania kierowników jednostek budżetowych oraz gospodarstwa pomocniczego jednostki budżetowej w Mieście Opolu, wprowadzony zarządzeniem Prezydenta Miasta Opolu z dnia 16 czerwca 2009 r. nr OR.I-0152-463/09.
4. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 ze zm.).

§ 2.

Ilekcroć w Regulaminie jest mowa o:

- a) pracodawcy - należy rozumieć przez to Dyrektora Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów w Opolu,
- b) pracownikach - należy przez to rozumieć wszystkie osoby zatrudnione u pracodawcy w ramach stosunku pracy bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
- c) najniższym wynagrodzeniu - należy przez to rozumieć najniższe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerogowani, określone w Załączniku nr 2 do Regulaminu.

§ 3.

Ustala się:

- a) Tabelę stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników - stanowiącą załącznik Nr 1 do Regulaminu,
- b) maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników, zgodnie z Tabelą miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego - stanowiącą załącznik Nr 2 do Regulaminu,
- c) Tabelę stawek dodatku funkcyjnego dla kierowników działów i sekcji - stanowiącą załącznik Nr 3 do Regulaminu,
- d) Regulamin premiowania pracowników Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów w Opolu - stanowiący załącznik Nr 4 do Regulaminu.

II. Wynagrodzenie za pracę

§ 4.

1. Wynagrodzenie za pracę określone w umowie powinno odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość wykonywanej pracy.
2. Zaszeregowanie pracownika do określonej kategorii osobistego zaszeregowania jest określone zgodnie z Tabelą miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą Załącznik nr 3 do Regulaminu.
3. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 5.

Godzinową stawkę wynagrodzenia dla pracownika wynagradzanego miesięcznie ustala się przez podzielenie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania, przez liczbę godzin do przepracowania w danym miesiącu.

§ 6.

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

III. Dodatki do wynagrodzenia

§ 7.

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę zwany "dodatkiem stażowym", 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 po 20 i więcej latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku stażowego wlicza się wszystkie, poprzednie, udokumentowane zakończone okresy zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku stażowego wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. W przypadku, gdy praca w Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów w Opolu stanowi dodatkowe zatrudnienie do okresu zatrudnienia od którego zależy wysokość dodatku stażowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
5. Dodatek stażowy przysługuje pracownikowi za czas przepracowany, łącznie z czasem ponadnormatywnym za które otrzymuje wynagrodzenie, jak 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 pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego (zasiłek chorobowy, opiekuńczy, macierzyński, rehabilitacyjny).
6. Dodatek stażowy jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 8.

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem, zgodnie z Tabelą stawek dodatku funkcyjnego dla kierowników działów i sekcji, stanowiącą Załącznik nr 3 do Regulaminu.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, jak również za okres 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 wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego (zasiłek chorobowy, opiekuńczy, macierzyński, rehabilitacyjny).

§ 9.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych - oprócz normalnego wynagrodzenia - przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1).

2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje już prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.

3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, określonych w ust. 1-2, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania.

§ 10.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, a także za czas niezawinionego przez niego postoj.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w wysokości wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika.

§ 11.

1. Pracownikowi zatrudnionemu w sekcji pielęgniarek i opiekunów przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej, w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania, jak również za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie, oprócz godzin nocnych, przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

3. W przypadku pracowników zatrudnionych w sekcji żywienia dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego przysługuje za pracę na drugiej zmianie w godzinach od 15.00 do końca zmiany.

§ 12.

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- 75 % miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy,

- 100 % miesięcznego wynagrodzenia - po 25 latach pracy,

- 150 % miesięcznego wynagrodzenia - po 30 latach pracy,

- 200 % miesięcznego wynagrodzenia - po 35 latach pracy,
 - 300 % miesięcznego wynagrodzenia - po 40 latach pracy,
 - 400 % miesięcznego wynagrodzenia - po 45 latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
 3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
 4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu, w którym upływa okres uprawniający do nagrody.
 5. Pracownik obowiązany jest udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
 6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
 7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
 9. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczaniu - upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
 10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie Regulaminu albo w dniu wejścia przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
 11. Przepisy ust. 9-10 mają odpowiednio zastosowanie, a w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 13.

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające go 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 w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.
2. W zależności od stażu pracy, ustalonego z uwzględnieniem wszystkich udokumentowanych okresów zatrudnienia,

pracownikowi przysługuje odprawa:

- po 10 latach pracy - w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia,
- po 15 latach pracy - w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia,
- po 20 latach pracy - w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

3. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.

4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

IV. Inne świadczenia ze stosunku pracy

§ 14.

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 na warunkach i wysokości określonej w art. 93 Kodeksu pracy.

§ 15.

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy. Premię przyznaje Dyrektor Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów w Opolu.

2. Wysokość funduszu premiowego oraz zasady przyznawania i wypłacania premii określa Regulamin premiowania Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów w Opolu, stanowiący załącznik Nr 5 do Regulaminu.

3. Premia jest wypłacana pracownikom w dniu wypłaty wynagrodzenia. Premia dla Dyrektora Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów w Opolu wypłacana jest do dziesiątego dnia następnego miesiąca po miesiącu, za który przysługuje premia, za wyjątkiem miesiąca grudnia, kiedy to premia wypłacana będzie do dnia 31 grudnia, w związku z zamknięciem roku budżetowego.

§ 16.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

2. Fundusz nagród tworzy się w wysokości 1% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe.

3. Fundusz nagród może być podwyższony przez pracodawcę w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.

4. O przyznaniu nagrody i jej wysokości decyduje pracodawca.

5. Nagrody będą przyznawane kwotowo, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika i okresu zatrudnienia w danym roku.

§ 17.

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz na wypłatę dodatkowych wynagrodzeń rocznych.
2. Zasady tworzenia i wypłaty funduszu, o którym mowa w ust. 1, określają przepisy ustawy z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.).

§ 18.

Do należności pracowników z tytułu podróży służbowych stosuje się:

- 1) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2002r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1990),
- 2) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2002r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1991).

V. Postanowienia końcowe

§ 19.

1. W sprawach nie uregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy i innych ustaw oraz wydane na ich podstawie przepisy wykonawcze.
2. Zmiany do Regulaminu wprowadza się w trybie określonym dla jego ustalenia w formie aneksu.
3. Każdy nowo przyjęty pracownik przed dopuszczeniem do pracy zapoznaje się z Regulaminem. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.
4. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów w Opolu.
5. Traci moc Regulamin wynagradzania Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów w Opolu, wprowadzony Zarządzeniem Dyrektora DPS z dnia 4 lutego 2009 r. nr 3/09.