

Zarządzenie Nr 12/2025
Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Kalinowie
z dnia 31 grudnia 2025

w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Kalinowie

Na podstawie art. 39 ust.1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych / Dz. U. nr 223, poz. 1458/ i §5 ust. 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych / Dz. U. Nr 50 poz. 398/ zarządzam, co następuje:

§ 1

ustala się w załączniku do niniejszego zarządzenia Regulamin Wynagradzania Pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Kalinowie.

§ 2

Nadzór nad przestrzeganiem regulaminu wynagradzania sprawuje kierownik Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Kalinowie .

§ 3

Traci moc Zarządzenie Nr 2/2009 Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Kalinowie z dnia 15 czerwca 2009 r..

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 01.01.2026 .

Kierownik Gminnego Ośrodka
Pomocy Społecznej w Kalinowie
/-/ Ewa Rak

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
GMINNEGO OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W KALINOWIE

Na podstawie:

1. ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2025r., poz.277);
2. ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2024 r., poz. 1135);
3. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r.(Dz. U. z 2021 r., poz. 1690);
4. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960)

ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Kalinowie” zwany dalej Regulaminem.

Rozdział I

Postanowienia wstępne

§ 1

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

1. przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz aktów wykonawczych do ustawy,
2. ustawie o pracownikach samorządowych – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
3. ustawie o pomocy społecznej – rozumie się przez to ustawę z dnia 12 marca 2004r. (t. j. Dz. U. z 2025 poz. 203 ze zm.),
4. ustawie o świadczeniach pieniężnych – rozumie się przez to ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j. Dz. U. z 2021 poz. 1133 ze zm.),
5. ustawie o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej – rozumie się przez to ustawę z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U. z 2025 poz. 560).
6. rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
7. rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej – rozumie się rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 poz. 167),

8. pracodawcy – rozumie się przez to Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w imieniu którego czynności z zakresu prawa pracy wykonuje Kierownik GOPS,
9. pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w GOPS na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych urzędniczych, oraz pomocniczych i obsługi na podstawie umowy o pracę,
10. minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej,
11. najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszerzegowania, określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia.
12. dodatki motywacyjne - rozumie się przez to dodatki z Rządowego programu „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w postaci dodatku motywacyjnego na lata 2024–2027” oraz „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej na lata 2024-2027”

§ 2

Regulamin określa warunki wynagradzania, zasady przyznawania dodatkowych składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń pracowników zatrudnionych w Ośrodku Pomocy Społecznej w Kalinowie na podstawie umowy o pracę.

§ 3

1. Regulamin ustala zasady oraz warunki przyznawania i wypłacania:

- a) wynagrodzenia zasadniczego,
- b) dodatku funkcyjnego,
- c) dodatku specjalnego,
- d) nagród,
- e) dodatku dla pracownika socjalnego,
- f) dodatku motywacyjnego,
- g) dodatków innych.

2. Pracownikowi przysługują również inne świadczenia niż wymienione w ust. 2 na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w szczególności takie jak:

- a) dodatek za wieloletnią pracę,
- b) nagroda jubileuszowa,
- c) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- d) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- e) odprawa pośmiertna.

Rozdział II

Wynagrodzenie i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia

Postanowienia ogólne

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Indywidualne wynagrodzenie pracownika na danym stanowisku ustala pracodawca w oparciu o „Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach” stanowiący Załącznik Nr 3 do Regulaminu.
3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.
4. Jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania. Wyrównanie wypłaca się za okres każdego miesiąca łącznie z wypłatą wynagrodzenia.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w oparciu o „Tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego” stanowiącą załącznik Nr 1 do Regulaminu.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenia kwoty należnej pracownikowi.
3. Zmiana kwot właściwych do poszczególnych kategorii zaszeregowania nie wymaga zmian umowy o pracę.
4. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje wypłatą wynagrodzenia zasadniczego w wysokości proporcjonalnej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.

Dodatek funkcyjny

§ 6

1. Dodatek funkcyjny ustala się w oparciu o „Tabelę stawek dodatku funkcyjnego” stanowiącą Załącznik Nr 2 do Regulaminu.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, dla których w Wykazie, o którym mowa w § 4 ust. 2 Regulaminu, przewidziano dodatek funkcyjny.
3. Dodatek funkcyjny na stanowiskach, o których mowa w ust. 2 przyznaje i ustala jego wysokość Kierownik GOPS.
4. Dodatek funkcyjny dla Kierownika GOPS przyznaje i ustala jego wysokość Wójt Gminy.

5. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa lub pełnienia obowiązków na stanowiskach, o których mowa w ust. 2.
6. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
7. W związku z tym dodatek wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy wymiaru zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 7

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.
2. 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 samorządowy otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego. W związku z tym dodatku nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy wymiaru zasiłków chorobowych i opiekuńczych wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, natomiast wlicza się go do podstawy wymiaru zasiłków macierzyńskich i rehabilitacyjnych.

Dodatek specjalny

§ 8

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu odpowiedzialności lub złożoności.
3. Dodatek specjalny przysługuje w kwocie nieprzekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego łącznie.
4. Dodatek specjalny przysługuje na czas oznaczony, nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 12 miesięcy.
5. Dodatek specjalny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
6. Dodatek specjalny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy wymiaru zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Dodatek za świadczenie pracy socjalnej w środowisku

§ 9

1. Pracownikowi socjalnemu, zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Kalinowie, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki, przysługuje wypłacany co miesiąc dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 121 ust. 3 pkt 3a ustawy o pomocy społecznej. W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.
2. Dodatek jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
3. Dodatek wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy wymiaru zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Dodatek motywacyjny

§ 10

1. Pracownikom jednostki realizującym zadania z zakresu pomocy społecznej i pieczy zastępczej, przysługuje dodatek motywacyjny w wysokości 1 000 zł brutto miesięcznie przy zatrudnieniu na pełny etat, w okresie od 01 lipca 2024r. do 31 grudnia 2027 r., pod warunkiem pozyskania środków z dotacji celowej. Dodatek jest proporcjonalny do wymiaru etatu i faktycznie przepracowanego czasu.
2. Dodatek motywacyjny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
3. Dodatek motywacyjny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy wymiaru zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Dodatki inne

§ 11

1. Dodatki inne są pomniejszane o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
2. Dodatek wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy wymiaru zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Nagroda

§ 12

1. W ramach środków na wynagrodzenia, może być utworzony na dany rok kalendarzowy fundusz nagród.
2. Decyzję w sprawie przyznania i wysokości nagród podejmuje Kierownik GOPS.
3. Przyznanie nagrody oraz jej wysokość mają charakter uznaniowy i z tego tytułu nie przysługują pracownikowi żadne roszczenia.
4. Nagrodę przyznaje się za:
 - a. indywidualne wyniki pracy pracownika, jego zaangażowanie w pracy, rzetelność, dyspozycyjność, samodzielność, frekwencję.
 - b. inicjatywę w podejmowaniu działań polepszających organizację pracy w GOPS,
 - c. złożoność realizowanych zadań,
 - d. wykonywanie zadań nie leżących w stałym zakresie obowiązków.
5. Nagroda wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy wymiaru zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Nagroda półroczna

§ 13

Nagroda uznaniowa (półroczna) w GOPS to składnik wynagrodzenia o charakterze motywacyjnym, przyznawany na podstawie uznania pracodawcy w wysokości procentowej, a nie sztywnych wymogów regulaminowych. To forma doceniania pracowników, wypłacana w pierwszym półroczu i na koniec roku kalendarzowego.

Nagroda Jubileuszowa

§ 14

Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa na zasadach określonych w ustawie o pracownikach samorządowych oraz rozporządzeniu.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej

§ 15

1. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wynosi 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu poprzedniego roku kalendarzowego za czas faktycznie przepracowany.
2. Podstawę wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego stanowią zsumowane wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowanie do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, czyli w świetle rozporządzenia z 08.01.1997r. oraz wynagrodzenie:
 - a) za urlop wypoczynkowy,
 - b) za czas pozostawania bez pracy przysługujące osobie, która podjęła pracę w wyniku przywrócenia pracy,

3. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
4. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
5. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
 - a. nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej);
 - b. zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące;
 - c. powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej;
6. rozwiązania stosunku pracy w związku z:
 - a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - c) likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
 - d) likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją;
7. podjęcia zatrudnienia:
 - a) w wyniku przeniesienia służbowego,
 - b) na podstawie powołania lub wyboru,
 - c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - d) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej;
8. korzystania:
 - a) z urlopu wychowawczego,
 - b) z urlopu macierzyńskiego,
 - c) z urlopu ojcowskiego,
 - d) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - e) z urlopu opiekuńczego,
 - f) z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego,\
 - g) korzystania z urlopu rodzicielskiego;
 - h) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.
9. Wynagrodzenie roczne wypłaca się, nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie. Pracownikowi z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją pracodawcy, wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Rozdział III

Świadczenia związane z pracą

Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

§ 16

Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy na zasadach określonych w ustawie o pracownikach samorządowych oraz rozporządzeniu w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

Rozliczenie podróży służbowej

§ 17

1. Do należności pracowników z tytułu podróży służbowej stosuje się rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.
2. Pracownikowi socjalnemu, do którego obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, przysługuje zwrot kosztów przejazdów z miejsca pracy do miejsc wykonywania przez niego czynności zawodowych, w przypadku braku możliwości zapewnienia dojazdu środkami pozostającymi w dyspozycji zatrudniającego go pracodawcy.

Odprawa pośmiertna

§ 18

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Zasady ustalania i wypłaty odprawy pośmiertnej określają przepisy prawa pracy.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 19

1. Za dni nieobecności w pracy z powodu bezpłatnego urlopu opiekuńczego (art. 173¹ K.p.) pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie. W okresie tym nie przysługują w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, dodatek motywacyjny, dodatek za świadczenie pracy socjalnej w środowisku, dodatkowe wynagrodzenie roczne, inne dodatki.
2. Za czas zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej (art. 148¹ K.P.) pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50%. W okresie tym przysługują w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, dodatek motywacyjny, dodatek za świadczenie pracy socjalnej w

środowisku, inne dodatki w wysokości 50%. Wynagrodzenie za czas siły wyższej nie wchodzi do podstawy wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

§ 20

Jeżeli składnik wynagrodzenia przyznano pracownikowi tylko do określonego terminu, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłków uwzględnia się ten składnik tylko za okres przypadający do tego terminu. Po upływie terminu, mimo nadal trwającej niezdolności do pracy składnik ten wyłącza się z podstawy wymiaru zasiłku.

§ 21

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia i dodatkowych składników wynagrodzenia, o których mowa w § 5-11, następuje nie później niż do ostatniego dnia każdego miesiąca.

§ 22

Każdy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią niniejszego Regulaminu.

§ 23

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych oraz prawa pracy.

§ 24

Do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze zalicza się zakończone okresy zatrudnienia na umowę o pracę i inne okresy jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu od którego zależą uprawnienia pracownicze oraz inne okresy zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu Pracy.

**Załącznik Nr 1 do
Regulaminu wynagradzania
pracowników Gminnego Ośrodka
Pomocy Społecznej w Kalinowie**

**Tabela minimalnego i maksymalnego poziomu miesięcznych kwot wynagrodzenia
zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania**

<i>Kategoria zaszeregowania</i>	<i>Minimalna kwota w złotych zgodna z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 (Dz.U. z 2025 poz. 702)</i>	<i>Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego ustalona przez pracodawcę</i>
I	4666	7600
II	4680	7680
III	4700	7700
IV	4720	7720
V	4740	7740
VI	4760	7760
VII	4780	7780
VIII	4800	7800
IX	4820	7820
X	4840	7840
XI	4870	7900
XII	4940	8000
XIII	5040	8100
XIV	5150	8200
XV	5250	8300
XVI	5460	8460
XVII	5670	8670
XVIII	5880	8880
XIX	6200	9200
XX	6510	9510

**Załącznik Nr 2 do
Regulaminu wynagradzania
pracowników Gminnego Ośrodka
Pomocy Społecznej w Kalinowie.**

Tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników zatrudnionych w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Kalinowie.

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	1000
2	1100
3	1200
4	1300
5	1400
6	1500
7	1600
8	2200
9	2500

**Załącznik Nr 3 do
Regulaminu wynagradzania
pracowników Gminnego Ośrodka
Pomocy Społecznej w Kalinowie**

Wykaz stanowisk, minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach w samorządowych jednostkach organizacyjnych.

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1.	Dyrektor (Kierownik) samorządowej jednostki organizacyjnej	XVIII	Wyższe ²⁾ lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2.	Zastępca dyrektora (Kierownika)samorządowej jednostki organizacyjnej	XVII	wyższe ²⁾	5
3.	Główny księgowy	XV	według odrębnych przepisów	
Stanowiska urzędnicze				
1.	Inspektor	XI	wyższe ²⁾	3
			średnie ³⁾	5
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1.	Starszy specjalista pracy socjalnej – koordynator	XV	według odrębnych przepisów	
2.	Starszy specjalista pracy socjalnej	XV	według odrębnych przepisów	
3.	Specjalista pracy socjalnej	XIV	według odrębnych przepisów	
4.	Starszy pracownik socjalny	XIV	wyższe według odrębnych przepisów	2
		XIII	średnie według odrębnych przepisów	2
5.	Pracownik socjalny	XIII	Wyższe lub podyplomowe według odrębnych przepisów	-

		XII	średnie według odrębnych przepisów	-
6.	Aspirant pracy socjalnej	IX	średnie ³⁾	-
7.	Pomoc administracyjna (biurowa)	III-VIII	średnie ³⁾	-
8.	Starszy asystent rodziny	XIV	według odrębnych przepisów	
9.	Asystent rodziny	XIII	według odrębnych przepisów	
10.	Opiekun medyczny	X	Certyfikat klasyfikacji zawodowej lub świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie w zakresie kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie opiekun medyczny	-
11.	Opiekun	VIII	Średnie	1