

ZARZĄDZENIE Nr 28/09
Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Rydułtowach
z dnia 30 grudnia 2008r

w sprawie: ustanowienia polityki wynagradzania i awansowania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Rydułtowach

Na podstawie art. 4 pkt 4 ustawy z dnia 22 marca 1990 r o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2001 r Nr 142, poz. 1593 z późn. zmianami oraz § 9 Statutu Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Rydułtowach, zarządzam co następuje:

§ 1.

Ustanawiam „**Politykę wynagradzania i awansowania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Rydułtowach**”, jako priorytetowy obszar polityki kadrowej w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Rydułtowach, stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Zobowiązuję wszystkich kierowników komórek organizacyjnych Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej do bezwzględnego przestrzegania zasad zawartych w dokumencie, o którym mowa w § 1.

§ 3.

Wykonanie zarządzenia powierzam pracownikowi prowadzącemu sprawy kadrowe.

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 2 stycznia 2009 roku

DYREKTOR
Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Rydułtowach
mgr *Halina Kotala*

POLITYKA WYNAGRADZANIA I AWANSOWANIA PRACOWNIKÓW MIEJSKIEGO OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W RYDUŁTOWACH

Polityka wynagradzania i awansowania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Rydułtowie realizowana jest na podstawie:

- ustawy z dnia 22 marca 1990 r o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2001 r Nr 142, poz. 1593 z póź. zm.),
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 sierpnia 2005r w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz. U. Nr 146, poz. 1222 z póź. zm.),

Działania podejmowane w ramach tych obszarów są spójne oraz wzajemnie się wspierają i uzupełniają.

Polityka wynagradzania i awansowania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Rydułtowie, jako istotny element systemu motywacyjnego, jest priorytetowym obszarem *Polityki kadrowej Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Rydułtowie.*

Polityka wynagradzania i awansowania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Rydułtowie realizowana jest jako tworzenie trwałych mechanizmów motywujących pracowników do wzrostu jakości i efektywności świadczonej pracy przez:

- zapewnienie stabilizacji zawodowej – przeciwdziałanie odchodzeniu najbardziej wartościowych pracowników oraz pozyskiwanie pracowników w drodze otwartego i konkurencyjnego naboru,
- rozwój systemu motywacyjnego opartego na właściwym kształtowaniu warunków i stosunków pracy, powiązaniu wynagrodzenia, awansowania i nagradzania z profesjonalizmem i efektywnością świadczonej pracy, rozwojem kwalifikacji zawodowych pracowników oraz ich postawą etyczną.

I. WYNAGRODZENIE

Wynagrodzenie pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Rydułtowie powinno odzwierciedlać jakość, wartość oraz ocenę świadczonej przez nich pracy. Nie można preferować lub dyskryminować pracownika pod względem wynagradzania i awansowania z przyczyn nie związanych bezpośrednio z zakresem jego obowiązków i jakością świadczonej pracy.

Pracownicy wykonujący pracę o jednakowej wartości otrzymują wynagrodzenie zasadnicze o zbliżonej wartości.

Pracą o jednakowej wartości jest praca na stanowiskach, na których wymaga się od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych odpowiednimi dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także o porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

II. AWANSOWANIE

Wszyscy pracownicy Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Rydułtowach podlegają jednolitym zasadom awansowania.

Decyzje o awansowaniu lub przeszeregowywaniu pracowników wraz z uzasadnieniem są jawne.

Awansów i przeszeregowań dokonuje się w ramach posiadanych przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Rydułtowach możliwości etatowych oraz środków na wynagrodzenia.

Przeszeregowań i awansów pracowników dokonuje się spośród kandydatów wskazanych przez kierowników działów.

Kandydaci do awansowania powinni spełniać następujące warunki:

- wykazać się szczególnymi osiągnięciami na dotychczasowym stanowisku pracy,
- posiadać wiedzę, umiejętności, predyspozycje i doświadczenie, określone w opisie stanowiska niezbędne do realizacji zadań na stanowisku, do awansowania na które są kandydatami,
- otrzymali co najmniej dobrą okresową ocenę,
- proponowany awans pracownika powinien być zgodny z jego indywidualnym programem rozwoju indywidualnego,

Decyzję o awansie pracownika podejmuje dyrektor Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej na podstawie pisemnych opinii wydanych przez: kierownika działu, w którym dotychczas zatrudniony był pracownik. Jeżeli awans dokonywany jest w ramach różnych działów niezbędna jest również pisemna opinia kierownika działu do którego awansowany pracownik przechodzi.

III. NAGRODY I Wyróżnienia

Pracownikom Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Rydułtowach, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się do efektywnego wykonywania zadań, mogą być przyznawane nagrody finansowe.

Przyznawanie nagród odbywa się w oparciu o ustalone przejrzyste i znane pracownikom kryteria.

Kryteria przyznawania nagród:

- szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- wzorowe i sumienne wypełnianie obowiązków służbowych,
- sprawne i terminowe wykonywanie powierzonych zadań,
- przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości,
- doskonaleniu sposobu wykonywania pracy,
- zachowanie zgodnie z Kodeksem Etyki
- rozwijanie własnej wiedzy i umiejętności zawodowych,
- ranga wykonywanych zadań,
- właściwy stosunek do interesantów,

- opinia bezpośredniego przełożonego – umiejętność współpracy w zespole, zdolność do pracy pod presją czasu, zaangażowanie, inicjatywa, samodzielność,
- staż pracy w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Rydułtowach – minimum 6 miesięcy,
- przestrzeganie ustalonego czasu pracy,
- obecność w pracy – 100 % frekwencja w pracy jest premiowana.

Nagrody przyznaje Dyrektor Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Rydułtowach na wniosek kierownika działu.

Za szczególne osiągnięcia zawodowe pracowników, wpływające na realizację priorytetowych zadań i programów Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej lub wspierające realizację zadań pozostałych pracowników, Dyrektor MOPS może przyznawać nagrody specjalne.

Kandydatów do nagród specjalnych, wraz z uzasadnieniem oraz przedstawieniem szczególnych osiągnięć mogą zgłaszać także kierownicy działów

Formą wyróżnienia pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Rydułtowach, za szczególne dokonania są także listy gratulacyjne.

IV. WDRAŻANIE I ROZWÓJ

Polityka wynagradzania i awansowania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Rydułtowach jest przedmiotem oceny, weryfikacji, stałej modyfikacji i rozwoju w oparciu o standardy i najlepsze praktyki stosowane jednostkach organizacyjnych

DYREKTOR
Miejskiego Ośrodka Pomocy
Społecznej w Rydułtowach
[Signature]
mgr Halina Kotala

Przewodniciciel Komisji
[Signature]

DORADCA PRAWNY

[Signature]
mgr Andrzej Prudel