**GOPS.011.5.2017**

**Zarządzenie Nr 5/2017  
Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Zgorzelcu  
z dnia 31 stycznia 2017r.**

*w sprawie:* **Regulaminu przyznawania nagród dla pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Zgorzelcu.**

Na podstawie art. 36 ust. 6 i 39 ust. 1, 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2016r. poz. 902)

zarządzam, co następuje:

**§ 1.**

Ustalam Regulamin przyznawania nagród dla pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Zgorzelcu stanowiący załącznik do zarządzenia.

**§ 2.**

Wykonanie zarządzenia powierza się pracownikowi Działu Kadr.

**§ 3.**

Zobowiązuję do zapoznania się z treścią zarządzenia wszystkich pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Zgorzelcu.

**§ 4.**

Z chwilą wejścia w życie Regulaminu przyznawania nagród dla pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Zgorzelcu stanowiącego załącznik do niniejszego Zarządzenia traci moc Zarządzenie Nr 18/2013 Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Zgorzelcu z dnia 13 grudnia 2013r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania dla pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Zgorzelcu.

**§ 5.**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Załącznik

do Zarządzenia Nr 5/2017  
Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej

w Zgorzelcu  
z dnia 31 stycznia 2017r.

**Regulamin przyznawania nagród**

**dla pracowników**

**Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej**

**w Zgorzelcu**

Nagroda jest wyrazem uznania dla pracownika za szczególne zaangażowanie i osiągnięcia   
w wykonywanych zadań.

**§ 1.**

1. Dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Zgorzelcu tworzy się, w ramach planowanych środków na wynagrodzenia, fundusz nagród w wysokości do 10% planowanego funduszu wynagrodzeń osobowych   
   z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników Ośrodka.
2. Wysokość środków na fundusz nagród w danym roku określa każdorazowo Wójt Gminy.
3. Wysokość funduszu nagród możne być podwyższona przez Wójta Gminy w ramach powstałych oszczędności w wynagrodzeniach osobowych pracowników.
4. Z funduszu nagród mogą być przyznawane nagrody w formie pieniężnej.
5. Nagroda ma charakter uznaniowy i nie można wysuwać roszczeń o jej przyznanie.

**§ 2.**

Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje Kierownik Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Zgorzelcu

**§ 3.**

Nagroda przysługuje pracownikom Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Zgorzelcu, którzy przepracowali w Ośrodku nie mniej niż sześć miesięcy.

**§ 4.**

1. Nagrody mogą być przyznawane doraźnie, bezpośrednio po zaistnieniu uzasadnionych okoliczności lub po zakończeniu danego okresu rozliczeniowego - kwartału, półrocza, roku.
2. W przypadku przyznania nagrody kwartalnej, półrocznej lub rocznej, może być ona przyznana za całokształt pracy w danym okresie.
3. Pracownikowi, z którym rozwiązuje się stosunek pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę, może być przyznana nagroda za całokształt pracy w Ośrodku.

**§ 5.**

Nagrodę przyznaje się za osiągane efekty pracy.

**§ 6.**

1. Kierownik Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Zgorzelcu ustalając wysokość nagrody bierze pod uwagę efekty pracy pracownika, z uwzględnieniem:
2. przestrzegania dyscypliny i czasu pracy, porządku i obowiązujących regulaminów;
3. wzorowego, wypełniania wykonywanych obowiązków służbowych;
4. podnoszenia jakości i wydajności pracy;
5. gospodarnego, efektywnego, terminowego, profesjonalnego i skutecznego wykonywania zadań;
6. stopnia złożoności i trudności wykonywanych zadań;
7. dyspozycyjności pracownika w zakresie wykonywania pilnych zadań oraz czynnego uczestnictwa w przygotowaniu ważnych wydarzeń;
8. wykonywania dodatkowych zadań służbowych wykraczających poza zakres powierzonych obowiązków pracownika;
9. innowacyjności i wykazywania inicjatywy we wdrażaniu działań usprawniających organizację pracy i realizację zdań własnych gminy i zleconych;
10. udziału w szkoleniach i samo dokształcania;
11. kultury osobistej i życzliwości w załatwianiu spraw klientów;
12. życzliwości względem współpracowników i przestrzegania kodeksu etyki;
13. wydajności i operatywności w pracy;
14. tworzenia płaszczyzn integrujących społeczność gminy;
15. braku uzasadnionych skarg na sposób załatwiania spraw przez pracownika;
16. ilości wniesionych uzasadnionych środków zaskarżenia od decyzji i postanowień;
17. bardzo dobrej oceny z przeprowadzonej kontroli przez organy zewnętrzne;
18. braku absencji w przypadku:

a) kwartalnego okresu rozliczeniowego - 7 dni roboczych nieobecności w pracy ,

b) półrocznym okresie rozliczeniowym – 14 dni roboczych nieobecności w pracy,

c) rocznym okresie rozliczeniowym – 30 dni roboczych nieobecności w pracy,

2. Do nieobecności o której mowa w ust. 1 pkt. 17 nie wlicza się okresów korzystania przez pracownika z :

1. urlopu wypoczynkowego;
2. urlopu szkoleniowego;
3. przysługującej opieki nad dzieckiem określonej w art. 188 kodeksu pracy;
4. nieobecności pracownika spowodowanej innymi przyczynami uniemożliwiającymi stawienie się do pracy określonymi w § 4-15 Przepisach Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. (t. jedn. z 2014 r. poz. 1632) .

3. W uzasadnionych przypadkach Kierownik może odstąpić od warunku wymienionego w ust. 1 pkt. 17.

**§ 7.**

1. Pracownik traci prawo do nagrody za dany okres rozliczeniowy w razie naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracodawcy, w tym w szczególności:

1. nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy;
2. spóźniania się do pracy;
3. opuszczenia stanowiska pracy bez usprawiedliwienia;
4. zagarnięcia mienia lub wyrządzenia pracodawcy szkody z winy umyślnej;
5. otrzymania kary porządkowej w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających dzień ustalania prawa do nagrody;
6. rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub porzucenia pracy
7. wykonywania pracy w sposób nieterminowy i niedbały;
8. odmowy, bez uzasadnionej przyczyny, wykonania polecenia służbowego.

**§ 8.**

Nagroda podlega wliczeniu do podstawy wynagrodzenia za chorobę, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, i zasiłku ubezpieczenia wypadkowego, w kwocie wypłacanej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku.