

ZARZĄDZENIE NR 9/2015

KIEROWNIKA MIEJSKIEGO OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ
W MAKOWIE PODHALAŃSKIM

z dnia 01.07.2015r.

w sprawie: **wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Makowie Podhalańskim.**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014r. poz. 1202) Kierownik Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Makowie Podhalańskim **zarządza, co następuje:**

§ 1

Wprowadza się Regulamin wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Makowie Podhalańskim stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc Zarządzenie nr 13/2012 Kierownika Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Makowie Podhalańskim z dnia 01.08.2012r. w sprawie: Regulaminu wynagradzania, premiowania i nagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Makowie Podhalańskim z późn. zm.

§ 3

Regulamin wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Makowie Podhalańskim podaje się do wiadomości wszystkim pracownikom na naradzie pracowniczej.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników.

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
MIEJSKIEGO OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W MAKOWIE PODHALAŃSKIM**

ROZDZIAŁ I. PRZEPISY OGÓLNE

§ 1

Niniejszy Regulamin określa zasady wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Makowie Podhalańskim.

§ 2

1. Postanowienia Regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. W zakresie zatrudniania i wynagradzania Kierownika Ośrodka decyzję podejmuje Burmistrz Makowa Podhalańskiego lub osoba przez niego upoważniona.

§ 3

Ilekroć w Regulaminie mowa o:

1. Pracodawcy - rozumie się przez to Kierownika Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Makowie Podhalańskim;
2. Pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione u Pracodawcy w ramach stosunku pracy, o których mowa w § 2 pkt. 1, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy;
3. Wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to wynagrodzenie wynikające z indywidualnie przyznanej danemu pracownikowi w umowie o pracę stawki i kategorii miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego;

§ 4

1. W Ośrodku zatrudniane są osoby posiadające wykształcenie oraz umiejętności zawodowe i staż pracy, zgodnie z tabelą zawierającą wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania oraz wymagań kwalifikacyjnych, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu.
2. Pracownicy Ośrodka zatrudniani są na podstawie umowy o pracę. Dopuszcza się także możliwość zawierania umów cywilnoprawnych.

§ 5

1. Pracownikom, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy, przysługują bądź mogą przysługiwać składniki wynagrodzenia określone w Regulaminie oraz składniki wynagrodzenia przewidziane w ustawie z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014r. poz. 1202) oraz w ustawie z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2014r. poz. 1144).
2. Pracownikom ponadto przysługują inne składniki wynagrodzenia, przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy.

ROZDZIAŁ II. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska, posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz jakości świadczonej pracy.
2. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika wynika z przyznanej mu przez Pracodawcę kategorii zaszeregowania i kwoty wynagrodzenia zasadniczego.
3. Tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego określa załącznik nr 1 do Regulaminu.
4. Wykaz stanowisk pracowniczych, szczegółowe wymagania kwalifikacyjne i kategorie zaszeregowania określa załącznik nr 3 do Regulaminu.

5. Kierownik może w uzasadnionych przypadkach skrócić pracownikowi staż pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany staż pracy zawodowej określają odrębne przepisy oraz z zastrzeżeniem art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014r. poz. 1202).
6. Wynagrodzenie zasadnicze wchodzi do podstawy wymiaru naliczania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłku macierzyńskiego.

ROZDZIAŁ III. DODATKOWE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

§ 6

1. W przypadkach i na warunkach określonych poniżej pracownikowi przysługują następujące dodatkowe składniki wynagrodzenia:
 - a. dodatek funkcyjny;
 - b. dodatek specjalny;
 - c. dodatek w wysokości 250,00 zł przysługujący pracownikowi socjalnemu wykonującemu pracę w terenie;
 - d. dodatek za wieloletnią pracę.

§ 7

1. Dodatek funkcyjny może być przyznany na stanowiskach określonych w tabeli stanowisk dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Makowie Podhalańskim, która stanowi załącznik nr 3 do Regulaminu.
2. Tabela stawek dodatku funkcyjnego stanowi załącznik nr 2 do Regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny wchodzi do podstawy wymiaru naliczania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłku macierzyńskiego.

§ 8

1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny Pracodawca przyznaje na czas określony, a w indywidualnych przypadkach – na czas nieokreślony.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy, spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołanej chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których Pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie kodeksu pracy oraz jego przepisów wykonawczych.
5. Dodatek specjalny wchodzi do podstawy wymiaru naliczania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłku macierzyńskiego.

§ 9

1. Dodatek w wysokości 250,00 zł przysługuje pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, do którego obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, w tym przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki.
2. W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.
3. Dodatek wchodzi do podstawy wymiaru naliczania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłku macierzyńskiego.

§ 10

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. Do okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia bez względu na sposób ustania stosunku pracy oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Dodatek za wieloletnią pracę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a. począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub 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.
4. Dodatek stażowy jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy, spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołanej chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których Pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie kodeksu pracy oraz jego przepisów wykonawczych.

ROZDZIAŁ IV. NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 11

1. Pracownikowi za długoletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - a. po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - b. po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - c. po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
 - d. po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - e. po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego;
 - f. po 45 latach 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 odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

4. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
5. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
6. 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.
7. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia nagrody oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
9. Nagroda jubileuszowa nie wchodzi do podstawy wymiaru naliczania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłku macierzyńskiego.

ROZDZIAŁ V. JEDNORAZOWA ODPRAWA

§ 12

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - a. dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy;
 - b. trzymiesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy;
 - c. sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do odprawy 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.
3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

ROZDZIAŁ VI. DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE

§ 13

1. Pracownikom Ośrodka przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne. Wyplacane jest ono z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymywanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie.

§ 14

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu w Ośrodku całego roku kalendarzowego.
2. Pracownik, który nie przepracował w Ośrodku całego roku kalendarzowego nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
3. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
 - a. podjęcia w Ośrodku:
 - a) w wyniku przeniesienia służbowego;
 - b) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy;
 - c) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacji;
 - d) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu obowiązku służby zastępczej;
 - b. korzystania z urlopu wychowawczego;
 - c. wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika;
 - d. 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) likwidacja jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją.
4. W przypadkach, o których mowa w pkt. 2 i 3 wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego w Ośrodku.

§ 15

Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadku:

- a. nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
- b. stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
- c. wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
- d. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 16

1. Wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.
2. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego jest wliczona do podstawy zasiłku chorobowego.

ROZDZIAŁ VII. NAGRODA UZNANIOWA

§ 17

1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się Fundusz Nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Fundusz nagród przeznaczony jest na nagrody pieniężne przyznawane pracownikom Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Makowie Podhalańskim według zasad i kryteriów przewidzianych w niniejszym Regulaminie.
3. Wysokość kwot przeznaczonych na nagrody ustalana jest w zależności od posiadanych środków finansowych.

4. Decyzje o przyznaniu nagród podejmuje Kierownik.

§ 18

1. Nagroda przyznawana jest za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu nagrody stosuje się następujące kryteria:
 - a. wzorowe wypełnianie obowiązków;
 - b. złożoność realizowanych zadań;
 - c. zwiększenie efektywności organizowania pracy socjalnej;
 - d. maksymalne rozpoznanie potrzeb środowiskowych w rejonach opiekuńczych;
 - e. wykonywanie dodatkowych zadań wynikających z programów pomocy społecznej i projektów systemowych;
 - f. wykazywanie inicjatywy w pracy;
 - g. wdrażanie usprawnień dotyczących metod pracy i jakości świadczonych usług;
 - h. podnoszenie kwalifikacji zawodowych zgodnie z potrzebami jednostki;
 - i. przestrzeganie dyscypliny pracy;
 - j. dbanie o dobro jednostki;
 - k. szczególnie staranny sposób prowadzenia dokumentacji;
 - l. wyróżniająca dbałość o powierzony sprzęt;
 - m. wyróżniający stosunek do współpracowników i interesantów;
 - n. samodzielność w wykonywaniu powierzonych obowiązków;
 - o. dążenie do podnoszenia kwalifikacji zawodowych w ramach np. kursów, szkoleń i widoczne z tego wymierne korzyści wpływające na jakość pracy.

§ 19

1. Nagrody będą przyznawane dwa razy do roku z okazji Dnia Pracownika Samorządowego oraz Dnia Pracownika Socjalnego, a także za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej na podstawie przebiegu zatrudnienia i osiągnięć pracownika w okresie ostatnich 6 miesięcy.
2. Dokumentację dotyczącą nagród przetrzymuje się w teczkach osobowych pracowników, którym nagroda została przyznana.
3. Usprawiedliwiona nieobecność w pracy nie ma wpływu na przyznanie pracownikowi nagrody.

4. Wysokość kwot przeznaczonych na nagrody ustalana jest w zależności od posiadanych środków finansowych, wg. kryteriów ustalonych w niniejszym regulaminie oraz w porozumieniu z Główną Księgową.
5. Nagroda nie wchodzi do podstawy wymiaru naliczania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłku macierzyńskiego.

ROZDZIAŁ VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 20

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników.

§ 21

Wszelkie zmiany regulaminu dokonywane są w formie aneksów w trybie właściwym dla jego wprowadzenia.

KIEROWNIK
Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Makowie Podhajańskim
Wanda Olejniczak
specjalistka ds. pomocy społecznej

**TABELA MINIMALNYM I MAKSYMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
W POSZCZEGÓLNYCH KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA DLA PRACOWNIKÓW
SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ
W MIEJSKIM OŚRODKU POMOCY SPOŁECZNEJ W MAKOWIE PODHALAŃSKIM**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
1	2	3
I	1.100,00	1.700,00
II	1.120,00	2.000,00
III	1.140,00	2.300,00
IV	1.160,00	2.350,00
V	1.180,00	2.400,00
VI	1.200,00	2.500,00
VII	1.220,00	2.800,00 ✓
VIII	1.240,00	3.100,00 ✓
IX	1.260,00	3.150,00 ✓
X	1.280,00	3.200,00 ✓
XI	1.300,00	3.250,00 ✓
XII	1.350,00	3.300,00
XIII	1.400,00	3.350,00
XIV	1.450,00	3.400,00
XV	1.500,00	3.500,00
XVI	1.550,00	3.600,00
XVII	1.600,00	3.700,00
XVIII	1.650,00	3.800,00
XIX	1.700,00	4.800,00

**TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH
ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ
W MIEJSKIM OŚRODKU POMOCY SPOŁECZNEJ W MAKOWIE PODHALAŃSKIM**

Stawek dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania
1	do 40
2	do 60
3	do 80
4	do 100
5	do 120
6	do 140
7	do 160
8	do 200
9	do 250

KIEROWNIK
Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Makowie Podhalańskim
Wanda Olejniczak
specjal. ds. org. pomocy społecznej

Tabela stanowisk dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Makowie Podhalańskim

Lp.	Stanowisko	Minimalne kategorie zaszergowania	Maksymalne kategorie zaszergowania	Wynagrodzenie zasadnicze kwota w zł od - do	Minimalne wymagania		Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego
					Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)	
1	2	3	4	5	6	7	8
STANOWISKA KIEROWNICZE URZĘDNICZE							
1	Kierownik	XIX	Według odrębnych przepisów	Według odrębnych przepisów	Według odrębnych przepisów	5	Według odrębnych przepisów
2	Główny księgowy	XVI - XIX	1.550,00	4.800,00	Według odrębnych przepisów		1
3	Specjalista pracy socjalnej	XIII - XV	1.400,00	3.500,00	Wykształcenie wyższe według odrębnych przepisów	3	1
					Dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja I stopnia w zawodzie pracownik socjalny		
4	Starszy pracownik socjalny	XII - XV	1.350,00	3.500,00	Według odrębnych przepisów	5	
5	Pracownik socjalny	XI - XII	1.300,00	3.300,00	Według odrębnych przepisów	-	

6	Referent	V - XII	1.180,00	3.300,00	Średnie	-	
7	Inspektor	XII - XV	1.350,00	3.500,00	Wyższe	2	
					średnie	4	
8	Podinspektor	X - XIV	1.280,00	3.400,00	Wyższe	0	
					Średnie	2	
9	Pomoc administracyjna	III - VI	1.140,00	2.500,00	Średnie	-	
10	Aspirant pracy socjalnej	IX - IX	1.260,00	3.150,00	Średnie	-	
11	Asystent rodziny	XIII - XIV	1.400,00	3.400,00	Wyższe według odrębnych przepisów	2	
12	Referent ds. księgowości	IX - XIII	1.260,00	3.350,00	Wyższe	2	

KIEROWNIK
Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Makowie Podhalańskim
Wanda Olejniczak
specjal. ds. org. pomocy społecznej

do Regulaminu wynagradzania pracowników
Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Makowie Podhalańskim

POTWIERDZENIE ZAPOZNANIA SIĘ Z TREŚCIĄ REGULAMINU
WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW MIEJSKIEGO OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ
W MAKOWIE PODHALAŃSKIM

Oświadczam, że zapoznałem/am się z treścią Regulaminu wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Makowie Podhalańskim wprowadzonego Zarządzeniem Nr 9/2015 Kierownika Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Makowie Podhalańskim z dnia 1.07.2015r.

.....
(podpis pracownika)

KIEROWNIK
Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej
w Makowie Podhalańskim
Wanda Olejniczak
specjal. d/s org. pomocy społecznej