

MAGDALENA KASPRZAK

Nagrody i kary dla pracowników jednostek pomocy społecznej



Spis treści

Nagrody i kary dla pracowników jednostek pomocy społecznej

1. Obowiązki pracowników jednostek pomocy społecznej	4
1.1. Podstawowe obowiązki pracownicze	4
1.2. Obowiązki pracowników socjalnych	7
1.3. Obowiązki wychowawców i pracowników pedagogicznych	9
1.4. Obowiązki i zadania asystentów rodziny	10
1.5. Obowiązki pracowników jednostek pomocy społecznej jako pracowników samorządowych	11
1.5.1. Obowiązki na stanowiskach kierowniczych	12
1.6. Ocena pracowników	13
1.6.1. Pracownicy pedagogiczni	13
1.6.2. Dyrektorzy	15
1.6.3. Ocena pracowników zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach urzędniczych	16
2. Nagrody dla pracowników jednostek pomocy społecznej	17
2.1. Regulacje ustawowe i regulaminowe	18
2.1.1. Regulamin wynagradzania	19
2.2. Nagroda jubileuszowa	21
2.2.1. Staż pracy uprawniający do nagrody	24
2.2.2. Wysokość nagrody jubileuszowej	29
2.2.3. Termin wypłaty nagrody	32
2.3. Dodatkowe wynagrodzenie roczne	34
2.3.1. Prawo do trzynastki	34
2.3.2. Trzynastka w zmniejszonej wysokości	35
2.3.3. Wysokość trzynastki	36
2.3.4. Termin wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego	39
2.3.5. Utrata prawa do trzynastki	40
2.4. Nagrody za szczególne osiągnięcia	40
2.4.1. Nagrody dla pracowników samorządowych	41
2.4.2. Nagrody dla wychowawców i pracowników pedagogicznych zatrudnionych na podstawie Karty Nauczyciela	43
2.5. Nagrody dla pracowników socjalnych.....	44
2.5.1. Tryb przyznawania nagród dla pracowników socjalnych	45
3. Premie pracowników pomocy społecznej	48
3.1. Premie regulaminowe	49
3.1.1. Premia wypłacana co pewien czas	53
3.2. Premie uznaniowe	56

3.3. Procedura zawieszania premii	59
4. Kary dla pracowników	60
4.1. Odpowiedzialność pracowników	60
4.2. Kary porządkowe	63
4.2.1. Upomnienie i nagana	65
4.2.2. Kary pieniężne	68
4.2.3. Tryb nakładania kar porządkowych na pracownika	69
4.3. Kary dyscyplinarne	72
4.3.1. Dyscyplinarne zwolnienie z pracy	72
4.3.2. Tryb zwolnienia dyscyplinarnego	77
4.4. Odpowiedzialność materialna pracowników	80
5. Potrącenia z wynagrodzenia	82
5.1. Zasady ogólne	82
5.2. Potrącenia z nagrody i premii	87
5.2.1. Nagrody	87
5.2.2. Premie	91
5.3. Potrącenia kary i odszkodowania	92
5.3.1. Potrącenie kary	92
5.3.2. Potrącenie odszkodowania	94

Nagrody i kary dla pracowników jednostek pomocy społecznej

Wstęp

System nagradzania i karania pracowników tylko częściowo zależy od przynależności zawodowej. Częściowo, gdyż z przepisów szczególnych wynikają zasady przyznawania i wypłacania pracownikom nagród, podczas gdy kary nakładane są na zasadach ogólnych. Zarówno jedne, jak i drugie związane są bezpośrednio z warunkami pracy pracowników należących do danej grupy zawodowej. Pracownicy jednostek pomocy społecznej, ze względu na szczególny charakter swojej pracy, mają również wyjątkowe obowiązki. To od ich sumiennego wykonania zależy prawo do nagród oraz konieczność zastosowania kar.

W opracowaniu w praktyczny sposób zostały przedstawione zagadnienia dotyczące tego:

- gdzie należy umieścić zasady nagradzania i karania pracowników,
- z jakich rozwiązań mogą skorzystać pracodawcy, tworząc regulaminy wynagradzania,
- z jakich obowiązków służbowych i pracowniczych powinni być rozliczani pracownicy placówek jednostek pomocy społecznej oraz
- jak dokonywać potrąceń z wynagrodzenia pracownika oraz z takich świadczeń jak nagrody czy premie.

Zostały tu omówione także rodzaje nagród, do których pracownicy jednostek pomocy społecznej mogą być uprawnieni, oraz kiedy i na jakich zasadach nagrody te są przyznawane. Wskazane zostało, jak prawidłowo przyznawać i wypłacać pracownikom premie oraz kiedy pracownik będzie mógł się ich domagać.

System motywowania pracowników to jednak nie tylko nagrody, to również kary, na które niesumienni pracownicy są narażeni. Celem opracowania jest również wyjaśnienie, jak prawidłowo i skutecznie karać pracowników oraz kiedy można zastosować wobec nich kary porządkowe, a kiedy warto i można sięgnąć po ostateczne rozwiązania.

1. Obowiązki pracowników jednostek pomocy społecznej

Podstawą przyznania pracownikowi nagrody czy premii jest przede wszystkim wzorowe wypełnianie jego obowiązków pracowniczych. Jednak nie wszystkie nagrody przyznawane są na podstawie takich kryteriów. Przykładem jest tu nagroda jubileuszowa, do której podstawą nabycia uprawnień są wypracowane przez pracownika lata, oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka), które przysługuje w pełnej wysokości po przepracowaniu całego roku kalendarzowego u danego pracodawcy.

W przypadku trzynastki nie bez znaczenia jest jednak sumienność i niekaralność pracownika. Pozostałe nagrody czy premie pracowników jednostek pomocy społecznej uzależnione są już bezpośrednio od stopnia wywiązywania się pracownika z nałożonych na niego obowiązków.

Zobowiązania pracownika względem pracodawcy, dotyczące przestrzegania ustalonych w miejscu pracy zasad i przepisów oraz należytego wykonywania powierzonych pracownikowi zadań, są również najważniejszym elementem przy omawianiu kar pracowniczych.

A zatem, aby wiedzieć, czy pracownika należy nagrodzić czy ukarać, trzeba sprawdzić, czy ze swoich zobowiązań wywiązuje się wzorowo czy też nie wywiązuje się z nich w ogóle lub niedostatecznie.

Zakres podstawowych obowiązków pracownika wynika bezpośrednio z zapisów umowy o pracę. Nie wolno zapominać jednak o ogólnych regulacjach wynikających z przepisów ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (dalej: k.p.) i ustaw szczególnych. W przypadku pracowników placówek pomocy społecznej aktami szczególnymi, określającymi podstawowy zakres obowiązków pracowników, będą ustawy:

- z 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (dalej: ustawa o pomocy społecznej),
- z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (dalej: ustawa o pracownikach samorządowych),
- z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (dalej: Karta Nauczyciela).

Poza czynnościami wynikającymi z zajmowania określonego stanowiska w danej jednostce, pracownik zobowiązany jest również przestrzegać powszechnie obowiązujących zasad z zakresu prawa pracy. Ich zlekceważenie może spowodować pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności, a nawet jego dyscyplinarne zwolnienie.

1.1. Podstawowe obowiązki pracownicze

Jak każda grupa zawodowa, również i pracownicy jednostek pomocy społecznej zobowiązani są do przestrzegania podstawowych praw i obowiązków wynika-