

Zarządzenie Nr 6/2022
Dyrektora
Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Stargardzie
z dnia 19 kwietnia 2022 r.

w sprawie zatwierdzenia Regulaminu wynagradzania
Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Stargardzie

Na podstawie art. 39 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530) i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960) zatwierdza się regulamin wynagradzania pracowników Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Stargardzie w następującym brzmieniu:

§ 1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem” ustala:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Stargardzie na podstawie umowy o pracę,
- 2) szczegółowe warunki wynagrodzenia, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,
- 3) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę,
- 4) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę,
- 5) szczegółowe warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż jubileuszowa pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę.

§ 2. Ilekroć w niniejszym regulaminie jest mowa o:

- 1) PCPR – należy przez to rozumieć Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Stargardzie,
- 2) Dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Stargardzie.

§ 3. Wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie, umiejętności zawodowe, staż pracy) dotyczące pracowników samorządowych zatrudnionych w PCPR na podstawie umowy o pracę określa wykaz stanowisk stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 4. 1. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych określa załącznik nr 2 do niniejszego wynagrodzenia.

2. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii szaszerogowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.

3. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze pracy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze w wysokości odpowiedniej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.

§ 5. 1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem oraz radcy prawnemu.

2. Dodatek, którym mowa w ust. 1, przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w wykazie stanowisk stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu, przewiduje się dodatek funkcyjny.

3. Wysokość dodatku funkcyjnego w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę ustala Dyrektor.

4. Dodatek funkcyjny jest proporcjonalnie zmniejszony za czas nieobecności wynikających z ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa.

5. Podstawę obliczenia dodatku funkcyjnego stanowi procent z kwoty 1 100,00 zł (jeden tysiąc sto złotych).

§ 6. 1. Dodatek specjalny może zostać przyznany pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, w tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.

2. Podstawę przyznania dodatku, o którym mowa w ust. 1 stanowi decyzja dyrektora lub pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego. W pisemnym wniosku należy określić czas na jaki dodatek zostanie przyznany.

3. Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony nie dłuższy jednak niż rok.

4. Dodatek specjalny współfinansowany ze środków europejskich lub innych mechanizmów finansowych przyznawany jest na czas trwania projektu.

5. Dodatek wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

6. W przypadku pracowników samorządowych, którym zwiększono obowiązki służbowe lub powierzono dodatkowe zadania o wysokim stopniu złożoności lub wymagające specjalistycznej wiedzy dodatek specjalny może być przyznany w wysokości do 60% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika, któremu dodatek przyznano.

7. Dodatek specjalny jest proporcjonalnie zmniejszany za czas nieobecności wynikających z ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa.

§ 7. 1. W ramach zaplanowanych środków na wynagrodzenia tworzy się w danym roku budżetowym fundusz nagród w wysokości ustalonego procentowego wskaźnika obliczanego od planowanych środków na wynagrodzenia.

2. Wysokość odpisu na fundusz nagród na dany rok budżetowy ustala Dyrektor w drodze odrębnego zarządzenia.

3. Fundusz nagród uruchamia Dyrektor PCPR.

4. Fundusz nagród przeznaczony jest na nagrody indywidualne:

1) za realizację zadań o szczególnym znaczeniu dla PCPR i powiatu,

2) za całokształt efektów osiągniętych w pracy wykonywanej na zajmowanym stanowisku pracy.

5. O przyznaniu indywidualnej nagrody z funduszu nagród decyduje Dyrektor.

6. Prawo do nagrody z funduszu nagród przysługuje każdemu pracownikowi PCPR, który jest aktualnie zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

7. Pracownikowi ukaranemu karą pieniężną dyscyplinarną lub porządkową przewidziana w kodeksie pracy lub przepisach szczególnych nagroda nie przysługuje.

8. Nagrody z funduszu nagród nie mogą mieć charakteru nagród okolicznościowych i zapomóg oraz nie mogą stanowić ekwiwalentu za pracę w godzinach nadliczbowych.

9. Rozliczenie funduszu nagród następuje w okresie rocznym.

10. Środki funduszu nagród nie wykorzystane w danym roku nie zwiększają środków tego funduszu w roku następnym.

11. Nagroda z funduszu ma charakter uznaniowy.

12. Decyzja w zakresie jej przyznania i wysokości jest ostateczna i nie podlega odwołaniu.

13. Nagrody z fundusz nagród nie stanowią podstawy do wymiaru świadczeń chorobowych i zasiłku macierzyńskiego oraz nie są pomniejszane o okresy pobierania świadczeń chorobowych.

§ 8. 1. Pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, który używa w pracy języka pomocniczego, o którym mowa w ustawie z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz języku regionalnym (Dz. U. z 2017 r. poz. 823) lub wybranej metody komunikowania się o której mowa w ustawie z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się (Dz. U. z 2017 r. poz. 1824) może być przyznany dodatek z tytułu znajomości języka pomocniczego, języka migowego lub sposobach komunikowania się osób głuchoniemych w wysokości 10% najniższego wynagrodzenia zasadniczego za znajomość każdego języka określonego w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960).

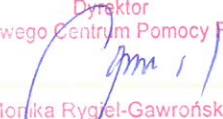
2. Dodatek, którym mowa w ust. 1, może być przyznany pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku, na którym posługiwanie się językiem pomocniczym jest niezbędne do wykonywania czynności wynikających z zakresu obowiązków służbowych.

3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 przyznaje się od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik przedłożył dokument potwierdzający znajomość języka.

§ 9. Traci moc zarządzenie 29/2019 Dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Stargardzie z dnia 17 grudnia 2019 r. w sprawie zatwierdzenia Regulaminu wynagradzania Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Stargardzie.

§ 10. Każdy z pracowników zobowiązany jest do zapoznania się z Regulaminem wynagradzania. Pisemne oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem dołącza się do jego akt osobowych.

§ 11. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracowników Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Stargardzie poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń w Sekretariacie.

Dyrektor
Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie

Monika Rygiel-Gawrońska

Załącznik Nr 1 do zarządzenia Nr 6/2022
 Dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Stargardzie
 z dnia 19 kwietnia 2022 r.
 w sprawie zatwierdzenia Regulaminu wynagradzania

| Lp. | Stanowisko | Minimalne wymagania kwalifikacyjne | | Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego | Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego | Wysokość dodatku funkcyjnego |
|--|--------------------|--|----------------------------------|--|--|--|
| | | wykształcenie oraz umiejętności zawodowe | staż pracy (w latach) | | | |
| Stanowiska kierownicze urzędnicze | | | | | | |
| 1. | Dyrektor jednostki | wyższe lub według odrębnych przepisów | 5 lub według odrębnych przepisów | zgodnie z Zarządzeniem Starosty Stargardzkiego | zgodnie z Zarządzeniem Starosty Stargardzkiego | zgodnie z Zarządzeniem Starosty Stargardzkiego |
| 2. | Zastępca dyrektora | wyższe | 5 | XVII | XX | do 140 % |
| 3. | Główny księgowy | według odrębnych przepisów | według odrębnych przepisów | XVI | XIX | do 120 % |
| 4. | Kierownik działu | wyższe | 5 | XII | XVII | do 100 % |
| 5. | Kierownik zespołu | wyższe | 5 | X | XVII | do 100% |

cm 1

| Lp. | Stanowisko | Minimalne wymagania kwalifikacyjne | | Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego | Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego | Wysokość dodatku funkcyjnego |
|------------------------------|---------------------|--|----------------------------|---|--|------------------------------|
| | | wykształcenie oraz umiejętności zawodowe | staż pracy (w latach) | | | |
| Stanowiska urzędnicze | | | | | | |
| 1. | Radca prawny | według odrębnych przepisów | według odrębnych przepisów | XIII | XVIII | do 140 % |
| 2. | Główny specjalista | wyższe | 4 | XII | XVII | do 40 % |
| 3. | Starszy specjalista | wyższe | 3 | X | XVI | - |
| 4. | Starszy inspektor | wyższe | 2 | IX | XVI | - |
| | | średnie | 4 | | | |
| 5. | Inspektor | wyższe | 1 | IX | XIV | - |
| | | średnie | 3 | | | |
| 6. | Specjalista | wyższe | - | VIII | XV | - |
| | | średnie | 3 | | | |
| 7. | Starszy referent | wyższe | - | VI | XII | - |
| | | średnie | 2 | | | |
| 8. | Podinspektor | wyższe | - | VI | XII | - |
| | | średnie | 2 | | | |
| 9. | Referent | średnie | - | V | X | - |

| Lp. | Stanowisko | Minimalne wymagania kwalifikacyjne | | Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego | Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego | Wysokość dodatku funkcyjnego |
|--|---|---|----------------------------|---|--|------------------------------|
| | | wykształcenie oraz umiejętności zawodowe | staż pracy (w latach) | | | |
| Stanowiska pomocnicze i obsługi | | | | | | |
| 1. | Psycholog, pedagog | według odrębnych przepisów | według odrębnych przepisów | XVI | XVIII | - |
| 2. | Starszy koordynator rodzinnej pieczy zastępczej | według odrębnych przepisów | według odrębnych przepisów | XV | XVIII | - |
| 3. | Starszy specjalista pracy z rodziną | wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub nauki o rodzinie) | 5 | XIV | XVI | - |
| 4. | Koordynator rodzinnej pieczy zastępczej | według odrębnych przepisów | według odrębnych przepisów | XIV | XVI | - |
| 5. | Starszy pracownik socjalny | wyższe według odrębnych przepisów | 2 | XIV | XVII | - |
| | | średnie według odrębnych przepisów | 2 | XII | XV | - |
| 6. | Specjalista pracy z rodziną | wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub nauki o rodzinie) | 3 | XII | XV | - |

(gm)

| | | | | | | |
|-----|---|---|----------------------------|------|-----|---|
| 7. | Pracownik socjalny | wyższe według odrębnych przepisów | - | XIII | XVI | - |
| | | średnie według odrębnych przepisów | - | XII | XV | - |
| 8. | Młodszy koordynator rodzinnej pieczy zastępczej | według odrębnych przepisów | według odrębnych przepisów | XI | XIV | - |
| 9. | Pomoc administracyjna | średnie | - | III | IX | - |
| 10. | Opiekun | średnie albo szkoła dla asystentek medycznych | 1 | VII | IX | - |

| Lp. | Stanowisko | Minimalne wymagania kwalifikacyjne | | Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego | Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego | Wysokość dodatku funkcyjnego |
|---|---|--|-----------------------|---|--|------------------------------|
| | | wykształcenie oraz umiejętności zawodowe | staż pracy (w latach) | | | |
| Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych | | | | | | |
| 1. | Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych | wyższe | 5 | X | XIII | - |
| | | wyższe | 4 | VIII | XIII | - |
| | | średnie | 5 | VIII | XII | - |
| | | wyższe | 2 | VII | XII | - |
| | | średnie | 4 | VII | XI | - |
| 2. | Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych | wyższe | - | VI | XI | - |
| | | średnie | 2 | V | XI | - |

Dyrektor
Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie

Monika Rygiel Gawrońska

Załącznik Nr 2
do Zarządzenia Nr 6/2022
Dyrektora Powiatowego Centrum
Pomocy Rodzinie w Stargardzie
z dnia 19 kwietnia 2022 r.
w sprawie zatwierdzenia Regulaminu wynagradzania

Tabela maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę

| Kategoria zaszeregowania | Maksymalna kwota w złotych brutto |
|--------------------------|-----------------------------------|
| I | 3300 |
| II | 3400 |
| III | 3600 |
| IV | 3800 |
| V | 4000 |
| VI | 4300 |
| VII | 4600 |
| VIII | 4900 |
| IX | 5200 |
| X | 5500 |
| XI | 5800 |
| XII | 6200 |
| XIII | 6500 |
| XIV | 6800 |
| XV | 7200 |
| XVI | 7500 |
| XVII | 7800 |
| XVIII | 8000 |
| XIX | 8300 |
| XX | 8600 |
| XXI | 8900 |
| XXII | 9500 |

Dyrektor
Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie
Monika Rygieł-Gawrońska