

ZARZĄDZENIE Nr 11/2015

Dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Zgierzu
z dnia 06 lipca 2015 roku

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Zgierzu.

Na podstawie art. 37 ust. 1 oraz art. 39 ust.1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych w związku z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadzam Regulamin Wynagradzania pracowników Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Zgierzu stanowiący załącznik do Zarządzenia.

§ 2

Wykonanie Zarządzenia powierza się pracownikowi prowadzącemu sprawy kadrowe w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Zgierzu oraz zobowiązuje się do zapoznania wszystkich pracowników PCPR z Regulaminem Wynagradzania niezwłocznie po jego wprowadzeniu.

§ 3

Traci moc Zarządzenie nr 2 Dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Zgierzu z dnia 30 czerwca 2009 roku w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania pracowników Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Zgierzu.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Dyrektor
Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie


Maria Miśkiewicz

*Sprawdzono pod względem
formalno-prawnym*


Mariusz L. Krassowski
advokat

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Zgierzu

I. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem określa:

- a) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
 - b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - c) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
 - d) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego,
 - e) warunki przyznawania dodatku za wieloletnią pracę oraz nagrody jubileuszowe określa ustawa z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych.
2. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Zgierzu na podstawie umowy o pracę.

§ 2

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – rozumie się przez to Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Zgierzu, w imieniu którego na podstawie upoważnienia udzielonego przez Zarząd powiatu Zgierskiego występuje dyrektor,
- 2) dyrektorze jednostki – rozumie się przez to dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie,
- 3) pracowniku – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie na podstawie umowy o pracę ,
- 4) regulaminie – rozumie się Regulamin wynagradzania pracowników Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Zgierzu,
- 5) ustawie - oznacza to ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach Samorządowych (Dz.U. Nr 223 poz. 1458),

- 6) rozporządzeniu – oznacza to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. Nr 50 poz.398).

II. Wymagania kwalifikacyjne

§ 3

1. W zakresie wymagań kwalifikacyjnych obowiązują zapisy Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U.Nr 50 poz.398) oraz szczegółowe przepisy normatywne.
2. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników przedstawia załącznik nr 1 do regulaminu.

III. Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym czasie pracy przysługuje wynagrodzenie proporcjonalne do czasu pracy.
3. Obligatoryjne składniki wynagrodzenia:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za wieloletnią pracę, po udokumentowaniu 5 lat pracy w wysokości 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
 - c) nagroda jubileuszowa - wysokość tej nagrody wzrasta ze zwiększeniem się stażu pracy i wynosi:
 - po 20 latach pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego;

- po 45 latach pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
 - d) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy w wysokości:
 - dwumiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu 10 lat,
 - trzymiesięcznego wynagrodzenia – po przepracowaniu 15 lat,
 - sześciomiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu 20 lat ;
 - c) dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
4. Pracownikowi socjalnemu, do którego obowiązków służbowych należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, przysługuje dodatek do wynagrodzenia według zasad określonych w ustawie z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej.
5. Wynagrodzenie miesięczne pracowników ustala się w oparciu o rozporządzenie i niniejszy regulamin.
6. Wynagrodzenie wypłacane jest co miesiąc z dołu, na rachunek prowadzony w banku wskazanym przez pracownika.

§ 5

Wykaz stanowisk pracowniczych, w tym pracowników zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach urzędniczych oraz zaszeregowanie do kategorii wynagradzania zasadniczego stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu.

§ 6

Ustala się maksymalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego pracowników, zgodnie z załącznikiem nr 2 do Regulaminu.

IV. Warunki przyznawania nagród.

§ 7

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia dyrektor jednostki może utworzyć fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników.
2. Nagroda ma charakter uznaniowy. Dyrektor może przyznać nagrodę w terminie przez niego ustalonym.
3. Nagrody mogą być przyznawane pracownikom w ciągu całego roku.

4. Nagroda pieniężna może być przyznawana za miesiące, w których pracownik przebywał choćby częściowo na zwolnieniu lekarskim.
5. Nagrodę uznaniową Dyrektor może przyznać w szczególności za:
 - wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych,
 - szczególne osiągnięcia w pracy,
 - wykonywanie dodatkowych zadań, wykraczające poza obowiązki wynikające z umowy o pracę,
 - inicjatywę i samodzielność w stosowaniu rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań,
 - systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
6. W ramach funduszu nagród pracownikom może być przyznana nagroda okolicznościowa:
 - z okazji dnia pracownika socjalnego.
7. Wysokość nagród oraz termin wypłaty nagród każdorazowo określa dyrektor.

V. Warunki przyznawania dodatków funkcyjnych i dodatków specjalnych.

§ 8

1. Dodatek funkcyjny jest fakultatywnym składnikiem wynagrodzenia za pracę i przysługuje on na stanowiskach kierowniczych urzędniczych.
2. Dodatek funkcyjny może zostać również przyznany pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z koordynowaniem samodzielną komórką organizacyjną oraz pracownikom zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach pracy.
3. Wykaz stanowisk o których mowa w ust. 1 i 2 oraz maksymalna wysokość dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk określa załącznik nr 3 do Regulaminu.

§ 9

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny,
 - dodatek może być przyznany na czas określony,
 - dodatek jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w kwocie od 10 % do 40 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika i dodatku funkcyjnego.

2. Podstawę przyznania dodatku specjalnego stanowi decyzja Dyrektora, w której należy określić maksymalny czas, do którego dodatek przysługuje.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem.

§ 10

Z tytułu podróży służbowych pracownika stosuje się Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r. poz. 167).

§ 11

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania, po jego rozwiązaniu, zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna na warunkach i w wysokości określonej w art. 93 Kodeksu Pracy.

VI. Dodatek stażowy

§ 12

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po pięciu latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.
2. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzeń :
 - a) począwszy od 1 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 wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy

odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

4. Okres o którym mowa w ust. 1 jest uwzględniony przy nabywaniu prawa do nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej lub rentowej.

VII. Postanowienia końcowe

§ 13

Wszelkie zmiany regulaminu mogą nastąpić jedynie w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie lub poprzez wydanie nowego regulaminu.

§ 14

Pracownicy, którzy w dniu wejścia niniejszego regulaminu nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych oraz nie posiadają stażu pracy ustalonych niniejszym Regulaminem, mogą nadal być zatrudnieni na dotychczasowych stanowiskach.

§ 15

W sprawach nie uregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie przepisy prawa pracy.