POWIATOWE
CENTRUM INTEGRACJI SPOŁECZNEJ
w Legionowie
ul. gen. Władysława Sikorskiego 11
05-119 Legionowo

Zarządzenie Nr 14

Dyrektora Powiatowego Centrum Integracji Społecznej w Legionowie

z dnia 20.08.2019 r.

w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie wynagradzania pracowników Powiatowego Centrum Integracji Społecznej w Legionowie

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019r., poz. 1282), w związku z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018r., poz. 936) oraz § 10 ust. 2 Regulaminu Organizacyjnego Powiatowego Centrum Integracji Społecznej w Legionowie, uchwalonego w dniu 19 stycznia 2016r. Uchwałą Nr 10/2016 Zarządu Powiatu w Legionowie, zarządzam co następuje:

§ 1

1. Ze względu na konieczność doprecyzowania zasad przyznawania dodatku funkcyjnego oraz dodatku specjalnego wprowadza się zmiany w Regulaminie wynagradzania pracowników Powiatowego Centrum Integracji Społecznej w Legionowie.
2. Jednolity tekst Regulaminu wynagradzania pracowników Powiatowego Centrum Integracji Społecznej w Legionowie określa załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc Zarządzenie Nr 1 Dyrektora Powiatowego Centrum Integracji Społecznej w Legionowie z dnia 02.01.2018 r. w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie wynagradzania pracowników Powiatowego Centrum Integracji Społecznej w Legionowie.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR
Powiatowego Centrum Integracji Społecznej
w Legionowie
Dorota Wróbel-Górecka

POWIATOWE
CENTRUM INTEGRACJI SPOŁECZNEJ
w Legionowie
ul. gen. Władysława Sikorskiego 11
05-119 Legionowo
-2-

Załącznik
do Zarządzenia nr ...../2019
Dyrektora Powiatowego Centrum
Integracji Społecznej w Legionowie
z dnia .....r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
Powiatowego Centrum Integracji Społecznej w Legionowie

Rozdział I
Postanowienia ogólne

§ 1. 1. Niniejszy Regulamin zwany dalej „regulaminem" określa:
1) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
2) szczegółowe warunki wynagradzania za pracę, w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych,
3) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego, dodatku specjalnego oraz innych dodatków,
4) warunki przyznawania i wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa.

§ 2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
1) Dyrektorze - należy przez to rozumieć Dyrektora Powiatowego Centrum Integracji Społecznej w Legionowie,
2) Centrum - należy przez to rozumieć Powiatowe Centrum Integracji Społecznej w Legionowie,
3) pracodawcy – należy przez to rozumieć Powiatowe Centrum Integracji Społecznej w Legionowie,
4) pracowniku - należy przez to rozumieć pracownika samorządowego zatrudnionego w Powiatowym Centrum Integracji Społecznej w Legionowie zatrudnionego na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy i zajmowane stanowisko,
5) Kodeksie pracy - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r., poz. 1040),
6) ustawie - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2019r., poz. 1282),
7) rozporządzeniu - należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018r., poz. 936).

Rozdział II
Wymagania kwalifikacyjne

§ 3. 1. Ustala się:
kwoty minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania i wykaz stanowisk, minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony w kategoriach zaszeregowania oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, które określa Załącznik Nr 3 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018r., poz. 936).

Rozdział III
Szczegółowe warunki wynagradzania za pracę

§ 4. 1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone stawką miesięczną składające się z:
1) wynagrodzenia zasadniczego,
2) dodatku za wieloletnią pracę,
3) innych dodatków, o ile zostały przyznane pracownikowi na podstawie regulaminu, Kodeksu pracy lub ustawy.
3. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę, poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.
4. Kategoria zaszeregowania ustalana jest stosownie do stanowiska oraz posiadanych przez pracownika kwalifikacji zawodowych.
5. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
6. Minimalne wysokości miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania określa rozporządzenie.

§ 5. 1. Pracownikowi z tytułu zwiększonego nakładu pracy na stanowisku, szerszego zakresu odpowiedzialności za działania własne i kierowanego zespołu oraz większego stopnia utrudnienia pracy przyznaje się dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny związany jest ze stanowiskami kierowniczymi.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego ustalana jest w umowie o pracę, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek funkcyjny jest wypłacany także w czasie nieobecności w pracy wynikającej z niezdolności do pracy wskutek choroby.

§ 6. 1. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznaje Kierownik na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub z własnej inicjatywy na okres występowania okoliczności uzasadniających przyznanie dodatku, w kwocie nieprzekraczającej 50% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
3. W przypadku wykonywania przez pracownika zadań związanych z realizacją projektów współfinansowanych ze źródeł zewnętrznych kwota dodatku może być wyższa niż wynikająca z ust. 2.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany także w czasie nieobecności w pracy wynikającej z niezdolności do pracy wskutek choroby.

§ 7. 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia, zgodny z art. 151^8 §1 Kodeksu pracy.

§ 8. 1. Pracownikom, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, przysługują również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:
1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy,
2) świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
3) nagrody jubileuszowe,
4) odprawy emerytalne i rentowe,
5) odprawa pośmiertna, której wysokość reguluje art. 93 §2 Kodeksu pracy,
6) zwrot kosztów delegacji służbowych, jeśli zostały poniesione z własnych środków pracownika ,
7) inne należności, które przysługują na podstawie Kodeksu pracy i przepisów wykonawczych lub innych przepisów o randze wyższej niż regulamin, z zastrzeżeniem §10 ust.1.
2. Wysokość diet należnych za delegacje służbowe krajowe i zagraniczne reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 roku w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013r., poz. 167).

§ 9. 1. Jeżeli wymagają tego potrzeby Centrum, pracownik, na polecenie przełożonego wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w porze nocnej oraz w niedzielę i święta.
2. Pracownikowi za wykonaną pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego

wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze udzielony najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego. Na pisemny wniosek pracownika, czas wolny może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

3. W przypadku wyboru przez pracownika wynagrodzenia, wypłaca się je w taki sposób, że za każdą godzinę pracy przysługuje 100% stawki godzinowej normalnego wynagrodzenia.

Rozdział IV
Warunki przyznawania i wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa

§ 10. 1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się na dany rok kalendarzowy Fundusz Nagród z przeznaczeniem na nagrody za osiągnięcia w pracy zawodowej.

2. Nagrody przyznaje Dyrektor.
3. Dyrektorowi nagrodę przyznaje Starosta Legionowski.
3. Nagrody przyznaje się na każdy kwartał w roku kalendarzowym.
4. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
   a) wzorowe wykonywanie obowiązków służbowych,
   b) złożoność realizowanych zadań,
   c) terminowe i przy zachowaniu należytej jakości wykonywanie zadań,
   d) wykazywanie inicjatywy i aktywności w wykonywanej pracy,
   e) podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
   f) dbanie o dobro i o markę zakładu pracy.
5. Pracownik może być pozbawiony prawa do nagrody lub jej części w przypadku:
   a) nieprzestrzegania regulaminu pracy oraz przepisów bhp i ppoż,
   b) spowodowania szkody w mieniu Centrum,
   c) naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych,
   d) ukarania pracownika jedną z kar przewidzianych w Kodeksie Pracy.

Rozdział V
Postanowienia końcowe

§ 11. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie przepisy ustawy i rozporządzenia, przepisy Kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy powszechnie obowiązujące.

§ 12. Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania.

§ 13. Zmiana treści regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie.

Sylwia GAWLIK
RADCA PRAWNY