

ZARZĄDZENIE NR 14/2024
DYREKTORA
POWIATOWEGO CENTRUM POMOCY RODZINIE W TORUNIU
z dnia 15 lipca 2024r.

**w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania za pracę i przyznawania
innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych
w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Toruniu**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1135) , art. 772 §11, §4 i §6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm) Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych; (DZ.U. z 2021r poz. 1960 z późn.zm.) zarządzam, co następuje

§ 1

Ustalam regulamin wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Toruniu, zwanym dalej „Centrum”, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Nadzór nad wykonaniem zarządzenia powierza się pracownikowi Centrum zajmującemu się sprawami osobowymi.

§ 3

Tracą moc zarządzenia Dyrektora Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Toruniu: Nr 14/2023 z dnia 16 czerwca 2023 r. w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Toruniu oraz zarządzenie nr 2/2014 z dnia 2 stycznia 2014r. w sprawie regulaminu premiowania pracowników Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Toruniu

§ 4

Zobowiązuje się wszystkich pracowników do zapoznania się z postanowieniami Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Toruniu i złożenia pisemnego oświadczenia o zapoznaniu z jego treścią.

§ 5

Regulamin wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Toruniu wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom, w sposób zwyczajowo przyjęty w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Toruniu.

§ 6.

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracownikom z mocą obowiązującą od 1 lipca 2024 r.

REGULAMIN wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Toruniu

ROZDZIAŁ I **POSTANOWIENIA OGÓLNE**

§ 1

Regulamin wynagradzania określa:

1. Wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Toruniu.
2. Szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego.
3. Warunki i sposób przyznawania nagród, dodatków, premii i innych świadczeń wynikających z zatrudnienia.

§ 2

Regulaminowi wynagradzania podlegają wszyscy pracownicy Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Toruniu.

§ 3

Ilekcroć w Regulaminie mowa jest o:

1. Ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008r. *o pracownikach samorządowych* (t.j.Dz.U.2022.530),
2. Rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. *w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych* (Dz.U.2021.1960 ze zmianami),
3. Centrum – rozumie się przez to Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Toruniu,
4. Pracodawcy – rozumie się przez to Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Toruniu, które reprezentowane pozostaje w odniesieniu do pracowników Centrum przez dyrektora tej jednostki, a w odniesieniu do dyrektora Centrum przez Starostę Toruńskiego,
5. Pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Toruniu na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
6. Minimalnym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone **w załączniku nr 1** do niniejszego regulaminu.

ROZDZIAŁ II

WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 4.

Minimalne wymagania kwalifikacyjne Pracowników zatrudnionych w Centrum określa załącznik nr 3 Rozporządzenia.

ROZDZIAŁ III

WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

§ 5.

1. Pracownikowi Centrum przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje Pracodawca.
2. Podstawą ustalania wynagrodzenia Pracownika są niżej wymienione tabele stanowiące załączniki do niniejszego Regulaminu:
 - a) Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania, stanowiąca **załącznik nr 1**
 - b) Tabela maksymalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego, stanowiąca **załącznik nr 2**,
 - c) Tabela zawierająca wykaz stanowisk pracowniczych, w tym stanowisk kierowniczych urzędniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi, maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego ustalonego w kategoriach zaszeregowania, stanowiąca **załącznik nr 3**.

§ 6.

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego przysługującego Pracownikowi ustala Pracodawca, na podstawie załącznika nr 1 n/n regulaminu – tj. tabeli i wykazu stanowisk, o których mowa w §5, pkt 2, ppkt a, z uwzględnieniem odpowiednio posiadanych przez pracownika kwalifikacji zawodowych i stażu pracy, a także rodzaju i zakresu obowiązków przewidzianych do wykonywania na danym stanowisku.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego wskazana w załączniku nr 1 n/n regulaminu przysługuje przy zatrudnieniu Pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy. Dla Pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy Pracodawca ustala wysokość wynagrodzenia zasadniczego proporcjonalnie do czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę.
3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego dla Dyrektora Centrum oraz jego zastępcy ustalana pozostaje na podstawie obowiązującego zarządzenia Starosty Toruńskiego regulującego jego maksymalną wartość w odniesieniu do dyrektorów i zastępców jednostek organizacyjnych.

ROZDZIAŁ IV

UPRAWNIENIA PRACOWNIKA

§ 7.

1. Pracownikowi socjalnemu, do którego obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, przysługuje dodatek według zasad określonych w ustawie o pomocy społecznej.
2. Dodatek wymieniony w ust. 1 jest pomniejszany za okres otrzymywania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków: chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego i rehabilitacyjnego.
3. Nie jest uwzględniany przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia pracownika zgodnie z art.121 ust.3a-ustawy o pomocy społecznej.
4. Dodatek wymieniony w ust. 1 jest stałym składnikiem wynagrodzenia miesięcznego, wypłacanym łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym.

§ 8.

1. Pracownikom Centrum z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy, może zostać przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przyznawany w kwocie nieprzekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek wymieniony w ust. 1 jest pomniejszany za okres otrzymywania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków: chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego i rehabilitacyjnego.
4. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż rok.
5. Decyzję o przyznaniu dodatku specjalnego podejmuje Pracodawca.
6. Wypłata dodatku specjalnego dokonywana będzie w dniu wypłaty wynagrodzenia za pracę.

§ 9.

1. Pracownikom Centrum zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Decyzję o przyznaniu dodatku funkcyjnego podejmuje Pracodawca.
3. Dodatek, o którym mowa w ust.1 może również zostać przyznany przez Pracodawcę Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w tabeli stanowiącej Załącznik nr 3 do n/n Regulaminu, przewiduje się dodatek funkcyjny.
4. Wysokość dodatku funkcyjnego przysługującego Pracownikowi ustalana jest przez Pracodawcę kwotowo, zgodnie z załącznikiem nr 2 n/n regulaminu – tj. według stawki przewidzianej dla danego stanowiska w tabeli, o której mowa w §5 pkt.2 ppkt b n/n regulaminu.
5. Wysokość dodatku funkcyjnego dla Dyrektora Centrum oraz jego zastępcy ustalana pozostaje na podstawie obowiązującego zarządzenia Starosty Toruńskiego regulującego jego maksymalną wartość w odniesieniu do dyrektorów i zastępców jednostek organizacyjnych.
6. Dodatek funkcyjny jest stałym składnikiem wynagrodzenia miesięcznego, wypłacanym łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym.

§ 10.

Oprócz świadczeń wymienionych w § 8 i § 9 Pracownikom Centrum przysługuje:

1. Dodatek za wieloletnią pracę w wysokości ustalonej w art.38 ust.1 Ustawy oraz zasadach określonych w Rozporządzeniu, który nie jest uwzględniany przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia minimalnego pracownika zgodnie z art.6 ust.5 ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U.2020.2207 t.j.),
2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych i Kodeksem pracy.

§ 11.

Pracownikom Centrum przysługują poza wynagrodzeniem za pracę i dodatkami wymienionymi w § 7-10 niniejszego regulaminu, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

1. Świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
2. Świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art.92 i 237¹ Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń,
3. Odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art.93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym przepisie,
4. Dodatkowe wynagrodzenie roczne na podstawie przepisów o tym wynagrodzeniu,
5. Nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w art.38 ust.2 Ustawy,
6. Jednorazowa odprawa rentowa lub emerytalna w wysokości określonej w art.38 ust.3 Ustawy,
7. Odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.
8. Dodatki do wynagrodzeń ustalane w oparciu o programy naczelných i centralnych organów administracji rządowej oraz organów administracji samorządowej, w szczególności *dodatek do wynagrodzenia przyznawany zgodnie z rządowymi programami: „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej na lata 2024-2027”, „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej na lata 2024-2027”.*

§12

1. Prawo do dodatku motywacyjnego do wynagrodzenia przyznawanego zgodnie z rządowymi programami: *„Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej na lata 2024-2027”* oraz *„Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej na lata 2024-2027”*, a także innymi programami centralnych lub naczelných organów administracji rządowej oraz organów administracji samorządowej przysługuje pracownikom zatrudnionym

w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Toruniu na podstawie umowy o pracę:

- a) którzy bezpośrednio realizują działania określone w ustawie z dnia 9 czerwca 2011r. *o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej*
 - b) którzy wykonują działania o charakterze obsługowym, administracyjnym, służące zapewnieniu odpowiednich warunków do realizacji działań określonych w ustawie o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Toruniu
 - c) którzy bezpośrednio realizują działania określone w ustawie z dnia 12 marca 2004r. *o pomocy społecznej*
 - d) którzy wykonują zadania wynikające z programów centralnych lub naczelných organów administracji rządowej oraz organów administracji samorządowej
2. Dodatek, o którym mowa w ust.1 nie pomniejsza dotychczas pobieranego wynagrodzenia, ani nie zastępuje innych przyznanych dodatków przez pracodawcę.
 3. W ramach programów „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej na lata 2024-2027” oraz „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej na lata 2024-2027” będzie wypłacany dodatek motywacyjny w wysokości 1 000 zł brutto w okresie od dnia 1 lipca 2024 r. do dnia 31 grudnia 2027r. W pozostałych sytuacjach Dyrektor ustala wysokość dodatku w miarę posiadanych środków.
 4. W przypadku zatrudnienia w mniejszym lub większym wymiarze czasu pracy dodatek motywacyjny przysługuje w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
 5. Dodatek motywacyjny przysługuje za okres faktycznie wykonywanej pracy, za który przysługuje wynagrodzenie. Dodatek jest pomniejszany za okres otrzymywania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków: chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego i rehabilitacyjnego.
 7. Dodatek motywacyjny nie stanowi podstawy naliczania świadczeń, odszkodowań i innych wypłat wynikających z odrębnych przepisów, w tym dodatkowego wynagrodzenia rocznego i nagród rocznych.

§ 13.

1. W ramach posiadanych środków finansowych może być utworzony w Centrum fundusz premiiowy.
2. O utworzeniu funduszu premiiowego i przeznaczeniu na niego środków decyduje Pracodawca.
3. Premia ma charakter uznaniowy i indywidualny, a jej przyznanie może nastąpić wyłącznie w przypadku starannego i terminowego wykonywania przez pracownika powierzonych mu obowiązków.
4. Premia może zostać przyznana przez Pracodawcę za okres jednego miesiąca kalendarzowego i wypłacana jest z dołu wraz z wynagrodzeniem.
5. Premia może być przyznana wyłącznie za czas faktycznie przepracowany i jest proporcjonalnie pomniejszana za okres otrzymywania wynagrodzenia chorobowego, zasiłków: chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego i rehabilitacyjnego. Za czas faktycznie przepracowany rozumie się również czas nieobecności w czasie urlopu wypoczynkowego i urlopu okolicznościowego.

6. Wysokość premii indywidualnej dla Pracownika Centrum nie może przekroczyć 50% wartości jego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, a decyzję o jej przyznaniu podejmuje Pracodawca.
7. Wysokość premii indywidualnej dla Dyrektora Centrum ustalana jest stosowną regulacją Starosty Toruńskiego.

§ 14

1. W ramach posiadanych środków finansowych na wynagrodzenia może być utworzony fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody dla Pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Nagrody mogą być przyznawane także w ramach środków pochodzących z obsługi programów i projektów realizowanych w Centrum.
3. Nagrody o których mowa w ust.1 i 2 mogą być przyznawane w ciągu całego roku. Informację o przyznaniu nagrody zamieszcza się w aktach osobowych pracownika.
4. Fundusz i środki, o których mowa w ust. 1 i 2, pozostają w wyłącznej dyspozycji Pracodawcy.
5. Nagrody pomniejszane są za okres otrzymywania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków: chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego i rehabilitacyjnego.

§ 15.

Zwrot kosztów podróży służbowej pracowników na obszarze kraju i za granicą regulują odrębne przepisy.

MIEJSCE I TERMIN WYPŁATY WYNAGRODZENIA

§ 16.

1. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana z dołu (nie później niż do 28 dnia każdego miesiąca, za który przysługuje) na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych
2. Przelew bankowy zostanie dokonany z takim wyprzedzeniem, aby wynagrodzenie pracownika wpłynęło na rachunek bankowy nie później niż w terminie określonym w ust.1.

ROZDZIAŁ V
PRZEPISY KOŃCOWE

§ 17.

Zmiana regulaminu wynagradzania następuje w tym samym trybie co jego ustanowienie.

§ 18.

W sprawach nieobjętych regulaminem wynagradzania zastosowanie mają przepisy Ustawy o *pracownikach samorządowych*, *Kodeksu pracy* i innych przepisów prawa pracy oraz Rozporządzenia w *sprawie wynagradzania pracowników samorządowych*, programów ustalanych przez naczelne i centralne organy administracji rządowej oraz organy administracji samorządowej.

Dyrektor PCPR

/-/ Jacek Skorulski

**TABELA MINIMALNYCH I MAKSYMALNYCH KWOT
MIESIĘCZNEGO POZIOMU WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
DLA PRACOWNIKÓW POWIATOWEGO CENTRUM POMOCY
RODZINIE W TORUNIU**

Lp.	Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
1.	I	3.300	6.000
2.	II	3.350	6.050
3.	III	3.400	6.100
4.	IV	3.450	6.150
5.	V	3.500	6.200
6.	VI	3.550	6.250
7.	VII	3.600	6.300
8.	VIII	3.650	6.350
9.	IX	3.700	6.400
10.	X	3.800	6.500
11.	XI	3.900	6.700
12.	XII	4.000	6.900
13.	XIII	4.100	7.100
14.	XIV	4.200	7.300
15.	XV	4.300	7.500
16.	XVI	4.400	7.700
17.	XVII	4.600	7.900
18.	XVIII	4.800	8.100
19.	XIX	5.000	8.300
20.	XX	5.200	8.400

Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Toruniu

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	450
2	650
3	1000
4	1500
5	2200

Załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Toruniu

Wykaz stanowisk pracowniczych, maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego na poszczególnych stanowiskach

Kierownicze stanowiska urzędnicze:

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego zgodny z załącznikiem nr 1 do regulaminu	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego zgodny z załącznikiem nr 1 do regulaminu	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego zgodna z załącznikiem nr 2 do regulaminu
1.	Zastępca dyrektora	XVII	XIX	5
2.	Główny księgowy	XV	XVII	4
3.	Zastępca głównego księgowego	XIV	XVI	3

Stanowiska urzędnicze:

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego zgodny z załącznikiem nr 1 do regulaminu	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego zgodny z załącznikiem nr 1 do regulaminu	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego zgodna z załącznikiem nr 2 do regulaminu
1.	Radca prawny	XIII	XV	3
2.	Główny specjalista	XIII	XV	3
3.	Starszy inspektor	XIII	XV	2
4.	Starszy specjalista	XI	XIII	2
5.	Starszy informatyk	XI	XIII	2
6.	Starszy księgowy	XI	XIII	2
7.	Inspektor	XI	XIII	
8.	Specjalista	X	XII	
9.	Informatyk	X	XII	
10.	Podinspektor	X	XII	
11.	Samodzielny referent	X	XII	
12.	Starszy referent	IX	XI	
13.	Księgowy	IX	XI	
14.	Referent	VIII	X	
15.	Młodszy księgowy	VII	IX	
16.	Młodszy referent	VII	IX	

Stanowiska pomocnicze i obsługi:

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego zgodny z załącznikiem nr 1 do regulaminu	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego zgodny z załącznikiem nr 1 do regulaminu	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego zgodna z załącznikiem nr 2 do regulaminu
1.	Koordinator	XV	XVII	2
2.	Główny specjalista pracy socjalnej	XVI	XVIII	3
3.	Starszy specjalista pracy socjalnej	XV	XVII	2
4.	Starszy koordinator rodzinnej pieczy zastępczej	XV	XVII	2
5.	Psycholog	XV	XVII	2
6.	Pedagog	XV	XVII	2
7.	Główny specjalista	XV	XVII	3
8.	Koordinator rodzinnej pieczy zastępczej	XIV	XVI	
9.	Specjalista pracy socjalnej	XIV	XVI	1
10.	Starszy specjalista pracy z rodziną	XIV	XVI	2
11.	Starszy pracownik socjalny	XIII	XV	1
12.	Specjalista pracy z rodziną	XIII	XV	1
13.	Pracownik socjalny	XII	XIV	
14.	Młodszy koordinator rodzinnej pieczy zastępczej	XI	XIII	
15.	Aspirant pracy socjalnej	IX	XI	
16.	Sekretarka	VII	IX	
17.	Pomoc administracyjna	IV	VI	
18.	Robotnik	II	IV	
19.	Sprzątaczką	II	IV	