

Załącznik Nr 2
do Regulaminu Wynagradzania
Pracowników samorządowych - niepedagogicznych zatrudnionych
w Powiatowym Centrum Młodzieży im. Marszałka J. Piłsudskiego w Garczynie

TABELA MIESIĘCZNYCH KWOT WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Lp.	Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego (w złotych)	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego (w złotych)
1.	I	2.150	3.600
2.	II	2.200	3.800
3.	III	2.250	4.000
4.	IV	2.300	4.300
5.	V	2.350	4.600
6.	VI	2.400	5.000
7.	VII	2.450	5.200
8.	VIII	2.500	5.400
9.	IX	2.550	5.600
10.	X	2.600	5.800
11.	XI	2.650	6.000
12.	XII	2.700	6.500
13.	XIII	2.750	7.000
14.	XIV	2.800	7.500

DYREKTOR

Wiesław Baryła

Objaśnienia:

- 1) wykształcenie wyższe - rozumie się przez to studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r., poz. 1668 ze zm.) o odpowiednim kierunku umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska;
- 2) wykształcenie średnie - rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz.U. z 2019 r., poz. 1680 ze zm.) o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska;
- 3) wykształcenie zasadnicze - rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku;
- 4) wykształcenie podstawowe - rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku;
- 5) Pomoc nauczyciela - rozumie się przez to również stanowisko: opiekunka nocna;
- 6) Rzemieślnik - rozumie się przez to również stanowiska: konserwator, kucharz;
- 7) Pomoc Rzemieślnika - rozumie się przez to również stanowisko: pomoc kuchenna;
- 8) Robotnik gospodarczy - rozumie się przez to również stanowiska: sprzątaczką, szatniarz, dozorca, woźny, goniec.

Załącznik Nr 1
do Regulaminu Wynagradzania
Pracowników samorządowych - niepedagogicznych zatrudnionych
w Powiatowym Centrum Młodzieży im. Marszałka J. Piłsudskiego w Garczynie

TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW

1. Stanowiska urzędnicze

Lp.	Nazwa	Wykształcenie	Staż	Kategoria zaszeregowania
1.	Główny Specjalista	wyższe ¹⁾	4	XII
2.	Starszy Specjalista	wyższe ¹⁾	3	X
3.	Specjalista	wyższe ¹⁾ średnie ²⁾	2 3	VIII
4.	Starszy Referent	wyższe ¹⁾ średnie ²⁾	- 2	VI
5.	Referent	średnie ²⁾	-	V

2. Stanowiska pomocnicze i obsługi

Lp.	Nazwa	Wykształcenie	Staż	Kategoria zaszeregowania
1.	Kierownik gospodarczy	wyższe ¹⁾ średnie ²⁾	2 6	XIII
2.	Sekretarz szkoły	średnie ²⁾	5	XII
3.	Rzemieślnik specjalista	średnie ²⁾ zasadnicze ³⁾	2 4	VII
4.	Pomoc nauczyciela⁵⁾	podstawowe ⁴⁾	-	VI
5.	Rzemieślnik⁶⁾	średnie ²⁾ zasadnicze ³⁾	- -	V
6.	Kierowca samochodu osobowego	według odrębnych przepisów		V
7.	Pomoc rzemieślnika⁷⁾	podstawowe ⁴⁾	-	IV
8.	Sekretarka	średnie ²⁾	-	IV
9.	Pomoc administracyjna	średnie ²⁾	-	III
10.	Robotnik gospodarczy⁸⁾	podstawowe ⁴⁾	-	III

3. Wysokość dodatku specjalnego jest ustalana w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia, w miesięcznej kwocie nie przekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 8.

1. Tworzy się fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracowników niepedagogicznych w wysokości 1% od planowanego funduszu płac dla tej grupy zawodowej.
2. Fundusz nagród pozostaje w dyspozycji Pracodawcy.
3. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, zwanej dalej „nagrodą”, przejawiające się m.in. poprzez:
 - 1) wzorowe i terminowe wykonywanie powierzonych obowiązków,
 - 2) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
 - 3) przejawianie inicjatywy w pracy,
 - 4) systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
4. Nagrody są nieobowiązkowym świadczeniem pieniężnym i mają charakter uznaniowy.
5. Nagroda po spełnieniu wyżej wymienionych kryteriów, może być przyznana pracownikom w ramach obchodów Dnia Edukacji Narodowej.
6. Nagroda nie przysługuje pracownikowi w stosunku, do którego w okresie 12 miesięcy poprzedzających przyznanie nagrody stwierdzono fakt naruszenia postanowień regulaminu pracy.
7. Pracownikowi nie przysługują roszczenia w przypadku nieprzyznania nagrody.
8. Pismo w sprawie przyznania nagrody umieszcza się w aktach osobowych pracownika.

Rozdział III Postanowienia końcowe

§ 9.

Ramowy Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 10.

Termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia określa Regulamin Pracy Powiatowego Centrum Młodzieży w Garczynie.

§ 11.

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, Kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

§ 12.

1. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2023 r.
2. Zapoznanie się z treścią Regulaminu pracownik potwierdza składając stosowne oświadczenie.
3. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 13.

Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

§ 4.

Pracownikowi z tytułu zatrudnienia przysługuje:

1. Wynagrodzenie zasadnicze - na zasadach określonych w rozporządzeniu i regulaminie.
2. Dodatek za wieloletnią pracę - na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu.
3. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych - na zasadach określonych w Kodeksie pracy.
4. Dodatek za pracę w porze nocnej - na zasadach określonych w Kodeksie pracy.
5. Nagroda jubileuszowa - na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu.
6. Dodatkowe wynagrodzenie roczne - na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
7. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę - na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu.
8. Odprawa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika - na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
9. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na zasadach określonych w Kodeksie pracy.
10. Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 5.

Pracownikowi z tytułu zatrudnienia może być przyznany dodatek specjalny oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej na zasadach określonych w niniejszym regulaminie, w ramach posiadanego budżetu, po uzyskaniu uprzedniej zgody organu prowadzącego.

Rozdział II Zasady wynagradzania

§ 6.

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
3. Decyzję o wysokości wynagrodzenia zasadniczego w ramach ustalonej kategorii zaszeregowania podejmuje Pracodawca.
4. Wykaz stanowisk i minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach oraz kategorię zaszeregowania dla danego stanowiska określa Tabela stanowiąca załącznik nr 1 do Regulaminu.
5. Stawki minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania określa rozporządzenie.
6. Stawki maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania określa tabela stanowiąca załącznik nr 2 do Regulaminu.

§ 7.

1. Pracownikowi, któremu okresowo zwiększono obowiązki służbowe lub okresowo powierzono dodatkowe zadania, może zostać przyznany dodatek specjalny.
2. Z zastrzeżeniem § 6 Regulaminu, dodatek specjalny jest przyznawany przez Pracodawcę, na czas określony, nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż czas wykonywania przez pracownika obowiązków służbowych w zwiększonym wymiarze lub realizowania dodatkowych zadań zgodnie z ust 1.

Powiat Kościerski

Powiatowe Centrum Młodzieży w Garczynie



Załącznik nr 1 do Zarządzenia 06/2022

Dyrektora Powiatowego Centrum Młodzieży w Garczynie z dnia 29 grudnia 2022 r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

Pracowników samorządowych - niepedagogicznych zatrudnionych w Powiatowym Centrum Młodzieży im. Marszałka J. Piłsudskiego w Garczynie

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1.

Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników samorządowych - niepedagogicznych zatrudnionych w Powiatowym Centrum Młodzieży w Garczynie na podstawie umowy o pracę, z wyłączeniem Dyrektora.

§ 2.

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

1. Dyrektorze - należy przez to rozumieć Dyrektora Powiatowego Centrum Młodzieży w Garczynie.
2. Pracodawcy - należy przez to rozumieć Powiatowe Centrum Młodzieży w Garczynie.
3. Pracownika - należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Powiatowym Centrum Młodzieży w Garczynie.
4. Ustawie - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.
5. Rozporządzeniu - należy przez to rozumieć rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
6. Kodeksie pracy - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.
7. Wykazie stanowisk - należy przez to rozumieć wykaz stanowisk, z uwzględnieniem podziału na stanowiska, urzędnicze, pomocnicze i obsługi.
8. Wymaganiach kwalifikacyjnych - należy przez to rozumieć wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach.
9. Zakładowej organizacji związkowej - należy przez to rozumieć działające w placówce związki zawodowe.

§ 3.

Regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem” określa:

1. Wymagania kwalifikacyjne pracowników.
2. Szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego.
3. Warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego oraz nagród.