

Centrum Opieki nad Dzieckiem
im. Konstantego Maciejewicza w Szczecinie
ul. Wszystkich Świętych 66
71-457 SZCZECIN
tel.: 91 431 58 91, fax: 91 312 42 47 (4)

ZARZĄDZENIE NR 2/2022
Dyrektora Centrum Opieki nad Dzieckiem
im. Konstantego Maciejewicza w Szczecinie
z dnia 03 stycznia 2022 roku

w sprawie: wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Centrum Opieki nad Dzieckiem im. K. Maciejewicza w Szczecinie

Na podstawie: art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1282, z 2021 r., poz. 1834) w zw. z art. 77² Kodeksu pracy (Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, z 2021 r., poz. 1162)

zarządzam, co następuje:

§1

Wprowadzam Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Centrum Opieki nad Dzieckiem im. K. Maciejewicza w Szczecinie, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§2

Traci moc zarządzenie nr 22/2017 Dyrektora Centrum Opieki nad Dzieckiem im. Konstantego Maciejewicza z dnia 26 czerwca 2017 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Centrum Opieki nad Dzieckiem im. K. Maciejewicza w Szczecinie (zm.: Zarządzenie nr 62/2017 Dyrektora Centrum Opieki nad Dzieckiem im. K. Maciejewicza w Szczecinie z dnia 28 grudnia 2017 r., Zarządzenie nr 10/2019 Dyrektora Centrum Opieki nad Dzieckiem im. K. Maciejewicza w Szczecinie z dnia 21 lutego 2019 r., Zarządzenie nr 4/2019 Dyrektora Centrum Opieki nad Dzieckiem im. K. Maciejewicza w Szczecinie z dnia 02 stycznia 2020 r., Zarządzenie nr 7a/2019 Dyrektora Centrum Opieki nad Dzieckiem im. K. Maciejewicza w Szczecinie z dnia 25 lutego 2020 r.).

§3

Zarządzenie wchodzi w życie o upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez zamieszczenie na stronie BIP Centrum Opieki nad Dzieckiem im. K. Maciejewicza w Szczecinie.

D Y R E K T O R

.....
Roman Klimek-Jacoszek

Signed by /
Podpisano przez:

odrzeczno pod względem formo przew
RADCA PRAWNY
Agnieszka Wygoda

Agnieszka Wygoda
Gmina Miasto
Szczecin

Date / Data: 2022-
01 20 11:24



**Regulamin wynagradzania
pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę
w Centrum Opieki nad Dzieckiem im. Konstantego Maciejewicza
w Szczecinie**

Na podstawie art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2019 poz. 1282, z 2021 poz. 1834) w związku z art. 77² Kodeksu pracy ustala się regulamin wynagradzania i przyznawania innych świadczeń pracownikom Centrum Opieki nad Dzieckiem im. Konstantego Maciejewicza w Szczecinie.

§ 1

1. Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników Centrum Opieki nad Dzieckiem im. Konstantego Maciejewicza w Szczecinie, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt. 3 ustawy o pracownikach samorządowych, z wyłączeniem dyrektora Centrum.
2. Regulamin określa wymagania kwalifikacyjne, szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego, warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa oraz warunki i sposób przyznawania dodatków funkcyjnych i specjalnych.

§ 2

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – rozumie się przez to Centrum Opieki nad Dzieckiem im. Konstantego Maciejewicza w Szczecinie, reprezentowane przez dyrektora,
- 2) pracownikach – rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione u pracodawcy na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy, z wyłączeniem pracowników zatrudnionych na podstawie odrębnych przepisów.
- 3) minimalnym wynagrodzeniu - rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r., poz. 2207),
- 4) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie w I kategorii zaszeregowania, ustalone w części B I. Tabeli załącznika nr 3 do rozporządzenia Rady Ministrów z 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960),
- 5) miesięcznym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, wraz z dodatkowymi składnikami, o stałym lub okresowym charakterze, do których pracownik ma prawo na podstawie umowy o pracę i niniejszego regulaminu,
- 6) ustawie – rozumie się przez to ustawę z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282 z późn. zm.)
- 7) rozporządzeniu płacowym – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960),
- 8) zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną tego związku, działającą w Centrum, którym przysługują uprawnienia z ustawy o związkach zawodowych,
- 9) Centrum – należy przez to rozumieć Centrum Opieki nad Dzieckiem im. Konstantego Maciejewicza w Szczecinie.

des *Maciejewicza* *h*

§ 3

Ustala się minimalne wymagania kwalifikacyjne pracowników Centrum zgodnie z tabelą stanowisk zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu.

§ 4

1. Pracownikom z tytułu wykonywanej pracy przysługuje:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za wieloletnią pracę,
 - c) nagroda jubileuszowa,
 - d) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - e) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
 - f) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.
2. Dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa i jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje w wysokości i na zasadach określonych w ustawie.
3. Dodatkowe wynagrodzenie roczne i odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników przysługuje na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się zgodnie z zajmowanym stanowiskiem, posiadanymi kwalifikacjami oraz wymiarem czasu pracy.
2. Wynagrodzenie miesięczne pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego ustalonego na podstawie ustawy, o której mowa w § 2 pkt 3 regulaminu.
3. Wzrost minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa wyżej, przekraczającego wynagrodzenie miesięczne pracownika, powoduje przyznanie temu pracownikowi wyrównania.
4. Ustala się tabelę maksymalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu.
5. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż określone w odpowiedniej kategorii zaszeregowania w tabeli stanowiącej załącznik do rozporządzenia płacowego, o którym mowa w § 2 pkt 7 regulaminu.

§ 6

1. Dodatek funkcyjny przysługuje:
 - a) zastępcy dyrektora,
 - b) głównemu księgowemu
 - c) kierownikowi specjalistycznej placówki wsparcia dziennego,
 - d) głównemu specjalście.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje w wysokości ustalonej zgodnie z tabelą stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na podstawie Kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych.

§ 7

Pracownikowi, który wybrał kompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych w postaci wynagrodzenia przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem, ustalonym zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

[Handwritten signatures and initials]

§ 8

Pracownikowi za każdą godzinę pracy w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia, ustalony zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

§ 9

1. Pracownikowi może być przyznana nagroda uznaniowa za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, zwana dalej „nagrodą”.
2. W ramach funduszu wynagrodzeń wyodrębnia się środki finansowe w wysokości 1% rocznego funduszu wynagrodzeń z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników Centrum.
3. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora Centrum w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.
4. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie z tytułu nagrody.
5. Nagrody mogą być przyznawane pracownikom, którzy przepracowali w Centrum co najmniej 6 miesięcy i w sposób wyróżniający się wykonywali swoje obowiązki, a w szczególności za:
 - a) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych,
 - b) wyróżniającą innowacyjność i kreatywność, znaczące usprawnienie systemu opieki nad dziećmi, procesów pracy i obowiązujących procedur,
 - c) znaczny wzrost kompetencji zawodowych pracownika, wykorzystywanych w pracy zawodowej,
 - d) istotny wkład w promowanie właściwej kultury oraz etycznych postaw i zachowań pracowników.
6. Nagrody mogą być przyznawane:
 - a) doraźnie, bezpośrednio po zaistnieniu uzasadnionej okoliczności,
 - b) po zakończeniu danego okresu rozliczeniowego (kwartału, półrocza, roku) celem wyróżnienia pracownika za całokształt pracy w danym okresie.
7. Przyznana nagroda nie podlega zmniejszeniu za okres pobierania przez pracownika świadczenia za czas choroby oraz innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy.
8. Nagrodę przyznaje dyrektor Centrum na uzasadniony wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub z własnej inicjatywy.

§ 10

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
2. Wysokość dodatku specjalnego nie może przekraczać kwoty 50% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
3. Dodatek specjalny przyznaje dyrektor Centrum na uzasadniony wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub z własnej inicjatywy.
4. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłużej niż na okres 6 miesięcy, a w indywidualnych przypadkach na czas nie dłuższy niż rok.
5. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na podstawie Kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych.

§ 11

1. Zmiana treści regulaminu może nastąpić w formie pisemnej w tym samym trybie co jego ustanowienie.

§ 12

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracowników w sposób określony w ust. 2.
2. Podanie do wiadomości następuje poprzez zamieszczenie regulaminu na stronie BIP Centrum.
3. Fakt zapoznania się z treścią regulaminu pracownik potwierdza w formie pisemnego oświadczenia włączonego do akt osobowych pracownika.
4. Do zmiany regulaminu stosuje się odpowiednio przepisy ust. 1 – 3.

Handwritten signatures and initials:
Kles
Kles
4

§ 13

1. Każdemu pracownikowi przed jego zatrudnieniem regulamin podaje do wiadomości osoba prowadząca sprawę kadrowe.
2. W sprawach dotyczących wynagradzania pracowników Centrum nieuregulowanych regulaminem mają zastosowanie odpowiednie przepisy prawa.
3. Regulamin wynagradzania znajduje się we wszystkich placówkach, którym Centrum zapewnia obsługę ekonomiczno-administracyjną oraz organizacyjną.

A T O R

Klimkiewicz
Klimkiewicz

(podpis dyrektora)

Organizacje związkowe:

1. MOZ NSZZ „Solidarność
2. OZZ Inicjatywa pracownicza
3. OM OPZZ Konfederacja pracy

Halina Sobolewska
PRZEWODNICZĄCA KOM. NSZZ „Solidarność”
Przy Centrum Opieki Medycznej w Szczecinie

PRZEWODNICZĄCA
Zakładowej Organizacji Związkowej
OZZ „Inicjatywa Pracownicza”

Patrycja Fus
Patrycja Fus

ORGANIZACJA MIĘDZYZAKŁADOWA
OPZZ KONFEDERACJA PRACY
URZĄD MIASTA SZCZECIN
Pl. Armii Krajowej 1, 70-456 Szczecin
REGON 3209142235, NIP 8513133503

Signed by /
Podpisano przez:

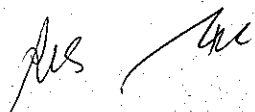
Agnieszka Wygoda
Gmina Miasto
Szczecin

Date / Data: 2022-
01-20 11:23

Załącznik nr 1

Tabela stanowisk zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych:

Lp.	Stanowisko	Poziom wynagrodzenia zasadniczego	Wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
I. Wszystkie jednostki				
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1	Zastępca dyrektora jednostki	XVII	wyższe ²⁾	5
2	Główny księgowy	XVI	według odrębnych przepisów	
3	Kierownik placówki specjalistycznej, działu	XII	wyższe ²⁾	5
Stanowiska urzędnicze				
1	Główny specjalista	XII	wyższe ²⁾	4
2	Starszy specjalista	X	wyższe ²⁾	3
3	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy		według odrębnych przepisów	
4	Specjalista	VIII	wyższe ²⁾	2
			średnie ³⁾	3
5	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	IX	według odrębnych przepisów	
6	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	IX	według odrębnych przepisów	
7	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	IX	Według odrębnych przepisów	
8	Starszy referent, księgowy	VI	wyższe ²⁾	-
			średnie ³⁾	2
9	Referent	V	średnie ³⁾	-
10	Samodzielny referent, starszy księgowy	VII	wyższe ²⁾	2
			średnie ³⁾	4
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1	Starszy magazynier, zaopatrzeniowiec	VII	średnie ³⁾	1
			zasadnicze ⁴⁾	2
2	Magazynier	V	średnie ³⁾	1
			zasadnicze ⁴⁾	2
3	Sekretarka	IV	średnie ³⁾	-
4	Pomoc administracyjna	III	średnie ³⁾	-
5	Kierowca samochodu osobowego	V	według odrębnych przepisów	
6	Starszy kucharz Starszy konserwator	VI	zasadnicze ⁴⁾	3
7	Kucharz, Konserwator	V	średnie ³⁾ zasadnicze ⁴⁾	-
8	Pomoc kuchenna	IV	podstawowe ⁵⁾	-
9	Robotnik gospodarczy	II	podstawowe ⁵⁾	-
10	Sprzątaczką	III	podstawowe ⁵⁾	-



III. Jednostki organizacyjne pomocy społecznej oraz centra integracji społecznej oraz jednostki wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej

Stanowiska pomocnicze i obsługi

11	Główny specjalista	XVI	wyższe (kierunek studiów w zakresie np. pedagogiki, logopedii, psychologii)	5
			wyższe według odrębnych przepisów i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny	6
12	Starszy wychowawca-koordynator	XVI	według odrębnych przepisów	-
12	Starszy specjalista pracy z rodziną	XIV	wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub nauki o rodzinie)	5
14	Specjalista pracy z rodziną	XIII		3
15	Starszy pracownik socjalny	XIV	wyższe według odrębnych przepisów	2
		XIII	średnie według odrębnych przepisów	2
16	Pracownik socjalny	XIII	wyższe według odrębnych przepisów	-
		XII	średnie według odrębnych przepisów	-
17	Starszy lekarz	XVII	według odrębnych przepisów	
18	Lekarz	XV	według odrębnych przepisów	
19	Starsza pielęgniarka	XIII	według odrębnych przepisów	
20	Pielęgniarka	XI	według odrębnych przepisów	
21	Psycholog	XVI	według odrębnych przepisów	-
22	Pedagog			
23	Starszy terapeuta	XIV	wyższe ²⁾	5
24	Konsultant	XIV	wyższe ²⁾	3
25	Terapeuta	XIII	wyższe ²⁾	-
26	Starszy instruktor terapii	XI	Średnie ³⁾ i kurs specjalistyczny	5
27	Instruktor terapii	VII		-
28	Starszy terapeuta zajęciowy	XIV	wyższe ²⁾	5
		XII	policealna szkoła odpowiedniej specjalności i tytuł zawodowy lub dyplom w zawodzie	5
29	Terapeuta zajęciowy	XIII	wyższe ²⁾	-
		XI	policealna szkoła odpowiedniej specjalności i tytuł zawodowy lub dyplom w zawodzie	-
30	Starszy instruktor terapii zajęciowej	XII	dyplom w zawodzie	5
31	Instruktor terapii zajęciowej	XI	dyplom w zawodzie	-
32	Starszy opiekun dziecięcy	XII	dyplom w zawodzie	5
33	Opiekun dziecięcy	XI	według odrębnych przepisów	-
34	Starszy wychowawca Starszy wychowawca w placówce wsparcia dziennego	XV	według odrębnych przepisów	
35	Wychowawca Wychowawca w placówce wsparcia dziennego	XIV	według odrębnych przepisów	
36	Młodszy wychowawca, młodszy wychowawca w placówce wsparcia dziennego	XIII	według odrębnych przepisów	-

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page.

- 10) Minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, uwzględniają wymagania określone w ustawie, przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2018 poz. 1260).
- 11) 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. 2018 poz.1668 ze zm.) o odpowiednim kierunku umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- 12) 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 2017 r. poz. 59.949 i 2203 oraz z 2018.poz. 650), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- 13) 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.
- 14) 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.

Szczecin, dnia 01.01.2022

Handwritten signatures and initials:
Pis
Tean
SP
W

Załącznik nr 2
Tabela maksymalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego
I	3600
II	3700
III	3900
IV	4100
V	4300
VI	4600
VII	4800
VIII	5100
IX	5400
X	5600
XI	5800
XII	5900
XIII	6000
XIV	6100
XV	6200
XVI	6300
XVII	6400
XVIII	6500
XIX	6600
XX	6700
XXI	6800
XXII	6900

Szczecin, dnia 01.01.2022.

Handwritten signature and date:
10.1.2022

Załącznik nr 3

Tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych

Stanowisko	Minimalna kwota dodatku funkcyjnego	Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego
zastępca dyrektora	110,00	2000,00
główny księgowy	90,00	1750,00
kierownik specjalistycznej placówki wsparcia dziennego	90,00	1750,00
główny specjalista	90,00	1750,00

Szczecin, dnia 01.01.2022

MS SP
h