

**ZARZĄDZENIE NR 1/2019  
KIEROWNIKA CENTRUM INTEGRACJI SPOŁECZNEJ W RZYSZCZEWIE**

z dnia 2 stycznia 2019 r.

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Centrum Integracji Społecznej w Rzyszczewie**

Na podstawie art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.), art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 1260 z późn. zm.) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 936), zarządzam, co następuje:

§ 1. Wprowadzam Regulamin Wynagradzania Pracowników Centrum Integracji Społecznej w Rzyszczewie w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Traci moc Zarządzenie Nr 3/2018 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Centrum Integracji Społecznej w Rzyszczewie z dnia 15 listopada 2018 r.

§3. Regulamin Wynagradzania Pracowników Centrum Integracji Społecznej w Rzyszczewie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Kierownik  
Centrum Integracji Społecznej  
w Rzyszczewie

*Lidia Siarnecka-Roman*

Załącznik do Zarządzenia Nr 3/2018  
Kierownika centrum Integracji Społecznej w Rzyszczewie  
z dnia 15 listopada 2018 r.

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA DLA PRACOWNIKÓW CENTRUM INTEGRACJI SPOŁECZNEJ W RZYSZCZEWIE**

### **Rozdział I Postanowienia ogólne**

§ 1. 1. Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń mających związek z pracą dla pracowników Centrum Integracji Społecznej w Rzyszczewie.

2. Postanowienia regulaminu stosuje się wobec wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko.

3. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia, a jego oświadczenie w tej sprawie załącza się do akt osobowych.

§ 2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

1) pracodawcy – rozumie się przez to Kierownika centrum Integracji Społecznej w Rzyszczewie, wykonującego w stosunku do pracowników czynności z zakresu prawa pracy,

2) pracownika – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Centrum Integracji Społecznej w Rzyszczewie na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,

3) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,

4) rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych, wydanego na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy o z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

§ 3. 1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji, zgodnie z kategorią osobistego zaszeregowania określoną w umowie o pracę.

2. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego.

3. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę proporcjonalne do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.

4. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

### **Rozdział II**

#### **Zasady wynagradzania za pracę**

§ 3. 1. U pracodawcy obowiązuje czasowy system wynagradzania. Polega on na wypłacaniu kwot wynagrodzenia wynikających z kategorii osobistego zaszeregowania i przepracowanego czasu pracy.

2. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest na etapie rekrutacji pracownika w trybie negocjacji stron, po uwzględnieniu opinii bezpośredniego przełożonego. W oparciu o wykaz stanowisk i tabelę płac następuje zaszeregowanie pracownika do kategorii osobistego zaszeregowania.

2. Taryfikator kwalifikacyjny, obejmujący wszystkie stanowiska występujące u pracodawcy, wymagane kwalifikacje pracownika i kategorie zaszeregowania zawiera załącznik nr 1 do regulaminu.

3. Podstawą ustalenia dla pracownika wynagrodzenia zasadniczego jest określona w rozporządzeniu tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia, zawierająca minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach oraz maksymalny poziom wynagradzania zasadniczego na poszczególnych stanowiskach, określony przez pracodawcę, stanowiący załącznik nr 2 do regulaminu.

§ 4. 1. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.

2. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy.



§ 5. 1. Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie, przysługujące pracownikom, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu, ogłaszane w Monitorze Polskim w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów w terminie do dnia 15 września każdego roku.

2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę.

### Rozdział III

#### Dodatki do wynagrodzenia

§ 6. 1. Pracownikowi może być przyznany dodatek funkcyjny.

2. Wartość procentowa stawek dodatku funkcyjnego została określona w tabeli, stanowiącej załącznik nr 3 regulaminu.

3. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

4. Dodatek funkcyjny jest wliczany do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego, o którym mowa w art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych. .

§ 7. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę.

2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

3. Dodatek za wysługę lat każdego roku wzrasta sukcesywnie o 1% od aktualnie pobieranego wynagrodzenia zasadniczego do 20% po 20 latach pracy.

4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Dodatek za wieloletnią pracę jest wliczany do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego, o którym mowa w art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

§ 8. 1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu odpowiedzialności lub złożoności.

3. Dodatek specjalny przysługuje w kwocie nie przekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego łącznie.

4. Dodatek specjalny przysługuje na czas oznaczony, nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 1 rok.

5. Dodatek specjalny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

6. Dodatek specjalny jest wliczany do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego, o którym mowa w art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

§ 9. 1. Pracownikowi może być przyznana nagroda uznaniowa.

2. Nagrody uznaniowe mogą być wypłacane w miarę posiadanych na ten cel środków finansowych, w ramach środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia.

3. Pracodawca przyznaje nagrody uznaniowe w ciągu całego roku.

4. Wysokość nagrody uznaniowej ustala się w oparciu o:

1) ocenę uzyskanych wyników pracy zawodowej,

2) stopień złożoności i trudności pracy zawodowej, dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywanych ważnych i pilnych zadań, objętych zakresem obowiązków pracownika,

3) wykonywaniem dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika,

4) działania usprawniające na stanowisku pracy.

5. Pracodawca przyznaje nagrody uznaniowe z własnej inicjatywy.
6. Nagroda ma charakter uznaniowy, w związku z czym pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej wypłatę.
7. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę.
8. Kwota nagrody uznaniowej jest wliczana do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego, o którym mowa w art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

**§ 10.** Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.

**§ 11.** 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, na polecenie pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w tych godzinach.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymał czas wolny od pracy.

3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy prawa pracy.

4. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 S 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

**§ 12.** 1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 S 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

## **Rozdział IV**

### **Świadczenia pieniężne związane z pracą**

**§ 13.** 1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającą do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,

2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby, przypadającej w czasie ciąży pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

2. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy nie wyłączając dni wolnych od pracy.

3. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadku, gdy pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

4. Za czas niezdolności do pracy z przyczyn określonych powyżej, trwającej dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach, określonych przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

## **Rozdział V**

### **Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych**

**§ 14.** 1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z góry do 27 dnia każdego miesiąca.

2. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych, dokonywana jest w terminie ustalonym dla wypłaty wynagrodzenia. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

3. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu dokumentacji płacowej.

**§ 15.** 1. Wypłata wynagrodzenia zostaje wypłacona na konto bankowe pracownika.

2. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.

3. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje osoba upoważniona do tego przez pracodawcę na piśmie.

## Rozdział V

### Postanowienia końcowe

§ 16. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracownikom.

§ 17. W sprawach nieuregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy Kodeksu Pracy, Ustawy o pracownikach samorządowych oraz Rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

§ 18. Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

§19. Regulamin zostaje wprowadzony na czas nieokreślony.

**WYKAZ STANOWISK,  
POZIOM WYNAGRADZANIA ZASADNICZEGO I WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE NA  
POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH**

1. Stanowiska kierownicze urzędnicze

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Poziom Wynagrodzenia Zasadniczego min - max	Wymagane kwalifikacje	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy ( w latach )
1.	Główny księgowy	XVI	2.000 – 5.000	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów

2. Stanowiska urzędnicze

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Poziom Wynagrodzenia Zasadniczego min - max	Wymagane kwalifikacje	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy ( w latach )
1.	Podinspektor ds. kadr i płac	VI	1.800 – 3.100	wyższe średnie	- 2

3. Stanowiska pomocnicze i obsługi

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Poziom Wynagrodzenia Zasadniczego min - max	Wymagane kwalifikacje	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy ( w latach )
1.	Pracownik Socjalny	XIV	1.960 – 4.600	Wyższe wg odrębnych przepisów	2
2.1 1.2 01 8	Instruktor terapii zawodowej	XI		średnie	-

*Załącznik nr 2 do  
Regulaminu wynagradzania  
dla pracowników  
Świetlicy Środowiskowej  
Gminy Sławno*

TABELA MIESIĘCZNYCH KWOT WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych min. — max
I	1700 - 2800
II	1720 - 2850
III	1740 - 2900
IV	1760 - 2950
V	1780 - 3000
VI	1800 - 3100
VII	1820 - 3200
VIII	1840 - 3400
IX	1860 - 3600
X	1880 - 3800
XI	1900 - 4000
XII	1920 - 4200
XIII	1940 - 4400
XIV	1960 - 4600
XV	1980 - 4800
XVI	2000 - 5000
XVII	2100 - 5200
XVIII	2200 - 5400
XIX	2400 - 5600
XX	2600 - 5800
XXI	2800 - 6000
XXII	3000 - 6200

*Załącznik nr 3 do  
Regulaminu wynagradzania  
dla pracowników  
Świetlicy Środowiskowej  
Gminy Sławno*

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1	do 40
2	do 60
3	do 80
4	do 100
5	do 120
6	do 140
7	do 160
8	do 200
9	do 250