

**ZARZĄDZENIE NR 11/2022**  
**KIEROWNIKA CENTRUM INTEGRACJI SPOŁECZNEJ W RZYSZCZEWIE**

z dnia 1 grudnia 2022 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 2022 r. poz. 1510.), art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r., poz. 530) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960), 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 1/2020 w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Centrum Integracji Społecznej w Rzyszczewie z dnia 27 stycznia 2020 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*

## **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) pracownikowi – 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**

**§ 4.** 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.

**§ 5.** 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.

**§ 6.** 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**

**§ 7.** 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.

**§ 8.** 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.

**§ 9.** 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.

**§ 10.** 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, po przepracowaniu przez pracownika nieprzerwanie, co najmniej 6 pełnych miesięcy, a w szczególności:

- z okazji Dnia Pracownika Socjalnego ( 21 listopad),
  - pod koniec roku kalendarzowego z tytułu zaoszczędzonego funduszu płac,
  - za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej
3. 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.
4. Pracodawca przyznaje nagrody uznaniowe z własnej inicjatywy.
5. Nagroda ma charakter uznaniowy, w związku z czym pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej wypłatę.
6. 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.

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

- § 12.** 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 § 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.

- § 13.** 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 § 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**

- § 14.** 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**

- § 15.** 1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się 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.

- § 16.** 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**

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

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

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

**§ 20.** Regulamin zostaje wprowadzony na czas nieokreślony.

**WYKAZ STANOWISK,  
POZIOM WYNAGRADZANIA ZASADNICZEGO I WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE  
NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH W CENTRUM INTEGRACJI SPOŁECZNEJ W  
RZYSZCZEWIE**

1. Stanowiska kierownicze urzędnicze

<b>Lp.</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Wymagane kwalifikacje</b>	
			<b>Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe</b>	<b>Staż pracy ( w latach )</b>
1.	Główny księgowy	XVI	wg odrębnych przepisów	wg odrębnych przepisów

2. Stanowiska urzędnicze

<b>Lp.</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Wymagane kwalifikacje</b>	
			<b>Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe</b>	<b>Staż pracy ( w latach )</b>
1.	Inspektor	IX	wyższe	3

3. Stanowiska pomocnicze i obsługi

<b>Lp.</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Wymagane kwalifikacje</b>	
			<b>Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe</b>	<b>Staż pracy ( w latach )</b>
1.	Pracownik Socjalny	XIV	Wyższe wg odrębnych przepisów	2
2.	Instruktor terapii zawodowej	XI	średnie	-

TABELA MIESIĘCZNYCH KWOT WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO OKREŚLONA W  
ROZPORZĄDZENIU RADY MINISTRÓW Z DNIA 25.10.2021 R. W SPRAWIE WYNAGRADZANIA  
PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych min.
I	2150
II	2200
III	2250
IV	2300
V	2350
VI	2400
VII	2450
VIII	2500
IX	2550
X	2600
XI	2650
XII	2700
XIII	2750
XIV	2800
XV	2850
XVI	2900
XVII	2950
XVIII	3000
XIX	3100
XX	3200
XXI	3400
XXII	3600

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