

ZARZĄDZENIE NR 11/2025
DYREKTORA DOMU POMOCY SPOŁECZNEJ DLA OSÓB PRZEWLEKLE
PSYCHICZNIE CHORYCH W KROWICY LASOWEJ

z dnia 17 grudnia 2025 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Domu Pomocy Społecznej dla Osób Przewlekle Psychicznie Chorych w Krowicy Lasowej

Na podstawie Ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2018 r. poz.1260) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tj. DZ. U. z 2021 r. poz.1960 z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadzam regulamin wynagradzania pracowników Domu Pomocy Społecznej dla Osób Przewlekle Psychicznie Chorych w Krowicy Lasowej stanowiący załącznik Nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc Zarządzenie nr 14/2021 z dnia 2 listopada 2021 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Domu Pomocy Społecznej dla Osób Przewlekle Psychicznie Chorych w Krowicy Lasowej.

§ 3

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników i ma zastosowanie do wynagrodzeń przysługujących pracownikom od dnia od 1 stycznia 2026 r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
Pracowników zatrudnionych w Domu Pomocy Społecznej dla Osób Przewlekłe
Psychicznie Chorych w Krowicy Lasowej

Rozdział I
Postanowienia ogólne

§ 1

1. Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§ 2

Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Domu Pomocy Społecznej dla Osób Przewlekłe Psychicznie Chorych w Krowicy Lasowej.

§ 3

Ileć w regulaminie jest mowa o:

- 1) ustawie – oznacza ustawę o z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2018 r. poz.1260),
- 2) rozporządzeniu – rozumie się Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tj. DZ. U. z 2018 r. poz.936 z późn. zm.),
- 3) pracodawcy – rozumie się Dom Pomocy Społecznej dla Osób Przewlekłe Psychicznie Chorych w Krowicy Lasowej,
- 4) pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Domu Pomocy Społecznej dla Osób Przewlekłe Psychicznie Chorych w Krowicy Lasowej,
- 5) Dom – oznacza Dom Pomocy Społecznej dla Osób Przewlekłe Psychicznie Chorych w Krowicy Lasowej,

- 6) regulaminie – rozumie się przez to regulamin wynagradzania obowiązujący w Domu Pomocy Społecznej dla Osób Przewlekłe Psychiczenie Chorych w Krowicy Lasowej,
- 7) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego, o której mowa w niniejszym regulaminie.

§ 4

Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników DPS w zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, bez względu na jej rodzaj i czas trwania oraz wymiar czasu pracy.

§ 5

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Rozdział II

Wymagania kwalifikacyjne i szczegółowe warunki wynagrodzenia i świadczeń związanych z pracą

§ 6

Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników Domu, (wymagane wykształcenie i staż), wykaz stanowisk pracy, kategorie zaszeregowania dla danego stanowiska określa załącznik nr 1 do regulaminu.

§ 7

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji, określone w umowie o pracę.

1. Pracownik zatrudniony w Domu ma prawo do:

- wynagrodzenia zasadniczego,
- dodatku za wieloletnią pracę (dodatek za staż pracy wypłacany jest jako odpowiedni procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika),
- dodatku funkcyjnego,

- dodatku specjalnego,
- dodatku za pracę w porze nocnej,
- nagrody jubileuszowej,
- jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych odrębnymi przepisami,
- premii uznaniowej,
- nagród.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 8

1. Podstawą ustalenia wynagrodzenia zasadniczego pracownika jest załącznik nr 1 i 2 do regulaminu.
2. Załącznik nr 1 obejmuje stanowiska występujące u pracodawcy, minimalne i maksymalne kategorie zaszeregowania dla danego stanowiska pracy oraz stawkę dodatku funkcyjnego dla stanowisk pracy na których przyznaje się taki dodatek.
3. Załącznik nr 2 określa miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego odpowiadające kategorii zaszeregowania poprzez wskazanie jej minimalnej i maksymalnej wysokości dla danej kategorii zaszeregowania.

§ 9

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika ustala pracodawca, mając na uwadze minimalną i maksymalną stawkę wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie zasadnicze dla każdego pracownika ustalone jest w umowie o pracę poprzez podanie kategorii zaszeregowania i kwoty wynagrodzenia należnej pracownikowi.

§ 10

1. Wynagrodzenie zasadnicze przysługuje za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.
2. W razie zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy, niż wymieniony w ust. 1, wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Dodatek funkcyjny

§ 11

1. Dyrektorowi i pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem pracowników przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Pracownikom zastępującym pracowników określonych w ust. 1 lub wykonującym obowiązki wiążące się z osobistą odpowiedzialnością finansową może zostać przyznany dodatek funkcyjny.
3. Tabela stawek dodatku funkcyjnego stanowi załącznik Nr 3 do niniejszego Regulaminu.
4. Wysokość dodatku funkcyjnego z uwzględnieniem zapisów w ust. 1 - 3 może być określona jako procent podstawy jego wyliczania lub kwotowo.
5. Przepisy dotyczące dodatku funkcyjnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych.
6. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.
7. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym.

Dodatek specjalny

§ 12

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
2. Podstawę przyznania dodatku specjalnego stanowi decyzja Dyrektora Domu.
3. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i może być przyznany w kwocie wynoszącej co najmniej 10% i nie więcej niż 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika, któremu dodatek przyznano.

Dodatek motywacyjny

§ 12 a

1. Dodatek motywacyjny przysługuje na podstawie Uchwały nr 62 Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia rządowego programu „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy

- społecznej w postaci dodatku motywacyjnego na lata 2024-2027” pracownikom zatrudnionym wyłącznie na podstawie umowy o pracę.
2. Dodatek przysługuje w kwocie 1 000,00 zł brutto, słownie: jeden tysiąc złotych 00/100) miesięcznie na okres od 01.07.2024 r. do 31.12.2027 r.
 3. Zasady wypłacania dodatku motywacyjnego:
 - przysługuje za okres faktycznie przepracowany, za który przysługuje wynagrodzenie,
 - przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu,
 - pomniejszany jest z tytułu czasowej niezdolności do pracy lub innej długotrwałej nieobecności,
 - wypłacany jest proporcjonalnie do okresu pozostawania w zatrudnieniu,
 - nie stanowi podstawy do naliczania świadczeń, odszkodowań i innych wypłat wynikających z odrębnych przepisów , w tym dodatkowego świadczenia rocznego i nagród rocznych,
 4. Celem dodatku jest dofinansowanie wynagrodzeń dla pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej realizujących zadania z zakresu pomocy społecznej.

Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 13

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Nagroda

§ 14

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być utworzony na rok kalendarzowy fundusz nagród, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracowników zatrudnionych w Domu.
2. Przyznając nagrodę Dyrektor DPS bierze pod uwagę następujące kryteria:

- a) zaangażowanie w pracę,
- b) przejawianie inicjatywy i samodzielności (innowacyjność) w pracy z mieszkańcem,
- c) kreatywność,
- d) poszukiwanie nowych rozwiązań w zakresie poprawy funkcjonowania DPS w tym oszczędności w pracy DPS,
- e) dyspozycyjności pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań mieszczących się w zakresie obowiązków pracownika.

3. Nagroda może być przyznawana jako:

- nagroda pieniężna, za realizację zadań wykraczających poza zakres obowiązków wynikających z zakresu czynności,
- nagroda wypłacana jest razem z najbliższym wynagrodzeniem zasadniczym,
- nagrody mogą być wypłacane w okresach kwartalnych, półrocznych, w dniu święta pracownika socjalnego, również z okazji ważnych rocznic, uroczystości, świąt państwowych lub samorządowych.

Premia uznaniowa

§ 15

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenie tworzy się fundusz premiowy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.
2. Wysokość funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 1 nie może przekroczyć 5 % kwoty zaplanowanej na dany rok w budżecie DPS na wynagrodzenia tych pracowników.
3. Wysokość premii uznaniowej określa Dyrektor i nie może ona przekroczyć 30 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Przy przyznawaniu premii uznaniowej, w szczególności uwzględnia się:
 - 1) zaangażowanie pracownika w wykonywanie powierzonych zadań,
 - 2) realizację zadań wykraczających poza zakres obowiązków pracownika.

§ 16

Premia uznaniowa

1. Premię uznaniową wypłaca się z dołu, w miesiącu kalendarzowym następującym po miesiącu, w którym premia została przyznana.

2. Jeśli termin wypłaty premii jest dniem wolnym od pracy, premia powinna być wypłacona w dniu poprzedzającym ten dzień.
3. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 17

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za Każdy dalszy rok pracy, maksymalnie do osiągnięcia wysokości 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Do okresu zatrudnienia wlicza się okres służby w Policji, Urzędzie Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, Biurze Ochrony Rządu, Służbie Ochrony Państwa, Służbie Więziennej, Straży Granicznej, Państwowej Straży Pożarnej, Straży Marszałkowskiej i Służbie Celno-Skarbowej w zakresie i na zasadach przewidzianych odrębnymi przepisami;
4. Do okresu zatrudnienia wlicza się okresy prowadzenia przez osobę fizyczną pozarolniczej działalności, o której mowa w art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, oraz okresy pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną prowadzącą tę działalność, za które zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe;
5. Do okresu zatrudnienia wlicza się okresy: wykonywania przez osobę fizyczną umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, wykonywania przez osobę fizyczną umowy agencyjnej, pozostawania przez osobę fizyczną osobą współpracującą z osobą, o której mowa w pkt 1 lub 2, pozostawania przez osobę fizyczną członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej, pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych – w których ta osoba fizyczna podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym;

6. Do okresu zatrudnienia wlicza się także udokumentowane okresy, o których mowa w ppkt a i b, w których osoba fizyczna nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów.

7. Do okresu zatrudnienia wlicza się okres: 1) o którym mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236, z późn. zm.2)), w którym osoba fizyczna podejmująca działalność gospodarczą nie podlega ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym; 2) pozostawania osobą współpracującą z osobą fizyczną wymienioną w pkt 1, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe.

8. Do okresu zatrudnienia wlicza się okres zawieszenia działalności gospodarczej przez osobę prowadzącą pozarolniczą działalność gospodarczą, o której mowa w art. 8 ust. 6 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

9. Do okresu zatrudnienia wlicza się okres sprawowania przez osobę współpracującą osobistej opieki nad dzieckiem, za który zostały opłacone składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

h) Do okresu zatrudnienia wlicza się udokumentowany okres wykonywania pracy zarobkowej na innej podstawie niż stosunek pracy przebyty za granicą.

10. W przypadku nakładania się okresów, o których mowa w pkt 3-9, lub nakładania się tych okresów na okres pozostawania w stosunku pracy do okresu zatrudnienia wlicza się okres najkorzystniejszy dla osoby, której okresy będą podlegały wliczeniu do okresu zatrudnienia.

11. Powyższe okresy zatrudnienia potwierdza zaświadczenie wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

12. 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 bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub Zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

13. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia: Począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca. Za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 18

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych - pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w warunkach szkodliwych w oparciu o przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do tego dodatku.

Odprawa emerytalna lub rentowa

§ 19

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości określonej w art. 38 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych:

- 1) po 10 latach pracy – w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia;
- 2) po 15 latach pracy – w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia;
- 3) po 20 latach pracy – w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia

2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Nagroda jubileuszowa

§ 20

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa, zwana dalej „nagrodą” w wysokości określonej w art. 38 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych:

- 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
- 2) po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego;
- 3) po 30 latach pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 4) po 35 latach pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 5) po 40 latach pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 6) po 45 latach pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.

2. Do okresu pracy uprawniającego do „nagrody” wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, Jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego Zależą uprawnienia pracownicze.

3. Pracownikowi, który wykonuje pracę w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez innego pracodawcę w celu wykonania pracy w Urzędzie, do okresu uprawniające go do nagrody wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
4. W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniające do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniające do tej nagrody.
6. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Wypłata nagrody następuje z urzędu tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
8. Podstawę do obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
9. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
10. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
11. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - wyższą.
12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nagrody danego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

13. Przepisy ust. 11 i 12 mają odpowiednio zastosowanie, w razie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie, gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

Rozdział III

Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 21

Poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami pracownikom przysługują 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 237 Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń;
- 3) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy Regulujące powszechny obowiązek obrony państwa;
- 4) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym przepisie;
- 5) dodatkowe wynagrodzenie roczne na podstawie przepisów o tym wynagrodzeniu;
- 6) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z ustawą z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. Dz. U. z 2015 r. poz. 192 z późn.zm.);
- 7) odprawa rentowa lub emerytalna w wysokości określonej w § 16 niniejszego Regulaminu;
- 8) nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w § 17 niniejszego Regulaminu;
- 9) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zgodnie z obowiązującymi przepisami;
- 10) zwrot kosztów delegacji służbowych wg zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej;
- 11) dodatek za pracę w niedziele i święta lub dzień wolny od pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami;
- 12) ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Rozdział IV

Zasady wypłaty wynagrodzenia i pozostałych świadczeń związanych z pracą

§ 22

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu, z dołu najpóźniej do 28 dnia każdego miesiąca. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu roboczym poprzedzającym bezpośrednio dzień wolny od pracy.

§ 23

Wypłata wynagrodzenia następuje w formie przelewu na konto bankowe pracownika (na jego pisemny wniosek).

Rozdział V

Postanowienia końcowe

§ 24

Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

§ 25

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

§ 26

W odniesieniu do spraw nieuregulowanych w Regulaminie, zastosowanie mają: ustawa o pracownikach samorządowych, rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, przepisy Kodeksu pracy i inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

§ 27

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracowników.

I. TABELA

Kwoty minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania

KATEGORIA ZASZERELOWANIA	MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH
I	4666
II	4680
III	4700
IV	4720
V	4740
VI	4760
VII	4780
VIII	4800
IX	4820
X	4840
XI	4870
XII	4940
XIII	5040
XIV	5150
XV	5250
XVI	5460
XVII	5670
XVIII	5880
XIX	6200
XX	6510

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

**WYKAZ STANOWISK, W TYM STANOWISK KIEROWNICZYCH URZĘDNICZYCH,
URZĘDNICZYCH, POMOCNICZYCH I OBSŁUGI, SZCZEGÓŁOWE WYMAGANIA
KWALIFIKACYJNE, ZASZERELOWANIE DO KATEGORII WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO I STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO**

Lp.	Stanowisko	Kwota	Wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
		wynagrodzenia zasadniczego do	wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1.	Dyrektor (kierownik, naczelnik)	XVIII	Wyższe ²⁾ lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2.	Główny księgowy	XV	Według odrębnych przepisów	
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1.	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna, laboratoryjna)	IV	średnie	-
2.	Robotnik	II	podstawowe	-
3.	Lekarz	XV	według odrębnych przepisów	-
4.	Starszy specjalista pracy socjalnej	XV	wyższe według odrębnych przepisów albo dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny	5
5.	Pokojowa/Pokojowy	II	podstawowe	-
6.	Opiekun kwalifikowany w domu pomocy społecznej	XII	Dyplom w zawodzie	-
7.	Starszy opiekun kwalifikowany w domu pomocy społecznej	XII	dyplom zawodowy lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe	5

8.	Starszy terapeuta	XIV	wyższe ²⁾	5
9.	Specjalista pracy socjalnej	XIV	wyższe według odrębnych przepisów albo dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja I stopnia w zawodzie pracownik socjalny	3
10.	Psycholog	XIV	według odrębnych przepisów	
11.	Terapeuta zajęciowy	XIII	wyższe ²⁾	-
		XI	policealna szkoła odpowiedniej specjalności i tytuł zawodowy lub dyplom zawodowy lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe	
12.	Starszy terapeuta zajęciowy	XII	policealna szkoła odpowiedniej specjalności i tytuł zawodowy lub dyplom zawodowy lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe	5
		XIV	potwierdzający kwalifikacje zawodowe	
			wyższe ²⁾	
13.	Fizjoterapeuta	XIII	Według odrębnych przepisów	
14.	Starszy pracownik socjalny	XIV	wyższe według odrębnych przepisów	2
		XIII	średnie według odrębnych przepisów	
15.	Instruktor terapii	VIII	średnie ⁽³⁾ i kurs specjalistyczny	-
16.	Kapelan	XV	według odrębnych przepisów	
17.	Starszy technik fizjoterapii	XIII	dyplom zawodowy lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe	5
18.	Pracownik socjalny	XIII	wyższe według odrębnych przepisów	-
		XII	średnie według odrębnych przepisów	

19.	Starszy instruktor terapii zajęciowej	XII	dplom zawodowy lub dplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe	5
20.	Instruktor terapii zajęciowej	XI	dplom w zawodzie	-
21.	Starszy opiekun	XI	średnie ⁽³⁾ albo szkołą asystentek medycznych	
22.	Opiekun	VIII	średnie ⁽³⁾ albo szkoła asystentek medycznych	-
		VIII	średnie ⁽³⁾ podstawowe ⁽⁵⁾	
23.	Młodszy opiekun	VII	średnie ⁽³⁾ albo szkoła asystentek medycznych	-
		VI	podstawowe ⁽⁵⁾	
24.	Opiekun medyczny	XI	dplom zawodowy lub dplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe	-
		X	Certyfikat kwalifikacji zawodowej lub świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie w zakresie kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie opiekun medyczny	-
25.	Kierowca samochodu osobowego	VI	według odrębnych przepisów	-
26.	Starsza pielęgniarka/ starszy pielęgniarz, ratownik medyczny	XII	według odrębnych przepisów	
27.	Pielęgniarka/Pielęgniarz	XI	według odrębnych przepisów	
28.	Starsza pielęgniarka/ starszy pielęgniarz, starsza położna/starszy położny	XIII	wyższe według odrębnych przepisów	5
		XII	średnie według odrębnych przepisów	5
29.	Technik, instruktor do spraw kulturalno-oświatowych, instruktor reintegracji zawodowej	XI	średnie ⁽³⁾	-
30.	Sanitariusz	VII	według odrębnych przepisów	
31.	Starszy terapeuta, starszy specjalista reintegracji zawodowej	XIV	wyższe ⁽²⁾	5

32.	Starszy dietetyk	XIII	wyższe według odrębnych przepisów	5
		XII	średnie według odrębnych przepisów	
33.	Terapeuta, specjalista reintegracji zawodowej	XIII	wyższe ²⁾	-
34.	Starszy opiekun medyczny	XII	Dyplom zawodowy lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe	5
		XI	Certyfikat kwalifikacji zawodowej lub świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie w zakresie kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie opiekun medyczny	5
Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych				
1.	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	XII	wyższe ²⁾	4
		XI	wyższe ²⁾	3
			średnie ³⁾	5
		X	wyższe ²⁾	2
			średnie ³⁾	4
2.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	IX	wyższe ²⁾	-
			średnie ³⁾	3
		VIII	średnie ³⁾	2
		VII	średnie ³⁾	-

- 1) Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych uwzględniają wymagania określone w art. 6 ustawy.
- 2) Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych urzędniczych stosownie do opisu stanowiska, o którym mowa w § 1 pkt 3 ppkt.
- 3) Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych urzędniczych stosownie do opisu stanowiska, o którym mowa w § 1 pkt 3 ppkt.
- 4) Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.
- 5) 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.