

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ŚRODOWISKOWEGO DOMU SAMOPOMOCY W ZAWIERCIU

Rozdział 1 - POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania zwany dalej regulaminem określa:
 - 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
 - 2) szczegółowe warunki i zasady wynagradzania za pracę pracowników Środowiskowego Domu Samopomocy w Zawierciu, w tym minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach,
 - 3) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego,
 - 4) warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę oraz za pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w niedziele i święta,
 - 5) warunki ustalania i wypłacania nagród jubileuszowych oraz odprawy emerytalnej i rentowej,
 - 6) warunki przyznawania i wypłaty premii pracownikom,
 - 7) warunki przyznawania nagród z funduszu nagród,
 - 8) zasady potrącania z wynagrodzenia o pracę,
 - 9) zasady zaszeregowania, awansowania i przeszerzegowania pracowników.

§ 2

1. Ilekcć w Regulaminie jest mowa o:
 - 1) ŚDS – rozumie się przez to Środowiskowy Dom Samopomocy w Zawierciu,
 - 2) pracodawcy – rozumie się przez to Środowiskowy Dom Samopomocy w Zawierciu reprezentowany przez Kierownika,
 - 3) pracownika – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Środowiskowym Domu Samopomocy w Zawierciu na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
 - 4) ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy – rozumie się przez to Kodeks Pracy z późniejszymi zmianami,
 - 5) ustawie z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej – rozumie się przez to ustawę o pomocy społecznej z późniejszymi zmianami,
 - 6) ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych – rozumie się przez to ustawę o pracownikach samorządowych z późniejszymi zmianami,
 - 7) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych wydane na podstawie art. 37 ust.1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych z późniejszymi zmianami,
 - 8) uchwale – rozumie się przez to uchwałę Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2024r. w sprawie ustanowienia rządowego programu „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w postaci dodatku motywacyjnego na lata 2024 – 2027”,
 - 9) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w tabeli miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, stanowiącej załącznik Nr 1 do Regulaminu,
 - 10) minimalnym wynagrodzeniu za pracę – rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie przysługujące pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy ustalone na podstawie ustawy z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z późniejszymi zmianami.

§ 3

Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych w Środowiskowym Domu Samopomocy w Zawierciu na podstawie umowy o pracę.

§ 4

Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wobec Kierownika Środowiskowego Domu Samopomocy w Zawierciu, w tym jego wynagrodzenia wykonuje Prezydent Miasta Zawiercie.

§ 5

Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym Regulaminem.

§ 6

Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do akt osobowych i stanowi **Załącznik nr 6**.

Rozdział 2 - WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 7

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji.
2. W ŚDS obowiązuje miesięczny system wynagradzania.
3. Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.
4. Wynagrodzenie dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się z zachowaniem proporcjonalności.
5. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.
6. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią. W szczególności dotyczy to niewykonywania pracy z powodu:
 - a) urlopu wypoczynkowego,
 - b) zwolnienia od pracy na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia,
 - c) zwolnienia od pracy na dwa dni w ciągu roku w związku z wychowywaniem dziecka do lat 14,
 - d) zwolnienia od pracy pracownicy w ciąży na zlecone przez lekarza badania lekarskie, powołanie do odbycia służby, ćwiczeń lub przeszkolenia wojskowego,
 - e) zwolnienia w celu wzięcia udziału w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze świadka lub strony,
 - f) zwolnienia pracownika będącego ratownikiem GOPR na czas niezbędny do uczestnictwa w akcji ratowniczej i do wypoczynku koniecznego po jej zakończeniu,
 - g) zwolnienia pracownika będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi oraz przeprowadzenia zleczanych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy,
 - h) zwolnienia pracownika na czas niezbędny do przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz zwalczaniu chorób wenerycznych,
 - i) zwolnienia pracownika na czas obejmujący 2 dni z powodu ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,
 - j) zwolnienia pracownika na czas obejmujący 1 dzień z powodu ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika pod jego bezpośrednią opieką,
 - k) zwolnienia pracownika na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji – w sprawach służbowych.
7. Pracodawca może wypłacić pracownikowi na jego wniosek zaliczkę na poczet jego miesięcznego wynagrodzenia za pracę np. w przypadku wystąpienia nagłego zdarzenia losowego lub innych szczególnych nieprzewidzianych okoliczności życiowych w terminie od 15 do 20 włącznie dnia danego miesiąca, którego dotyczy, w wysokości wynikającej z przepisów prawa. Zastrzega się, że każdorazowo pracownik ubiegający się o wypłatę zaliczki na poczet wynagrodzenia jest zobowiązany do ustalenia jej wysokości z pracownikiem, który zajmuje się naliczaniem wynagrodzeń.
8. Za czas niezdolności do pracy wskutek:
 - a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającą łącznie do 33 dni w roku kalendarzowym, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
 - b) wypadku w drodze do pracy lub z pracy lub choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w pkt 1 pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,

- c) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek, narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek, narządów – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia
 - d) hospitalizacji pracownika, szczegółowe zasady wypłaty regulują zapisy obowiązującej ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
- 8.1. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
 - 8.2. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
 - 8.3. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych odrębnymi przepisami.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 8

- 1. Podstawą ustalania wynagrodzenia zasadniczego pracownika są:
 - a) wymagania kwalifikacyjne oraz kategorie zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk pracy określone w **Załączniku nr 1** oraz
 - b) wysokość minimalnych i maksymalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania, które są określone w **Załączniku nr 2** do Regulaminu.
- 2. Wynagrodzenie zasadnicze ustalone jest każdorazowo przy zawarciu umowy o pracę bądź zmianie zaszeregowania pracownika poprzez wskazanie konkretnej kategorii na danym stanowisku pracy i ustalenie kwoty tego wynagrodzenia.

PREMIE I DODATKI DO WYNAGRODZENIA

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 9

- 1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej "dodatkiem stażowym".
- 2. Dodatek stażowy przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
- 3. W przypadku, gdy praca w ŚDS stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
- 4. Jeżeli pracownik był zatrudniony w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudniania.
- 5. Dodatek wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) 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,
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
- 6. 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.
- 7. Dodatek nie jest uwzględniany w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, wypadkowego, opiekuńczego – za te okresy pracownik otrzymuje dodatek w pełnej wysokości – natomiast jest on uwzględniany w podstawie zasiłku macierzyńskiego, rodzicielskiego i świadczenia rehabilitacyjnego.

Premia

§ 10

1. Wszystkim pracownikom przysługuje prawo do premii.
2. Premia może być przyznana przez Kierownika, do wysokości nie przekraczającej **40%** miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Premia, jeżeli jest przyznana jest wypłacana z dołu, w okresach miesięcznych, w terminie wypłat wynagrodzenia za pracę.
4. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny przyznana premia jest naliczana proporcjonalnie do osiągniętego wynagrodzenia zasadniczego za pracę.
5. Ustalenie wysokości premii przez Kierownika dokonywane jest na wniosku premiowym stanowiącym **Załącznik nr 3** najpóźniej do dnia 25 każdego miesiąca.
6. Podstawą przyznania premii pracownikowi jest pozytywna ocena z realizacji powierzonych zadań i obowiązków pod względem:
 - 1) dyspozycyjności,
 - 2) wykonywania poza własnymi obowiązkami czynności za pracowników czasowo nieobecnych w pracy,
 - 3) dokonywania usprawnień w organizacji pracy,
 - 4) udokumentowania zdobytych przez pracownika dodatkowych kwalifikacji przydatnych w pracy,
 - 5) wykonywania innych prac nienależących do zakresu obowiązków pracowników.

Dodatek funkcyjny

§ 11

1. Pracownikom zatrudnionym na kierowniczych stanowiskach urzędniczych przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Kierownik może przyznać dodatek funkcyjny pracownikowi zatrudnionemu na samodzielny stanowisku urzędniczym oraz innym pracownikom, jeśli uzna przyznanie takiego dodatku za zasadne.
3. Decyzje o przyznaniu dodatku funkcyjnego i jego wysokości podejmuje Kierownik.
4. Wysokość dodatku funkcyjnego uzależnia się od zakresu obowiązków pracownika, złożoności i wagi powierzonych zadań oraz stopnia ponoszonej odpowiedzialności.
5. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala się w 3 stawkach, zgodnie z **Załącznikiem nr 4**.
6. Dodatek 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.
7. Dodatek nie jest uwzględniany w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, wypadkowego, opiekuńczego – za te okresy pracownik otrzymuje dodatek w pełnej wysokości – natomiast jest on uwzględniany w podstawie zasiłku macierzyńskiego, rodzicielskiego i świadczenia rehabilitacyjnego.

Dodatek specjalny

§ 12

1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej **50%** łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany za czas faktycznie przepracowany. W razie nieobecności spowodowanej chorobą jest on proporcjonalnie pomniejszany.
4. Dodatek specjalny jest przyznawany na czas określony. W przypadku wygaśnięcia przesłanek warunkujących jego wypłatę przed upływem okresu na jaki został przyznany jego wypłata zostaje wstrzymana.
5. Dodatek specjalny jest wypłacany w miesiącu, za który został przyznany.
6. Dodatek specjalny może przysługiwać pracownikowi faktycznie realizującemu dodatkowe obowiązki służbowe i zadania związane z długotrwałym (przekraczającym 30 dni) zastępstwem za innego pracownika – z wyłączeniem zastępstwa pracownika przebywającego na płatnym urlopie wypoczynkowym.

7. Po zatwierdzeniu Kierownik, najpóźniej do dnia 25 każdego miesiąca, przekazuje kopię wniosku (**Załącznik nr 5**) do pracownika zajmującego się naliczeniem wynagrodzeń, a oryginał dokumentu do akt osobowych pracownika.

Dodatek motywacyjny

§ 13

1. Dodatek motywacyjny oraz koszty składek od dodatku są finansowane z dotacji celowej z budżetu państwa w ramach programu - „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej w postaci dodatku motywacyjnego” przyjętego w drodze uchwały.
2. Dodatek motywacyjny przysługuje pracownikom ŚDS zatrudnionym na umowę o pracę, w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy według stawki bazowej ustalonej w programie, proporcjonalnie do okresu zatrudnienia przypadającego w okresie objętym tym programem.
3. Dodatek motywacyjny przysługuje za okres faktycznie wykonywanej pracy, za który przysługuje wynagrodzenie (z wyjątkiem okresów czasowej niezdolności do pracy).
4. Dodatek motywacyjny nie stanowi podstawy naliczenia świadczeń, odszkodowań i innych wypłat wynikających z odrębnych przepisów, w tym dodatkowego wynagrodzenia rocznego i nagród rocznych.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 14

1. Pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym, że czas wolny, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu w obowiązującym okresie rozliczeniowym.
2. Wynagrodzenie za przepracowane nadgodziny w danym miesiącu będzie wypłacane w terminie nie później niż w dniu następnej wypłaty wynagrodzenia.

Dodatek za pracę w porze nocnej.

§ 15

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, ustalonej w obowiązującym Regulaminie Pracy Środowiskowego Domu Samopomocy w Zawierciu, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej zgodnie z art. 151⁸ kodeksu pracy.
2. Wynagrodzenie za przepracowane nadgodziny w danym miesiącu będzie wypłacane w terminie nie później niż w dniu następnej wypłaty wynagrodzenia.

Dodatek za pracę w niedziele i święta

§ 16

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy (art. 151¹¹k.p.):
 - a) w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzielę; w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.

NAGRODY

§ 17

1. Tworzy się w Środowiskowym Domu Samopomocy fundusz nagród w wysokości 3% środków przeznaczonych w budżecie na wynagrodzenia, z przeznaczeniem na nagrody przyznawane dla pracowników, pozostający w dyspozycji Kierownika ŚDS. Wysokość funduszu nagród może być podwyższona przez Kierownika w przypadku oszczędności uzyskanych z funduszu płac.
2. Nagrodę przyznaje Kierownik z zastrzeżeniem, że wysokość nagrody nie może przekroczyć 150% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika nagradzanego.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach pracodawca może przyznać nagrodę w wysokości wyższej niż określona w pkt. 2.

4. Nagrodę przyznaje się pracownikowi, który pozostawał w zatrudnieniu co najmniej 6 miesięcy w ośrodku w ramach umowy o pracę w danym roku kalendarzowym.
5. Pracodawca przyznając nagrodę oraz ustalając jej wysokość bierze pod uwagę w szczególności:
 - a) Zaangażowanie w wykonywanie obowiązków pracowniczych,
 - b) Dbłość o mienie Ośrodka,
 - c) Systematyczne podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
 - d) Szybkie i trafne podejmowanie decyzji i działań w nieprzewidzianych sytuacjach mających wpływ na realizację zadań ośrodka,
 - e) Dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań zgodnych z zakresem obowiązków,
 - f) Stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań
 - g) Wykonywanie dodatkowych zadań przekraczających ustalony zakres obowiązków
 - h) Zwiększenie efektywności organizowanej pracy socjalnej w środowiskach zagrożonych,
 - i) Aktywizowanie środowiska lokalnego w celu pełniejszego zaspakajania potrzeb,
 - j) Sprawne i bezproblemowe realizowanie zadań ośrodka,
 - k) Innowacyjność, wdrażanie usprawnień dotyczących metod pracy i jakości świadczonych usług,
 - l) Wdrażanie usprawnień organizacyjnych i techniczno-organizacyjnych przynoszących wymierne korzyści
6. Przyznanie nagrody, jej wysokość mają charakter uznaniowy. Decyzja w zakresie ich przyznania oraz wysokość jest ostateczna na drodze służbowej, nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.
7. Prawo do nagrody nie przysługuje, jeżeli pracownik w roku, w którym ustalona jest nagroda dopuścił się nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, został ukarany karą porządkową lub wszczęto wobec niego postępowanie dyscyplinarne.
8. Nagrody mogą być przyznawane i wypłacane w miarę posiadanych na ten cel środków finansowych w ciągu całego roku.
9. Kierownik może w trakcie roku kalendarzowego przyznać *indywidualne nagrody* dla pracowników m.in. za:
 - a) wykonywanie zadań wykraczających poza normalny zakres obowiązków lub powodujących szczególne obciążenie obowiązkami, jeżeli pracownik nie otrzymał z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia,
 - b) całokształt pracy zawodowej pracownikowi, z którym następuje rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę,
 - c) pracownikowi, który na podstawie skierowania lub z własnej inicjatywy ukończył szkołę wyższą/studia podyplomowe.
10. Rozliczenie funduszu następuje w okresie rocznym. Środki niewykorzystane w danym roku nie zwiększają środków tego funduszu w roku następnym.
11. Nagroda nie przysługuje za okres pobierania zasiłków i podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru tych zasiłków.

Nagroda jubileuszowa.

§18

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - a) po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - b) po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - c) po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - d) po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - e) po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego,
 - f) po 45 latach pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
3. Jeżeli pracownik był zatrudniony jednocześnie w ramach więcej niż jednego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
4. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

5. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
6. Jeżeli pracownik nabył prawa do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
7. 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 jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.
8. Pracownik, któremu wypłacono nagrodę jubileuszową danego stopnia w sytuacji, o której mowa w ust. 7, nie nabywa prawa do tej nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody danego stopnia.
9. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
10. Pracownikowi, który wykonuje pracę w jednostce w czasie urlopu bezpłatnego, udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu uprawniającego do nagrody.
11. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

ODPRAWY

Odprawa emerytalna i rentowa.

§ 19

1. Pracownikom, spełniającym warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury i których stosunek pracy ustał w związku przechodzeniem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna, zwana dalej "odprawą":
 - a) po 10 latach pracy - w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - b) po 15 latach pracy - w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - c) po 20 latach pracy - w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana niezwłocznie po ustaniu stosunku pracy.
3. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do jednorazowej odprawy, wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
5. Wynagrodzenie stanowiące podstawę do obliczenia wysokości odprawy oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Odprawa pośmiertna

§ 20

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna na warunkach i wysokości określonej w art. 93 k.p.

DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE (TRZYNASTA PENSJA)

§ 21

1. Dodatkowe wynagrodzenie roczne przyznawane jest wg zasad określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. z późn. zm. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej.

WYPŁATA WYNAGRODZEŃ I POZOSTAŁYCH NALEŻNOŚCI PRACOWNICZYCH

Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych.

§ 22

1. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest z dołu. Termin wypłaty wynagrodzenia ustala się każdego 27 dnia miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
2. Wynagrodzenie za dni niezdolności do pracy oraz zasiłku z ubezpieczenia społecznego wypłacane są w terminie ustalonym w ust. 1.
3. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
4. Jednorazową odprawę wypłaca się niezwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem.
5. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu trzech miesięcy roku kalendarzowego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.
6. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się na pisemny wniosek pracownika przelewem na wskazany przez niego numer rachunku bankowego.
7. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.
8. 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.

Potrącenia z wynagrodzenia za pracę i egzekucja z wynagrodzenia za pracę

§ 23

1. Zgodnie z np. 87 kodeksu pracy z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – podlegają potrąceniu tylko następujące należności:
 - a) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
 - b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
 - c) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
 - d) kary pieniężne przewidziane w np. 108 kodeksu pracy.
2. Potrąceń dokonuje się w kolejności podanej w ust. 1., w następujących granicach:
 - a) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości trzech piątych wynagrodzenia,
 - b) w razie egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych – do wysokości połowy wynagrodzenia.
3. Potrącenia, o których mowa w pkt. 1 ppkt b,c nie mogą w sumie przekraczać połowy wynagrodzenia, a łącznie z potrąceniami, o których mowa w pkt 1 ppkt 1 – trzech piątych wynagrodzenia. Niezależnie od tych potrąceń kary pieniężne potrąca się w granicach określonych w np. 108.
4. Nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.
5. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.
6. Potrąceń należności z wynagrodzenia pracownika w miesiącu, w którym są wypłacane składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, dokonuje się od łącznej kwoty wynagrodzenia uwzględniającej te składniki wynagrodzenia.

Zasady awansowania i zaszeregowania pracowników społecznych

§ 24

1. Pod pojęciem awansu rozumie się zmianę stanowiska na wyższe w strukturze organizacyjnej, zgodnie z zapisami np. 121 b ustawy o pomocy społecznej.

2. Pracownikowi, który otrzymał dwie następujące po sobie pozytywne oceny okresowe i spełniającemu warunki dotyczące minimalnego poziomu wykształcenia jest nadawany wyższy stopień awansu zawodowego.
3. Pracownikowi, który spełnia wymogi dotyczące wykształcenia i stażu pracy oraz wyróżnia się wysokim zaangażowaniem, inicjatywą lub nowatorskim podejściem przy wykonywaniu obowiązków służbowych z zakresu pomocy społecznej, może być nadany wyższy stopień awansu z pominięciem trybu oceny okresowej.
4. W przypadku awansu na wyższy stopień zawodowy pracownikowi socjalnemu przysługuje podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego.
5. Decyzję o awansie pracownika podejmuje Kierownik z własnej inicjatywy.

Zasady awansowania i zaszeregowania pozostałych pracowników

§ 25

1. Pod pojęciem awansu rozumie się zmianę stanowiska na wyższe w strukturze organizacyjnej (awans wewnętrzny). Awans wewnętrzny może zostać dokonany jedynie w ramach tej samej grupy stanowisk.
2. Przy ustaleniu czy pracownik spełnia warunki do awansu bierze się pod uwagę:
 - a) przebieg dotychczasowego zatrudnienia na danym stanowisku pracy,
 - b) posiadanie wiedzy, umiejętności, predyspozycji i doświadczenia niezbędnego w realizacji zadań na nowym stanowisku,
 - c) uzyskanie dwukrotnie z rzędu pozytywnej okresowej oceny pracowniczej (dla stanowisk, na których ocena jest wymagana),
 - d) chęć pracownika do samokształcenia, udziału w szkoleniach, kursach, studiach, studiach podyplomowych.
3. Awansowany pracownik musi spełniać wymagania określone dla wyższego stanowiska.
4. Indywidualne przeszerogowanie pracownika ma charakter motywacyjny i może być dokonane w każdym czasie na wniosek Kierownika.
5. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, w sposób zapewniający brak dyskryminacji i równe traktowanie.
6. Przy ustalaniu wynagrodzeń pracownikowi przysługuje prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.
7. Decyzję o przyznaniu określonej kategorii zaszeregowania i wysokości stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz innych składników wynagrodzenia podejmuje Kierownik.
8. Pracownicy mogą być przeszerogowani w okresach nie krótszych niż 1 rok, z wyjątkiem szczególnych sytuacji podyktowanych koniecznością powierzenia pracownikowi dodatkowych bardziej odpowiedzialnych czynności.

INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE

Inne świadczenia pieniężne związane z pracą.

§ 26

1. Pracownikom przysługują również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:
 - a) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o np. 92 i 184 Kodeksu Pracy oraz przepisach regulujących uprawnienia do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
 - b) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o np. 92 i np. 237¹ Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń,
 - c) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa,
 - d) zwrotu kosztów delegacji służbowych według zasad ustalonych rozporządzeniem w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz rozporządzeniem w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju,

- e) zwrotu kosztów używania przez pracownika w celach służbowych dojazdów lokalnych samochodów osobowych niebędących własnością pracodawcy w formie miesięcznego ryczału ustalonego zgodnie z rozporządzeniem w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy,
- f) ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z postanowieniami np. 237⁷ kodeksu pracy,
- g) ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. W przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie dalszego pozostawania w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę nie ma obowiązku wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa.

Rozdział 3 – POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 27

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się przepisy Kodeksu pracy, ustawy o pomocy społecznej, rozporządzenia oraz inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.
2. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.
3. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.
4. Integralną część Regulaminu stanowią załączniki od Nr 1 do Nr 6 do niniejszego Regulaminu.
5. Regulamin wynagradzania pracowników Środowiskowego Domu Samopomocy w Zawierciu wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracownikom.

.....
Kierownik ŚDS

Załączniki do regulaminu:

- Załącznik nr 1 - Wymagania kwalifikacyjne oraz kategorie zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk pracy*
- Załącznik nr 2 - Wysokość minimalnych i maksymalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania*
- Załącznik nr 3 - Wniosek o przyznanie premii*
- Załącznik nr 4 - Wysokość dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stawek dodatku funkcyjnego*
- Załącznik nr 5 - Wniosek o przyznanie dodatku specjalnego*
- Załącznik nr 6 - Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z zapisami regulaminu*

**WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE ORAZ KATEGORIE ZASZERELOWANIA
DLA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK PRACY****I. KIEROWNICZE STANOWISKA URZĘDNICZE**

L.p	Nazwa stanowiska	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne ¹	
			Wykształcenie lub umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1	Kierownik	XVIII	Wyższe ² lub wg. odrębnych przepisów	5 lub wg. odrębnych przepisów
2	Zastępca Kierownika	XVII	Wyższe ²	5
3	Główny Księgowy	XV	Według odrębnych przepisów	
4	Zastępca Głównego Księgowego	XIV	Wyższe ² lub podyplomowe ekonomiczne	3
5	Inspektor Ochrony Danych Osobowych (Administrator Bezpieczeństwa Informacji)	XIV	Według odrębnych przepisów	

II. STANOWISKA URZĘDNICZE

L.p	Nazwa stanowiska	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne ¹	
			Wykształcenie lub umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1	Administrator(baz danych, systemów komputerowych, zintegrowanych systemów zarządzania)	X	Wyższe ² Średnie ³	- 3
2	Informatyk	X	Wyższe ² Średnie ³	- 3
3	Starszy informatyk	XI	Wyższe ² Średnie ³	3 5
4	Inspektor	XI	Wyższe ² Średnie ³	3 5
5	Podinspektor	X	Wyższe ² Średnie ³	- 3
6	Starszy inspektor	XIII	Wyższe ²	4
7	Inspektor ds. bhp	IX	Według odrębnych przepisów	
8	Starszy inspektor ds. bhp	X	Według odrębnych przepisów	
9	Specjalista ds. bhp	XI	Według odrębnych przepisów	
10	Starszy specjalista ds. bhp	XII	Według odrębnych przepisów	
11	Główny specjalista ds. bhp	XIII	Według odrębnych przepisów	
12	Księgowy	IX	Wyższe ² Średnie ³	- 2
13	Radca prawny	XIII	Według odrębnych przepisów	
14	Referent	VIII	Średnie ³	1
15	Starszy referent	IX	Wyższe ² Średnie ³	- 2
16	Specjalista	X	Wyższe ² Średnie ³	- 3
17	Starszy specjalista	XI	Wyższe ² Średnie ³	3 5
18	Główny specjalista	XIII	Wyższe ²	4

III. STANOWISKA POMOCNICZE

L.p	Nazwa stanowiska	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne ¹	
			Wykształcenie lub umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1	Aspirant pracy socjalnej	IX	Średnie ³	-
2	Asystent osoby niepełnosprawnej	VIII	Dyplom w zawodzie lub świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie lub certyfikat kwalifikacji zawodowej	-
3	Starszy asystent osoby niepełnosprawnej	XI	Dyplom w zawodzie lub świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie lub certyfikat kwalifikacji zawodowej	5
4	Dietetyk	XII	Wyższe według odrębnych przepisów	-
		XI	Średnie według odrębnych przepisów	-
5	Starszy dietetyk	XIII	Wyższe według odrębnych przepisów	5
		XII	Średnie według odrębnych przepisów	5
6	Dozorca	II	Podstawowe ⁵	-
7	Starszy dozorca	III	Podstawowe ⁵	3
8	Fizjoterapeuta	XIII	Według odrębnych przepisów	
9	Starszy fizjoterapeuta	XIV	Według odrębnych przepisów	
10	Główny specjalista	XV	Wyższe ² (kierunek studiów w zakresie np. pedagogiki, logopedii, psychologii) Wyższe według odrębnych przepisów i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny	5 6
11	Główny specjalista pracy socjalnej	XVI	Według odrębnych przepisów	-
12	Instruktor terapii	VIII	Średnie ³ i kurs specjalistyczny	-
13	Starszy instruktor terapii	XI	Średnie ³ i kurs specjalistyczny	5
14	Instruktor terapii zajęciowej	XI	Dyplom w zawodzie	-
15	Starszy instruktor terapii zajęciowej	XII	Dyplom w zawodzie	5
16	Intendent	VII	Średnie ³ Zasadnicze ⁴	- 2
17	Starszy intendent	VIII	Średnie ³ Zasadnicze ⁴	2 3
18	Kierowca samochodu osobowego	VI	Według odrębnych przepisów	
19	Konserwator	V	Zasadnicze ⁴	-
20	Starszy konserwator	VIII	Średnie ³ Zasadnicze ⁴	2 3
21	Kucharz	V	Zasadnicze ⁴	-
22	Pomoc kuchenna	I	Podstawowe ⁵	-
23	Starszy kucharz	VIII	Średnie ³ Zasadnicze ⁴	2 3

24	Lekarz	XV	Według odrębnych przepisów	
25	Starszy lekarz	XVI	Według odrębnych przepisów	
26	Opiekun	VIII	Średnie ³	1
27	Młodszy opiekun	VII	Średnie ³	-
28	Starszy opiekun	XI	Średnie ³	5
29	Opiekun medyczny	X	Dyplom w zawodzie	-
		IX	Certyfikat kwalifikacji zawodowej lub świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie w zakresie kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie opiekun medyczny	-
30	Starszy opiekun medyczny	X	Certyfikat kwalifikacji zawodowej lub świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie w zakresie kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie opiekun medyczny	5
		XI	Dyplom w zawodzie	5
31	Opiekun osoby starszej	XI	Dyplom w zawodzie	-
32	Starszy opiekun osoby starszej	XII	Dyplom w zawodzie	5
33	Opiekun kwalifikowany w domu pomocy społecznej	XI	Dyplom w zawodzie	-
34	Starszy opiekun kwalifikowany w domu pomocy społecznej	XII	Dyplom w zawodzie	5
35	Organizator społeczności lokalnej	XVI	Według odrębnych przepisów	
36	Pielęgniarka	XII	Wyższe według odrębnych przepisów	-
		XI	Średnie według odrębnych przepisów	-
37	Starsza pielęgniarka	XIII	Wyższe według odrębnych przepisów	5
		XII	Średnie według odrębnych przepisów	5
38	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna)	IV	Zasadnicze ⁴	-
39	Pracownik socjalny	XIII	Wyższe lub podyplomowe Według odrębnych przepisów	-
		XII	Średnie Według odrębnych przepisów	-
40	Starszy pracownik socjalny	XIV	Wyższe lub podyplomowe ² Według odrębnych przepisów	2
		XIII	Średnie ³ Według odrębnych przepisów	2
41	Psycholog	XV	Według odrębnych przepisów	
42	Starszy robotnik	IV	Zasadnicze ⁴	-
43	Robotnik	II	Podstawowe ⁵	-
44	Sekretarka	VII	Średnie ³	-
45	Specjalista pracy socjalnej	XIV	Według odrębnych przepisów	
46	Starszy specjalista pracy socjalnej	XV	Według odrębnych przepisów	
47	Starszy specjalista pracy socjalnej-koordynator	XV	Według odrębnych przepisów	
48	Sprzątaczką	II	Podstawowe ⁵	-
49	Technik fizjoterapii	XI	Dyplom w zawodzie	-
50	Starszy technik fizjoterapii	XIII	Dyplom w zawodzie	5

51	Technik masażysta	X	Dyplom w zawodzie	-
52	Starszy technik masażysta	XII	Dyplom w zawodzie	5
53	Terapeuta	XIII	Wyższe ²	-
54	Starszy terapeuta	XIV	Wyższe ²	5
55	Terapeuta zajęciowy	XIII	Wyższe ²	-
		XI	Policealna szkoła odpowiedniej specjalności i tytuł zawodowy lub dyplom w zawodzie	-
56	Starszy terapeuta zajęciowy	XIV	Wyższe ²	5
		XII	Policealna szkoła odpowiedniej specjalności i tytuł zawodowy lub dyplom w zawodzie	5

IV. 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 Średnie ³	3 5
		X	Wyższe ² Średnie ³	2 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) 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, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia, uwzględniają wymagania określone w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530), przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 tej ustawy.

2) Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to ukończenie studiów potwierdzone dyplomem, o którym mowa w art. 77 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742 i 1088), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska. Dziennik Ustaw – 29 – Poz. 1102 28.

3) 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 2023 r. poz. 900), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

4) 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.

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.

6) Według Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego Rady Europy.

7) Szkoleń mających na celu pozyskanie wiedzy, umiejętności i kompetencji umożliwiających wykonywanie pracy w środowisku międzynarodowym w ramach programu szkoleń, o którym mowa w art. 8 ust. 1 lit. a (iii) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz. Urz. UE L 107 z 22.04.2016, str. 1, z późn. zm.).

Załącznik nr 2
do Regulaminu wynagradzania
pracowników Środowiskowego Domu Samopomocy w Zawierciu

**WYSOKOŚĆ MINIMALNYCH I MAKSYMALNYCH MIESIĘCZNYCH STAWEK
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
DLA POSZCZEGÓLNYCH KATEGORII ZASZEREGOWANIA
pracowników Środowiskowego Domu Samopomocy w Zawierciu**

Obowiązująca od dnia 1 lipca 2023 r.

Kategoria zaszergowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	3 300	4 500
II	3 350	4 800
III	3 400	4 850
IV	3 450	4 900
V	3 500	4 950
VI	3 550	5 000
VII	3 600	5 050
VIII	3 650	5 100
IX	3 700	5 150
X	3 800	5 250
XI	3 900	5 350
XII	4 000	5 450
XIII	4 100	5 550
XIV	4 200	5 650
XV	4 300	6 000
XVI	4 400	6 200
XVII	4 600	6 400
XVIII	4 800	6 600
XIX	5 000	6 800
XX	5 200	7 000

Załącznik nr 3
do Regulaminu wynagradzania
pracowników Środowiskowego Domu Samopomocy w Zawierciu

PRYZYKNANIE PREMII

Premia za miesiąc

Zgodnie z Regulaminem wynagradzania pracowników ŚDS w Zawierciu przyznaję premię nw. pracownikom w następującej wysokości:

Lp.	Imię i nazwisko	Stanowisko	Wysokość premii
1.			
2.			
3.			
4.			

.....
(podpis Kierownika)

*Załącznik nr 4
do Regulaminu wynagradzania
pracowników Środowiskowego Domu Samopomocy w Zawierciu*

**WYSOKOŚĆ DODATKU FUNKCYJNEGO DLA POSZCZEGÓLNYCH STAWEK
DODATKU FUNKCYJNEGO**

Stawka dodatku funkcyjnego	Kwota dodatku funkcyjnego w zł
1	500,00
2	700,00
3	900,00

*Załącznik Nr 5
do Regulaminu wynagradzania
pracowników Środowiskowego Domu Samopomocy w Zawierciu*

PRZYZNANIE DODATKU SPECJALNEGO

Przyznaję dodatek specjalny dla

Pani/Pana

w miesiącu/okresie

w wysokości% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

Powyższe uzasadniam:

.....
.....
.....
.....

.....
(podpis Kierownika)

Załącznik nr 6
do Regulaminu wynagradzania
pracowników Środowiskowego Domu Samopomocy w Zawierciu

.....
Imię i nazwisko pracownika

Zawiercie, dnia

Oświadczenie

Oświadczam, że znane są mi zapisy Regulaminu wynagradzania pracowników ŚDS w Zawierciu.

.....
Czytelny podpis pracownika