

Zarządzenie Nr 17a/2025
z dnia 23.06.2025 r.,

Dyrektora Centrum Usług Społecznych w Łomży
w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników
Centrum Usług Społecznych w Łomży

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1135) w związku z art. 77(2) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.) i Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 maja 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2025 r., poz. 702).

§ 1.

Wprowadza się Regulamin Wynagradzania pracowników Centrum Usług Społecznych w Łomży stanowiący załącznik do zarządzenia.

§ 2.

Zarządzenie podaje się do wiadomości pracownikom Centrum Usług Społecznych w Łomży poprzez ogłoszenie w BIP Centrum.

§ 3.

Zobowiązuje się wszystkich pracowników Centrum Usług Społecznych w Łomży do zapoznania się z postanowieniami Regulaminu wynagradzania.

§ 4.

Traci moc Zarządzenie Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Łomży z dnia 15 grudnia 2014 r. w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Łomży wraz z jego późniejszymi zmianami.

§ 5.

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości z mocą obowiązywania od dnia 1 kwietnia 2025 r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA Pracowników Centrum Usług Społecznych w Łomży

Na podstawie Art. 77² i 78 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2024, poz. 1871), Art. 39 ust. 1 i 2, w związku z Art. 7 pkt. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2024 r., poz. 1135) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2025 r., poz. 702) - ustalam Regulamin wynagradzania pracowników Centrum Usług Społecznych w Łomży.

Rozdział I Postanowienia ogólne

§1

1. Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania w Centrum Usług Społecznych w Łomży.
2. Postanowienia Regulaminu dotyczą wszystkich pracowników zatrudnionych w Centrum Usług Społecznych w Łomży bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko, z wyjątkiem pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu Pracodawcy, w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy.
3. Zasady wynagrodzenia Dyrektora i Zastępcy Dyrektora określa organ zatrudniający, inne świadczenia związane z pracą otrzymuje zgodnie z przepisami niniejszego regulaminu.
4. Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wykonuje Dyrektor Centrum Usług Społecznych w Łomży.

§2

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną.
2. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wtedy, gdy przepisy Kodeksu pracy lub inne przepisy prawa tak stanowią.
3. Termin i miejsce wypłacania wynagrodzenia określa Regulamin Pracy Centrum Usług Społecznych w Łomży.

§3

1. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi świadczonej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonaniu z uwzględnieniem ilości i jakości pracy określonej w umowie o pracę, nie niższe jednak od minimalnego wynagrodzenia za pracę.
2. Gdy minimalne wynagrodzenie ulegnie podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, następuje bezzwłoczna aktualizacja wynagrodzenia przysługującego temu pracownikowi do wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
2. Pracownikowi może zostać przyznany dodatek funkcyjny.
3. Pracownikowi może zostać przyznana miesięczna premia.
4. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny.
5. Pracownikowi za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej może zostać przyznana nagroda.
6. Pracownikowi przysługują inne świadczenia związane z pracą zgodnie z Kodeksem pracy.
7. Zasady przyznawania i wysokość dodatków, premii oraz nagród i świadczeń, o których mowa w ust. 2-6, zostały określone w dalszych postanowieniach niniejszego Regulaminu.
8. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują wynagrodzenie i świadczenia określone w niniejszym Regulaminie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

Rozdział II Wynagrodzenie zasadnicze

§5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje Dyrektor.
2. Podstawą ustalania wynagrodzenia zasadniczego jest tabela miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników Centrum Usług Społecznych w Łomży stanowiąca **Załącznik nr 1** do niniejszego Regulaminu.
3. Regulamin, w **Załączniku nr 2**, określa wykaz stanowisk, z uwzględnieniem podziału na stanowiska kierownicze, urzędnicze, pomocnicze i obsługi, wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, zaszeregowanie poszczególnych stanowisk do kategorii wynagrodzenia zasadniczego, stawkę dodatku funkcyjnego.

§6

1. Pracownikowi może być skrócony, w uzasadnionych przypadkach, staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej (staż pracy) określają odrębne przepisy oraz Art. 6 ust. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r o pracownikach samorządowych (stanowiska kierownicze).
2. Decyzję o skróceniu stażu pracy wymaganego na danym stanowisku podejmuje Dyrektor.

Rozdział III

Dodatek za wieloletnią pracę

§7

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) 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;
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
3. 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.
4. Jeżeli praca w CUS w Łomży stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
5. Pracownikowi, który wykonuje pracę w CUS w Łomży w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu- do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
6. Dodatek za wieloletnią pracę nalicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Rozdział IV

Dodatek funkcyjny

§8

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach oraz na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego pracownika określa się wielkość procentową od najniższego wynagrodzenia zasadniczego określonego w I kategorii zaszerzegowania w tabeli, o której mowa w § 4 ust. 2 niniejszego Regulaminu.
3. Ustala się tabelę stawek dodatku funkcyjnego, która jest określana w **Załączniku nr 3** do niniejszego Regulaminu.
4. Decyzję o przyznaniu dodatku funkcyjnego danego pracownika oraz jego wysokości podejmuje Dyrektor.
5. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.

Rozdział V

Dodatek specjalny

§9

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny, w wysokości adekwatnej do wynagrodzenia za wypełnianie tych dodatkowych obowiązków lub zadań, z uwzględnieniem ich ilości oraz potrzebnych do ich wykonywania kwalifikacji.
2. Dodatek specjalny przyznaje Dyrektor na czas określony, wyznaczony datami kalendarzowymi lub trwaniem zdarzeń z powodu których dodatek został przyznany, np. przyjęcia dodatkowych obowiązków przez inną osobę.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej łącznie 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego określonego w regulaminie pracy.

Rozdział VI

Premia miesięczna

§10

1. Dyrektor Centrum Usług Społecznych w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia dla pracowników Centrum Usług Społecznych w Łomży, może przyznać pracownikowi premię.
2. Przy ustalaniu wysokości premii, brany jest pod uwagę stopień złożoności i uciążliwości pracy.
3. Wysokość premii może być zróżnicowana w zależności od rodzaju wykonywanej pracy kwalifikacji i wkładu pracy w realizację zadań Centrum.
4. Wysokość indywidualnej premii nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia zasadniczego.
5. Pracownik ma prawo do pełnej premii za czas urlopu wypoczynkowego.
6. Decyzja Dyrektora CUS w sprawie przyznania premii jest ostateczna.

§11

1. Pracownikowi, który nie wszystkie zadania wykonał w sposób należyty, miesięczna premia może być obniżona w szczególności za:
 - 1) odmowę wykonania polecenia służbowego wydanego przez pracodawcę,
 - 2) naruszenie przepisów bhp i p. poż.,
 - 3) niewykonanie zadań służbowych w określonych terminach,
 - 4) nieuzasadnione wykorzystywanie urządzeń, maszyn, sprzętu lub środka transportu jednostki.

2. Pracownik traci prawo do premii przez okres 1 miesiąca w przypadku:
 - 1) ukarania na podstawie Art. 108 Kodeksu pracy,
 - 2) uzasadnionej skargi na pracownika.
3. O zasadności skargi, o której mowa w pkt. 2 decyduje Dyrektor CUS w Łomży po wysłuchaniu pracownika, którego skarga dotyczy.
4. Pozbawienie lub obniżenie miesięcznej premii pracownikowi następuje na pisemny wniosek odpowiednio:
 - 1) Kierownika komórki organizacyjnej w stosunku do podległych pracowników lub,
 - 2) Dyrektora CUS w Łomży w stosunku do wszystkich pracowników.

§12

1. Premię miesięczną, o której mowa w §11 pkt.3 niniejszego Regulaminu wlicza się do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiąc kalendarzowy, w którego wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku.
2. Na zasadach uregulowanych odrębnymi przepisami, kwotę premii uwzględnia się w wynagrodzeniu za okres urlopu wypoczynkowego i innej nieobecności w pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Premia wypłacana jest łącznie z wypłatą pozostałych składników wynagrodzenia.

Rozdział VII **Nagrody pieniężne**

§13

1. Dyrektor Centrum w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może przyznać pracownikowi nagrodę.
2. Wysokość nagrody może być zróżnicowana w zależności od kategorii zaszeregowania pracownika i od stażu pracy.
3. Wysokość nagrody ustala się w oparciu o:
 - a) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
 - b) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywalności zadań objętych jego zakresem obowiązków,
 - c) wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika,
 - d) działania usprawniające na stanowisku pracy.
4. Decyzja Dyrektora CUS w sprawie nagrody jest ostateczna.
5. Dyrektorowi CUS w Łomży nagrodę przyznaje Prezydent Miasta Łomża.
6. Wypłata nagród pieniężnych z funduszu nagród następuje po zatwierdzeniu listy nagród przez Dyrektora CUS w Łomży.

Rozdział VIII

Nagroda jubileuszowa

§14

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - 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. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrodę jubileuszową.
3. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w CUS w Łomży w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę do obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze- wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty.
8. Jeżeli pracownik nabył prawo 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 nagrody jubileuszowej.
9. 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 rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
10. 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 jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę- najwyższą.

11. 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 jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego 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.
12. Przepisy ust. 10 i 11 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
13. Podstawą naliczenia nagrody jubileuszowej jest wynagrodzenie miesięczne brutto za miesiąc poprzedzający wypłatę nagrody.
14. Pracownikom nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Rozdział IX

Odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę

§15

1. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy- dwumiesięcznego wynagrodzenia
 - 2) po 15 latach pracy- trzymiesięcznego wynagrodzenia
 - 3) po 20 latach pracy- sześciomiesięcznego wynagrodzenia
2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie uprzednio zakończone okresy pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, nie może ponownie nabyć do niej prawa, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

Rozdział X

Inne dodatki i świadczenia związane z pracą

§16

Pracownikowi przysługują także, w przypadkach określanych w przepisach prawa pracy, dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą, w szczególności:

1. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,

2. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
3. odprawa pośmiertna,
4. zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych,
5. świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy, wg Kodeksu pracy
6. świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
7. dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§17

1. Pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenia 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.
2. Wniosek pracownika w przedmiocie wyboru jednego z uprawnień, o którym mowa w ust. 1 winien być złożony najpóźniej w terminie 7 dni od dnia ich powstania, w przeciwnym razie pracodawca udziela czasu wolnego w wymiarze takim samym, jak ilość czasu przepracowana przez pracownika w godzinach nadliczbowych.

§18

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę.
2. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami określonymi w Regulaminie Pracy Centrum Usług Społecznych w Łomży.

§19

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby- rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna na podstawie przepisów Kodeksu pracy, w wysokości określonej w tych przepisach.

§20

Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności z tytułu podróży służbowej na zasadach określonych w przepisach wydanych na podstawie Kodeksu pracy i Zarządzenia Dyrektora CUS.

§21

Pracownikowi w okresie niezdolności do pracy przysługują świadczenia na podstawie przepisów Kodeksu pracy w wysokości określonej w tych przepisach.

§22

Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową, określoną w wykazie chorób zawodowych ustalonych w odrębnych przepisach, przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach.

Rozdział XI Przepisy końcowe

§23

1. Indywidualne wynagrodzenie poszczególnych pracowników jest **objęte tajemnicą służbową**.
2. Postanowienia niniejszego Regulaminu wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracownikom z mocą obowiązującą od 1 kwietnia 2025r.
3. Zmiana treści Regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie, bądź przez wprowadzenie nowego Regulaminu.
4. W sprawach nie uregulowanych w niniejszym Regulaminie zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy.

Łomża, dnia 23.06.2025

DYREKTOR
Centrum Usług Społecznych
.....w Łomży.....
/podpis Dyrektora/
mgr inż. Wiesław Jagielak

Do wiadomości i stosowania otrzymali:

1. Główny Księgowy
2. Kierownik Działu Organizacyjno-Administracyjnego
3. Kierownik Działu Świadczeń Środowiskowych
4. Kierownik Działu Pracy Środowiskowej
5. Kierownik Świadczeń Rodzinnych
6. Kierownik Klubu Senior+
7. Kierownik Dziennego Domu Senior +
8. Kierownik Działu Interwencji Kryzysowej
9. Kierownik Działu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych
10. Kierownik Noclegowni i Ogrzewalni dla bezdomnych
11. Kierownik Działu Pieczy Zastępczej

* Osoby kierujące pracą w poszczególnych komórkach mają obowiązek zapoznać swoich pracowników z regulaminem wynagrodzenia i dostarczyć potwierdzenie wykonania tej czynności w formie listy

Załącznik nr 1 do Regulaminu Wynagradzania

Pracowników Centrum Usług Społecznych
w Łomży obowiązujący od 1 kwietnia 2025 r.

**TABELA MIESIĘCZNEGO POZIOMU WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO DLA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH
w CUS w ŁOMŻY**

opracowana na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 maja 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2025 r., poz. 702).

Kategoria zaszeregowania	Minimalna i maksymalna kwota w złotych
I	4666-6000
II	4680-6100
III	4700-6200
IV	4720-6500
V	4740-6700
VI	4760-6900
VII	4780-7000
VIII	4800-7100
IX	4820-7200
X	4840-7300
XI	4870-7400
XII	4940-7500
XIII	5040-7800
XIV	5150-7900
XV	5250-8900
XVI	5460-10000
XVII	5670-10500
XVIII	5880-11000
XIX	6200-11500
XX	6510-12000

**WYKAZ STANOWISK, W TYM STANOWISK KIEROWNICZYCH URZĘDNICZYCH, URZĘDNICZYCH,
POMOCNICZYCH I OBSŁUGI, WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE NIEZBĘDNE DO WYKONYWANIA
PRACY NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH, ZASZEREGOWANIE POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK
DO KATEGORII WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO I STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA
PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W CUS W ŁOMŻY**

opracowano na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 maja 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2025 r., poz. 702).

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne ¹⁾			
		Kategoria zaszeregowania	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego	wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6

Stanowiska kierownicze urzędnicze

1	Główny Księgowy	XV-XVIII	6	według odrębnych przepisów	
2	Zastępca głównego księgowego	XIV - XVII	6	wyższe ²⁾ lub podyplomowe ekonomiczne	3
3	Kierownik działu	XV- XVII	6	wyższe ²⁾	4
4	Kierownik zespołu	XIII - XVI	5	wyższe ²⁾	4

Stanowiska urzędnicze

1	Radca prawny	XIII - XVI	6	według odrębnych przepisów	
2	Koordinator do spraw komputeryzacji pomocy społecznej	XIV - XV	6	wyższe ²⁾	3
3	Starszy inspektor,	XIII - XV	-	wyższe ²⁾	4
4	Inspektor	XI - XV	-	średnie ³⁾	5
				wyższe ²⁾	3
5	Podinspektor	X-XIII	-	średnie ³⁾	3
				wyższe ²⁾	-
6	Starszy księgowy	XI - XV	-	średnie ³⁾	5
				wyższe ²⁾	3
7	Starszy referent	IX-XIII	-	średnie ³⁾	2
				wyższe ²⁾	-
8	Księgowy	IX-XIII	-	średnie ³⁾	2
				wyższe ²⁾	-
9	Referent	VIII-XII	-	średnie ³⁾	1
10	Informatyk	X-XIII	-	średnie ³⁾	3

				wyższe ²⁾	-

Stanowiska pomocnicze i obsługi

				średnie ³⁾	
1	Kierownik Klubu	X-XV	5		4
				wyższe ²⁾	2
2	Organizator Pomocy Społecznej	XVII	-	według odrębnych przepisów	
3	Koordynator Indywidualnych Planów Usług Społecznych	XVI	-	według odrębnych przepisów	
4	Organizator usług Społecznych	XVI	--	według odrębnych przepisów	
5	Organizator Społeczności Lokalnej	XVI		według odrębnych przepisów	
6	Główny specjalista pracy socjalnej- KOORDYNATOR	XVI - XVII	-	według odrębnych przepisów	
7	Główny specjalista pracy socjalnej	XVI - XVII	-	według odrębnych przepisów	
8	Starszy specjalista pracy socjalnej	XV - XVII	-	według odrębnych przepisów	
9	Specjalista pracy socjalnej	XIV - XVI	-	wyższe według odrębnych przepisów	
10	Starszy pracownik socjalny	XIV - XVI	-	Wyższe lub poddyplomowe według odrębnych przepisów	2
		XIII -XIV	-	średnie według odrębnych przepisów	
11	Pracownik socjalny	XIII-XIV	-	Wyższe lub poddyplomowe według odrębnych przepisów	-
		XII-XIII	-	średnie według odrębnych przepisów	

12	Starszy instruktor ds. kulturalno- oświatowych	XII-XIII	-	średnie ³⁾	5
13	Instruktor ds. kulturalno- oświatowych	XI-XIII	-	średnie ³⁾	-
14	Starszy opiekun	XI-XII	-	średnie ³⁾	5
15	Opiekun w ośrodku pomocy społecznej	V - VIII	-	podstawowe ⁵⁾	1
16	Młodszy opiekun w ośrodku pomocy społecznej	IV - VII	-	podstawowe ⁵⁾	-
17	Sekretarka	VII - IX	-	średnie ³⁾	-
18	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna)	IV- VIII	-	zasadnicze 4)	-
19	Sprzątaczk	II - V	-	podstawowe ⁴⁾	-
20	Robotnik	II - VII	-	podstawowe ⁵⁾	-
21	Dietetyk	XII-XIV	-	wyższe według odrębnych przepisów	-
		XI-XII	-	średnie według odrębnych przepisów	-

**TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA PRACOWNIKÓW
ZATRUDNIONYCH w CUS W ŁOMŻY**

opracowana na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 maja 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2025 r., poz. 702).

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	440
2	660
3	880
4	1100
5	1320
6	1540
7	1760
8	2200
9	2750

