ZARZĄDZENIE NR 4/2026
KIEROWNIKA Dziennego Domu „Senior+” w Garzynie

z dnia 01 kwietnia 2026 roku

w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Dziennym Domu „Senior+” w Garzynie

Na podstawie art. 77 [2] § 1 i § 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. Z 2025 r. poz. 277 ze zm.), 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 ze zm.) oraz Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1638 ze zm.), zarządza się co następuje:

§ 1.

Ustalam Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Dziennym Domu „Senior+” w Garzynie, stanowiącym załącznik Nr 1 do zarządzenia.

§ 2.

Zobowiązuje się wszystkich pracowników do zapoznania się z treścią Regulaminu wynagradzana i potwierdzenia tego faktu na piśmie.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracownikom.

Kierownik

/-/ Joanna Kuczyńska

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W DZIENNYM DOMU „SENIOR+” W GARZYNIE

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz.U. z 2024 r. poz. 1135 z późn. zm.) i art. 77² ustawy z dnia 26.06.1974 r. – Kodeks Pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.) oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2023 r. poz. 1102 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§1

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników, zatrudnionych w Dziennym Domu „Senior+” w Garzynie.

§2

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

1) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych,
2) rozporządzeniu płacowym – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25.10.2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych ,
3) domu „Senior+” rozumie się przez to Dzienny Dom „Senior+” w Garzynie,
4) Kierowniku – Kierownika Dziennego Domu „Senior+” w Garzynie,
5) pracodawcy – rozumie się przez to Dzienny Dom „Senior+” w Garzynie,
6) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Dziennym Domu „Senior+” w Garzynie na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy i wymiar czasu pracy.

§3

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

1) wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy – na podstawie art. 36

ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych oraz rozporządzenia płacowego,

2) dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, premia oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej – na podstawie art. 36 ust. 4-6 ustawy o pracownikach samorządowych oraz regulaminu wynagradzania,
3) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. z 2025 r. poz. 560 ze zm.),
4) dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta – na podstawie i zasadach określonych w art. 151^{12} Kodeksu Pracy,
5) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy – na podstawie i zasadach określonych ustawie z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2025 r. poz. 570 ze zmianami),
6) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy – na podstawie i zasadach określonych w art. 92 Kodeksu Pracy,
7) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek rodzicielski, zasiłek opiekuńczy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2025 r. poz. 501 z późn. zm.),
8) odprawa pośmiertna – na podstawie i zasadach określonych w art. 93 Kodeksu Pracy.

§4

1) Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2) Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz.U. z 2024 r. poz. 1773 z późn. zm.).

3) Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
4) Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania.
5) Wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w ust. 4 podlega rocznemu podwyższeniu o wskaźnik inflacji ustalony w ustawie budżetowej, z możliwością powiększenia o liczbę punktów procentowych w ramach posiadanych środków finansowych.
6) Podwyższenie wynagrodzeń, o którym mowa w ust. 5 następuje w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej, z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku.
7) Wynagrodzenie wypłacane będzie z dołu do 28 dnia każdego miesiąca.

§5

Ustala się maksymalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonym w tabeli stanowiącej załącznik nr 2 do regulaminu.

§6

Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku głównego księgowego przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości od 10 do 40% przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego.

§7

1) Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt 7 i art. 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia płacowego (§7), pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę.
2) Dodatek przysługuje w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5-ciu latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy do osiągnięcia 20% miesięcznego zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.
3) Do okresów uprawniających do dodatku wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

4) W przypadku, gdy praca w domu „Senior+” stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
5) Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu w którym pracownik nabył prawo dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycia 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 w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym dodatku nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej godnie z zapisem art. 92 §1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalanej na podstawie art. 41 ust.1 ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2025 r. poz. 501 z późn. zm.). Odstępstwo stanowi jedynie zasiłek macierzyński, do którego podstawy należy wliczyć wyżej wymieniony dodatek.

§8

1) W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości co najmniej 3% planowanego osobowego funduszu płac.
2) Fundusz nagród może być podwyższony przez Kierownika w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.
3) Decyzję o przyznaniu nagród i jej wysokości każdorazowo podejmuje Kierownik.
4) Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Pracownika Socjalnego (21 listopada) za szczególne osiągnięcia i zaangażowanie w pracy zawodowej.
5) Nagrodę przyznaje się pracownikowi, który spełnia następujące kryteria:

a) wzorowe wypełnianie obowiązków,
b) złożoność realizowanych zadań,
c) terminowe wykonywanie zadań,

d) wykazywanie inicjatywy w pracy,
e) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
f) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami domu „Senior+”,
g) dbanie o dobro domu „Senior+”.

6) Nagroda przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS.

7) Oprócz nagród uznaniowych, pracownicy mogą otrzymywać dodatki wynikające z programów rządowych (np. programu dla pomocy społecznej).

§9

1) W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20% rocznych wynagrodzeń zasadniczych z przeznaczeniem na premie pracowników.
2) Premia przyznawana jest pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki, a w szczególności:
   a) terminowo i przy zachowaniu należytej jakości, wykonują przydzielone im zadania,
   b) zachowują dbałość o stan techniczny powierzonych im urządzeń i sprzętu,
   c) przestrzegają przepisów regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy,
   d) przestrzegają zasad współżycia społecznego,
   e) inne.
3) Pracownik może być pozbawiony prawa do premii lub do jej części, w przypadku:
   a) nieprzestrzegania regulaminu pracy i przepisów bhp i ppoż.,
   b) spowodowania szkody w mieniu pracodawcy,
   c) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
   d) ukarania pracownika jedną z kar przewidzianych w Kodeksie Pracy.

4) Oprócz premii, o której mowa w ust. 1, w miarę posiadanych środków, Kierownik może na koniec roku kalendarzowego przyznać dodatkową premię

pracownikowi za szczególnie wyróżniający stosunek do obowiązków służbowych.

§10

1) Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, jest przyznawany dodatek specjalny w wysokości do 40% przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
2) W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości niż wysokość określona w ust. 1.

§11

1) Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt. 8 i 9 oraz art. 38 ust.2 i 3 ustawy i wydanego na jej podstawie rozporządzenia płacowego, pracownikowi przysługuje:

1.1 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;

1.2 jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy w wysokości:
a) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
b) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
c) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2) Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej lub odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę 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) W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.
4) Pracownikowi, który wykonuje pracę w domu „Senior+" 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) W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej lub odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę wlicza się jeden z tych okresów.
6) Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody. Wypłaca się ją niezwłocznie po tym dniu.
7) Pracownik nabywa prawo do odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy w dniu ustania stosunku pracy.
8) Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej lub jednorazowej odprawy w związku z przejściem ma emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy. Jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji wypłata nagrody jubileuszowej następuje z urzędu tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.

§12

W sprawach nieuregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem: Kodeksu Pracy, ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia płacowego oraz innych przepisów prawa pracy.

§13

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu u Kierownika Dziennego Domu „Senior+" w Garzynie.

§14

Przed dopuszczeniem do pracy, nowo zatrudniony pracownik jak i obecnie zatrudnieni zaznajamiają się z niniejszym Regulaminem. Oświadczenie pracownika nowo zatrudnionego o zapoznaniu się z regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§15

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

§16

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie z dniem 15 kwietnia 2026 r.

Kierownik

/-/ Joanna Kuczyńska

Załącznik numer 1
do Regulaminu wynagradzania
pracowników Dziennego
Domu „Senior+”w Garzynie

MAKSYMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	6 000,00
II	6 100,00
III	6 200,00
IV	6 300,00
V	6 400,00
VI	6 500,00
VII	6 600,00
VIII	6 700,00
IX	6 800,00
X	6 900,00
XI	7 100,00
XII	7 300,00
XIII	7 500,00
XIV	7 700,00
XV	8 000,00
XVI	8 300,00
XVII	8 600,00
XVIII	9 000,00
XIX	9 400,00
XX	9 900,00

Załącznik numer 2
do Regulaminu wynagradzania
Dziennego Domu „Senior+” w Garzynie

WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

STANOWISKA W URZĘDACH I SAMORZĄDOWYCH JEDNOSTKACH ORGANIZACYJNYCH

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego
		Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)	
		Stanowiska kierownicze urzędnicze		
1.	Kierownik	Wyższe lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów	XVIII
2.	Główny księgowy	według odrębnych przepisów	według odrębnych przepisów	XV
		Jednostki organizacyjne pomocy społecznej, centra integracji społecznej oraz jednostki organizacyjne wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej		
		Stanowiska pomocnicze i obsługi		
1.	Starszy fizjoterapeuta	według odrębnych przepisów	-	XIV
2.	Starszy terapeuta zajęciowy	Policealna szkoła odpowiedniej specjalności i tytuł zawodowy lub dyplom zawodowy lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe	5	XII
3.	Fizjoterapeuta	według odrębnych przepisów	-	XIII
4.	Terapeuta zajęciowy	wyższe policealna szkoła odpowiedniej specjalności i tytuł zawodowy lub dyplom	- -	XIII XI

		zawodowy lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe		
5.	Starszy opiekun	średnie	5	XI
6.	Technik fizjoterapii Instruktor terapii zajęciowej	Dyplom zawodowy lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe	-	XI
7.	Opiekun	średnie	1	VIII
8.	Młodszy opiekun	średnie	-	VII