

Centrum Usług Społecznych w Słupnie
09-472 Słupno, ul. Warszawska 26a
REGON: 610006559
NIP: 774-242-12-78

Zarządzenie Nr 4/2022
Dyrektora
Centrum Usług Społecznych w Słupnie
z dnia 10.01.2022 r.

w sprawie: wprowadzenia regulaminu wynagradzania dla pracowników Centrum Usług Społecznych w Słupnie.

Na podstawie art.39 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530) oraz Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960).

§ 1

Wprowadza się z dniem 1 stycznia 2022 r. regulamin wynagradzania pracowników Centrum Usług Społecznych w Słupnie, stanowiący załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Traci moc Zarządzenie Nr 25/2020 Dyrektora Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Słupnie z dnia 7 grudnia 2020 r.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.


DYREKTOR
Centrum Usług Społecznych w Słupnie
Magdalena Szochner - Siemińska

Regulamin wynagradzania pracowników Centrum Usług Społecznych w Słupnie

§ 1

1. Regulamin określa warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, przysługujących pracownikom Centrum Usług Społecznych w Słupnie zatrudnionym na podstawie umowy o pracę.

§ 2

Przez użyte w Regulaminie Wynagradzania pracowników zatrudnionych w Centrum Usług Społecznych w Słupnie pojęcia rozumie się:

1. **CUS** – Centrum Usług Społecznych w Słupnie
2. **Pracodawcę** – Centrum Usług Społecznych w Słupnie
3. **Dyrektora** – Dyrektora Centrum Usług Społecznych w Słupnie
4. **Regulamin** – niniejszy Regulamin wynagradzania pracowników Centrum Usług Społecznych w Słupnie
5. **Pracownika** – rozumie się przez to osoby zatrudnione na podstawie zawartej umowy o pracę z Centrum Usług Społecznych w Słupnie
6. **Minimalne wynagrodzenie** – rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w **Załączniku nr 1** do Regulaminu.

§ 3

1. Regulamin do wglądu znajduje się w Dziale Organizacji i Kadr w CUS w Słupnie.
2. Przed dopuszczeniem do pracy, nowo zatrudniony pracownik zapoznaje się z treścią niniejszego regulaminu.
3. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem zostaje dołączone do akt osobowych pracownika.

Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej zgodnie z odpowiadającą zajmowanemu stanowisku kategorią zaszeregowania ustaloną w umowie o pracę i przepisach płacowych określonych w niniejszym regulaminie.
2. Stawki maksymalnego wynagradzania zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.
3. Wynagrodzenie otrzymane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego w przepisach prawa pracy.
4. 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.
5. Zmiana kwot właściwych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania nie wymaga zmiany umowy o pracę.

6. Wynagrodzenie zasadnicze nie przysługuje pracownikowi 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 wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.

§ 5

1. Gdy minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w § 4 ust. 3 ulega podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, nastąpi aktualizacja wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi w formie pisemnej do poziomu nie niższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.
3. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 6

1. Sposób kształtowania przez – pracodawcę wynagrodzeń nie narusza zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet.
2. Pracownicy, bez względu na płeć, mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę.

§ 7

1. Wpłaty wynagrodzenia dokonuje się raz w miesiącu do dnia 27 każdego miesiąca na rachunek bankowy pracownika.
2. Pracodawca na wniosek pracownika jest obowiązany udostępnić mu do wglądu dokumenty płacowe oraz przekazać odcinek listy płac zawierający wszystkie składniki wynagrodzenia stanowiące podstawę obliczania wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie jest wypłacane w formie pieniężnej.
4. Przelew jest dokonany z takim wyprzedzeniem aby wynagrodzenie na rachunku bankowym pracownika zostało zaksięgowane nie później niż w dniu wypłaty wynagrodzenia określonego w pkt 1. Jeżeli ten dzień jest wolny od pracy, wynagrodzenie płatne przelewem wypłaca się w dniu poprzedzającym.

Dodatki do wynagrodzenia zasadniczego

§ 8

1. W przypadkach i na warunkach określonych poniżej pracownikowi przysługują następujące dodatkowe składniki wynagrodzenia:
 - a. dodatek funkcyjny,
 - b. dodatek za wieloletnia pracę,
 - c. dodatek z tytułu świadczenia pracy socjalnej w środowisku,
 - d. dodatek specjalny,
 - e. nagroda jubileuszowa,
 - f. odprawa emerytalna i rentowa,
 - g. odprawa pośmiertna,
 - h. fundusz nagród,
 - i. inne świadczenia pieniężne związane z pracą.

Dodatek funkcyjny

§ 9

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego, ustalonego kwotowo, określa załącznik nr 3 do regulaminu.

4. Dodatek funkcyjny nie przysługuje pracownikowi 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 wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za okres nieobecności w pracy spowodowany urlopem wypoczynkowym lub korzystaniem ze zwolnień od pracy (t.j. urlop okolicznościowy), których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie odrębnych przepisów.

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 10

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy następny rok pracy do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.
2. Do okresu uprawniającego do dodatku wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia (również u poprzednich pracodawców) oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Nabycie prawa do dodatku stażowego następuje od miesiąca, w którym pracownik przedstawił pracodawcy dokumenty stanowiące podstawę naliczenia dodatku w wysokości określonej na podstawie pkt 1.
4. W przypadku przedstawienia dokumentów stanowiących podstawę naliczenia dodatku za okres wcześniejszy dodatek nie podlega wyrównaniu i jest wypłacany zgodnie z pkt 6
5. W przypadku, gdy praca w CUS w Słupnie stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
6. Dodatek jest wypłacany 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 wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
5. 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 wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.
6. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w CUS w Słupnie w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez innego 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.
7. Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

Dodatek z tytułu świadczenia pracy socjalnej w środowisku

§ 11

1. Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, w tym przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki, przysługuje wypłacany co miesiąc dodatek do wynagrodzenia. W przypadku zatrudnienia, w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy zgodnie z art. 121 ust. 3a ustawy o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r.(t.j. Dz. U. 2021 r. poz. 2268 późn. zm.).
2. Dodatek dla pracownika socjalnego nie przysługuje pracownikowi za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy w skutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, przebywaniem na urlopie macierzyńskim, świadczeniem rehabilitacyjnym, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okres nieobecności w pracy spowodowany urlopem wypoczynkowym lub korzystaniem ze zwolnień od pracy (tj. urlop okolicznościowy), których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie odrębnych przepisów.
4. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

Dodatek specjalny

§ 12

1. Pracownikowi samorządowemu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny uwzględniając m.in. ilość zadań i obowiązków, stopień złożoności lub odpowiedzialności.
2. Dodatek specjalny może zostać przyznany na czas realizacji zwiększonego zakresu obowiązków lub powierzenia dodatkowych zadań i wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
3. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony nie dłuższy niż rok.
4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, pracodawca może przyznać dodatek specjalny na okres dłuższy niż rok.
5. Wysokość dodatku specjalnego uzależniona jest od zakresu obowiązków oraz stopnia złożoności lub odpowiedzialności powierzonych zadań dodatkowych.
6. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenie w wysokości do 60 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika i dodatku funkcyjnego.
7. Dodatek specjalny nie przysługuje pracownikowi 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 wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.
8. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okres nieobecności w pracy spowodowany urlopem wypoczynkowym lub korzystaniem ze zwolnień od pracy (tj. urlop okolicznościowy), których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie odrębnych przepisów.

Nagroda jubileuszowa

§ 13

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - a. 75 % miesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy,
 - b. 100 % miesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy,
 - c. 150 % miesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy,
 - d. 200 % miesięcznego wynagrodzenia po 35 latach pracy,
 - e. 300 % miesięcznego wynagrodzenia po 40 latach pracy,
 - f. 400 % miesięcznego wynagrodzenia po 45 latach pracy,
2. Nagroda wypłacana jest w wysokości i na zasadach, które regulują odpowiednio przepisy art. 38 ust.2 Ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530).
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
4. Pracownik obowiązany jest udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak odpowiedniej dokumentacji.
5. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej 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.
6. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jedno z tych okresów. Ponadto pracownikowi, który wykonuje pracę w CUS w Słupnie 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.
7. Wypłata nagrody następuje z urzędu tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
8. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest korzystniejsze – wynagrodzenie w dniu jej wypłaty.
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.

Odprawa emerytalna i rentowa

§ 14

1. Pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - a. po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia;
 - b. po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia;
 - c. po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy
3. Do okresów pracy uprawniających do odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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. Wypłata odprawy rentowej następuje zgodnie z wnioskiem pracownika po dostarczeniu decyzji ZUS o przyznaniu renty.

4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
5. Pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, nie może ponownie nabyć do niej prawa, zgodnie z art. 92¹ §2 kodeksu pracy.

Fundusz nagród

§ 15

1. Nagroda może być przyznana pracownikowi, zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę bez względu na staż pracy w Centrum Usług Społecznych w Słupnie, wymiar czasu pracy czy rodzaj wykonywanej pracy.
2. Nagroda ma charakter uznaniowy. Pracownikom, którym nie została przyznana nagroda, nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.
3. Przyznając nagrodę oraz określając jej wysokość Dyrektor CUS w Słupnie kieruje się w szczególności następującymi kryteriami:
 - a. szczególnym osiągnięciem w pracy zawodowej,
 - b. zaangażowaniem w wykonywanie powierzonych obowiązków,
 - c. stopniem złożoności i trudności wykonywanych zadań,
 - d. przejawianiem inicjatywy i samodzielności (innowacyjność),
 - e. dyspozycyjnością pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,
 - f. wykonywaniem dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika.
4. Nagrodę może przyznać Dyrektor CUS w Słupnie. Przyznanie nagrody może nastąpić:
 - z własnej inicjatywy Dyrektora CUS w Słupnie,
 - na umotywowany wniosek kierowników działów CUS w Słupnie,
6. Nagroda pieniężna może być przyznana także pracownikom zgodnie z ust. 2 przy szczególnej okazji, w szczególności z okazji:
 - Dnia pracownika samorządowego,
 - Dnia pracownika socjalnego,
 - W okresie świątecznym, pod warunkiem posiadanych środków na wynagrodzenia
7. Pracownik, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatniego roku poprzedzającego dzień ustalania prawa do nagrody, traci prawo do nagrody w przypadku barku zatarcia kary i uznania jej za niebyłą.

Odprawa pośmiertna

§ 16

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tyt. niezdolności do pracy wskutek choroby – rodzinie zmarłego przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna na podstawie art. 93 kodeksu pracy w wysokości określonej w tym przepisie.

Inne świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 17

1. Należności pracowników z tytułu podróży służbowych regulują:
 - a. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 167)

- b. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz. U. z 2002 r. nr 27, poz. 271)

Postanowienia końcowe

§ 19

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się przepisy prawa pracy oraz inne obowiązujące przepisy w szczególności:
 - 1) ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz. U. 2022 r. poz. 530),
 - 2) ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz.1162).
 - 3) ustawę o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r. (t. j. Dz. U. 2021 r. poz.2268 z późn. zm.).
 - 4) ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. 2021 r., poz.1133 z późn. zm.)
 - 5) ustawę z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1872).
 - 6) ustawę z dnia 17 września 2021 r. o zmianie ustawy o wynagrodzeniach osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2021 r.poz.1834) ,
 - 7) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r. (Dz. U. 2021 poz. 1690).

§ 20

1. Integralną część Regulaminu stanowią załączniki od Nr 1 do Nr 3.
2. Treść Regulaminu została uzgodniona z przedstawicielem Zakładowej Organizacji Związkowej działającej przy Centrum Usług Społecznych w Słupnie.
3. Każdorazowa zmiana postanowień niniejszego Regulaminu wymaga dla swej ważności zachowania formy pisemnej i uzgodnienia z organizacjami związkowymi.
4. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania do wiadomości.

§ 21

1. Traci moc regulamin wynagradzania pracowników Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Słupnie wprowadzony Zarządzeniem Nr 25/2020 Dyrektora GOPS w Słupnie z dnia 07 grudnia 2020 r.

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRADZANIA ZASADNICZEGO
MINIMALNE I MAKSYMALNE MIESIĘCZNE KWOTY WYNAGRADZANIA
ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych
I	3010
II	3030
III	3050
IV	3070
V	3090
VI	3110
VII	3130
VIII	3150
IX	3170
X	3190
XI	3210
XII	3230
XIII	3250
XIV	3270
XV	3290
XVI	3300
XVII	3400
XVIII	3500
XIX	3700
XX	3900
XXI	4100
XXII	4300

**Wykaz stanowisk urzędniczych i pracowniczych i związanych z nimi kategorii
zaszeregowania oraz wymaganiami kwalifikacyjnymi**

LP	Stanowisko	Kategoria zaszerego wania	Wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
1	Dyrektor	XIX	według odrębnych przepisów	5
2.	Główny księgowy	XVI	według odrębnych przepisów	
3.	Kierownik działu	XII	wyższe	5
4.	Starszy specjalista	X	wyższe	3
5.	Inspektor	IX	wyższe	1
6.	Specjalista	VIII	wyższe	4
7.	Archiwista	IX	średnie	-
8.	Specjalista ds. BHP	IX	wg odrębnych przepisów	-
9.	Referent	V	średnie	-
10.	Psycholog	XIV	wyższe wg odrębnych przepisów	-
11.	Asystent rodziny	XIII	wyższe wg odrębnych przepisów	-
12.	Specjalista pracy socjalnej	XIV	wyższe według odrębnych przepisów	3
13.	Pracownik socjalny	XIII	wyższe według odrębnych przepisów	-
14.	Organizator Pomocy Społecznej	XVIII	wyższe według odrębnych przepisów	
15.	Organizator Usług Społecznych, Koordynator Indywidualnych Planów Usług Społecznych, Organizator Społeczności Lokalnej,	XVII	wyższe według odrębnych przepisów	
16.	Pomoc administracyjna (biurowa)	III	średnie	-
17.	Kierowca	VII	według odrębnych przepisów	
18.	Sprzątaczką	III	podstawowe	-
17.	Konserwator	VIII	podstawowe	-

Załącznik nr 3
do Regulaminu wynagradzania
Centrum Usług Społecznych
w Słupnie

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent wynagrodzenia minimalnego
- Główny Księgowy	do 1600 zł
- Kierownik Działu	do 1400 zł