

Zarządzenie Nr SCP.ZD.010-<sup>31</sup>...../23  
Dyrektora Śląskiego Centrum  
Przedsiębiorczości

z dnia <sup>26 lipca</sup>..... 2023 r.

**w sprawie: przyjęcia Regulaminu Wynagradzania pracowników Śląskiego Centrum  
Przedsiębiorczości w Chorzowie**

Na podstawie § 8 pkt 3 Regulaminu organizacyjnego Śląskiego Centrum Przedsiębiorczości, art. 7 pkt 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r., poz. 530 z późn. zm.) oraz przepisów Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960 z późn. zm.)

**zarządzam co następuje:**

**§ 1**

Przyjąć Regulamin Wynagradzania pracowników Śląskiego Centrum Przedsiębiorczości w Chorzowie stanowiący załącznik do niniejszego Zarządzenia.

**§ 2**

Uchylić w całości Regulamin Wynagradzania w Śląskim Centrum Przedsiębiorczości w Chorzowie, stanowiący załącznik do Zarządzenia Dyrektora Śląskiego Centrum Przedsiębiorczości Nr SCP.ZD.010-39/18 z dnia 09.11.2018 r. wraz z późn. zm.

**§ 3**

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

P.O. DYREKTORA  
ŚLĄSKIEGO CENTRUM PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

*Elżbieta Kabelis*

ZESPOŁ OBSŁUGI KADROWEJ

*Małgorzata Wójcik*  
KIEROWNIK

*Bogusława Koczar*  
RADCA PRAWNY  
Kt 2565

ZESPOŁ OBSŁUGI KADROWEJ

*A. Kosobudzka*  
RADCA PRAWNY SPECJALISTA



Załącznik do Zarządzenia  
nr...31.....  
Dyrektora  
Śląskiego Centrum Przedsiębiorczości  
z dnia...26.10.2023...r.

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA pracowników**  
**Śląskiego Centrum Przedsiębiorczości**  
**w Chorzowie**

**§ 1**

Podstawę prawną ustalania Regulaminu Wynagradzania stanowią przepisy:

1. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r., poz.530 z późn. zm.).
2. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960 z późn. zm.), dalej zwane: rozporządzeniem.
3. Art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks Pracy (tekst jednolity: Dz. U. 2022r., poz. 1510 z późn. zm.).
4. Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz. U. z 2022 r., poz. 1732 z późn. zm.).
5. Ustawa z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2022r., poz. 2189 z późn. zm.).
6. 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).
7. Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r., poz.1872 z późn. zm.).
8. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 r., Nr 2,poz. 14 z późn. zm.).

**I. Postanowienia ogólne**

**§ 2**

Regulamin wynagradzania (dalej: regulamin) określa zasady wynagradzania za pracę w Śląskim Centrum Przedsiębiorczości (dalej również: zakład pracy lub Jednostka) oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

### **§ 3**

1. Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników zakładu pracy, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko.
2. Zasady wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy dla Dyrektora i Zastępców Dyrektora jednostki określa Zarządzenie Marszałka Województwa Śląskiego nr 22/22 dnia 01.03.2022 r. z ewentualnymi późniejszymi zmianami.

### **§ 4**

Pracodawca jest obowiązany, przed dopuszczeniem każdego pracownika do pracy, zapoznać go z treścią regulaminu. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

### **§ 5**

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę. Wynagrodzenie to nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego w stosunku do wymiaru czasu pracy obowiązującego danego pracownika. W przypadku, gdy minimalne wynagrodzenie zostanie podwyższone tak, iż przekroczy wysokość wynagrodzenia określoną w umowie, pracodawca ma obowiązek niezwłocznie wprowadzić aneksem do umowy wyższą kwotę.

## **II. Wynagrodzenie za pracę**

### **§ 6**

Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.

### **§ 7**

Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu.

### **§ 8**

Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w załączniku nr 3 do rozporządzenia.

## **§ 9**

W razie zatrudnienia pracownika w niższym niż pełny wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę.

## **§ 10**

1. Wynagrodzenie zasadnicze jest pomniejszane o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy np. z powodu choroby, konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub wypadku przy pracy i choroby zawodowej.

2. W przypadku braku lub niepełnej dokumentacji potwierdzającej nieobecność w pracy pracownika np. w przypadku długotrwałej choroby, wynagrodzenie zasadnicze jest pomniejszane o 1/30 za każdy dzień domniemanej nieobecności w pracy.

## **§ 11**

Pracownikowi oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługują dodatki do wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą:

1. dodatek za wieloletnią pracę po pięciu latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy kolejny rok pracy, aż do osiągnięcia wartości 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

1a. dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu 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;

1b. dodatek za wieloletnią pracę nie przysługuje pracownikowi samorządowemu za dni, za które otrzymuje zasiłek macierzyński, świadczenie rehabilitacyjne.

2. dodatek funkcyjny w wysokości od 0% do 40% przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego (z wyłączeniem osób wskazanych w Zarządzeniu Marszałka Województwa Śląskiego nr 22/22z dnia 1 marca 2022 r. z ew. późn. zm. w sprawie ustalenia maksymalnego miesięcznego wynagrodzenia dla dyrektorów i zastępców dyrektorów wojewódzkich samorządowych jednostek organizacyjnych oraz przyjęcia zasad przyznawania uznaniowych nagród kwartalnych dla dyrektorów wojewódzkich samorządowych jednostek organizacyjnych).

2a. dodatek funkcyjny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy np. z powodu choroby, konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub wypadku przy pracy i choroby zawodowej.

3. dodatek specjalny w kwocie nie przekraczającej 40% przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego.

3a. dodatek specjalny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy np. z powodu choroby, konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub wypadku przy pracy i choroby zawodowej.

4. w przypadku braku lub niepełnej dokumentacji potwierdzającej nieobecność w pracy pracownika np. w przypadku długotrwałej choroby, dodatki do wynagrodzenia są pomniejszane o 1/30 za każdy dzień domniemanej nieobecności w pracy.

5. W przypadku korzystania ze zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, pracownik zachowuje prawo do 50% wynagrodzenia, które rozliczane będzie w miesiącu następnym, po miesiącu korzystania z w/w zwolnienia.

## **§ 12**

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracodawca może przyznać dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia.

## **III. Wymagania kwalifikacyjne**

### **§ 13**

Ustala się minimalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonych w załączniku nr 3 do rozporządzenia (II tabela, część D) .

## **IV. Zasady premiowania i nagradzania**

### **§ 14**

Premie i nagrody przyznaje pracodawca po uwzględnieniu swoich możliwości finansowych, biorąc pod uwagę między innymi osiągnięcie dobrych wyników w pracy, inicjatywę oraz kreatywność pracownika w związku z wykonywaniem zadań.

### **§ 15**

1. Uruchomienia funduszu nagród dokonuje Dyrektor Jednostki.

2. Niewykorzystany fundusz nagród przechodzi na okres następny.

3. Fundusz Nagród przeznaczony jest na:

- a) nagrody miesięczne,
- b) nagrody kwartalne,

c) nagrody indywidualne.

4. Nagrody mają charakter uznaniowy.

5. Wysokość nagrody miesięcznej oraz kwartalnej ustala Dyrektor w porozumieniu z bezpośrednim przełożonym pracownika w formie listy nagród, zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym Regulaminie. Nagrodę przyznaje się pracownikowi, pod warunkiem należytego i terminowego wykonania zadań, wynikających z jego zakresu czynności, a także innych zleconych przez przełożonego oraz przestrzegania porządku i dyscypliny pracy, w tym także przepisów bhp i ppoż., dbałość o powierzone mienie i oszczędności materiałów, energii itp.

6. Przyznana nagroda miesięczna wypłacana jest nie wcześniej niż w miesiącu następnym, po miesiącu którego dotyczy. Wyjątek stanowi przyznana nagroda za miesiąc grudzień, której wypłata następuje w miesiącu grudniu danego roku.

7. Wydzielenia środków na nagrody miesięczne dla pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych dokonuje się przeliczając liczbę pracowników zatrudnionych w dniu podjęcia decyzji o wypłacie nagród przez kalkulacyjną kwotę nagrody przypadającą na 1 pracownika.

8. Przyznana nagroda za dany kwartał wypłacana jest nie wcześniej niż w kolejnym miesiącu po zakończeniu kwartału, którego dotyczy. Wyjątek stanowi przyznana nagroda za IV kwartał, której wypłata następuje w miesiącu grudniu danego roku.

9. Wydzielenia środków na nagrody kwartalne dla pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych dokonuje się przeliczając liczbę pracowników zatrudnionych w dniu podjęcia decyzji o wypłacie nagród przez kalkulacyjną kwotę nagrody przypadającą na 1 pracownika.

10. Dyrektor Jednostki w ramach posiadanych środków może podjąć decyzję o przyznaniu nagród w wysokości skutkującej przekroczeniem przyznanej puli dla stanowiska w poszczególnych komórkach organizacyjnych.

11. Wysokość nagrody indywidualnej określa Dyrektor Jednostki w porozumieniu z bezpośrednim przełożonym pracownika.

12. Nagroda indywidualna może zostać przyznana pracownikowi w szczególności za przyczynianie się do efektywnego wykonywania zadań Jednostki poprzez wzorowe realizowanie obowiązków, realizację szczególnych zadań wykraczających poza zakres obowiązków, szczególne osiągnięcia w pracy, szczególne zaangażowanie w pracy, przejawianie inicjatywy, samodzielność, kreatywność, podnoszenie wydajności i jakości pracy oraz poszukiwanie nowych rozwiązań dotyczących organizacji pracy.

13. Przyznana nagroda indywidualna wypłacana jest najpóźniej w miesiącu następującym po miesiącu, w którym została przyznana.

14. Nagrody nie ulegają pomniejszeniu za czas niezdolności do pracy, a tym samym nie są wliczane do podstawy wymiaru - wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy,

świadczeń pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa, a także świadczeń pieniężnych z tytułu następstw wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

## **V. Pieniężne świadczenia związane z pracą**

### **§ 16**

Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i dodatkami wymienionymi w § 11 również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

1. świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy,
2. świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
3. diety za pobyt w podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości określonej,
4. nagroda jubileuszowa,
5. dodatkowe wynagrodzenie roczne,
6. jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
7. inne należności, które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych do nich lub innych przepisów o randze wyższej od regulaminu.

### **§ 17**

1. Przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, świadczeń pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa, a także świadczeń pieniężnych z tytułu następstw wypadków przy pracy i chorób zawodowych:
  - a. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych podlega uwzględnieniu w kwocie należnej za dany miesiąc, w którym ta praca została wykonana,
  - b. w przypadku niewypracowania przez pracownika należnych norm czasu pracy w związku z tzw. wyjściem prywatnym, korzystaniem ze zwolnienia od pracy z tytułu działania siły wyższej itp., przyjmuje się wynagrodzenie oraz dodatki w kwocie faktycznie wypłaconej,
  - c. w przypadku niewypracowania przez pracownika należnych norm czasu pracy z innych przyczyn usprawiedliwionych, w przypadku przepracowania w danym miesiącu co najmniej połowy obowiązującego go czasu pracy, przyjmuje się wynagrodzenie uzupełnione na zasadach ogólnych,
  - d. w przypadku niewypracowania przez pracownika należnych norm czasu pracy z przyczyn usprawiedliwionych, w przypadku nieprzepracowania w danym miesiącu co najmniej połowy obowiązującego go czasu pracy, wynagrodzenie za ten miesiąc pomija się,
  - e. dodatkowe wynagrodzenie roczne, do którego pracownik nie zachowuje prawa w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy lub zasiłków, uwzględnia się w podstawie wymiaru wynagrodzenia lub zasiłku po uzupełnieniu dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy,



- f. składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy roczne, wlicza się do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjmowanego do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy lub zasiłku w wysokości stanowiącej 1/12 kwoty wypłaconej pracownikowi za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy,
- g. w przypadku zmiany wysokości składnika wynagrodzenia (wynagrodzenie zasadnicze, dodatek specjalny, dodatek funkcyjny) w trakcie miesiąca kalendarzowego, przyjmuje się średnią ważoną składnika za dany okres. Dodatek stażowy za dany miesiąc naliczany jest od średniej ważonej za dany okres.
- h. jeżeli składniki wynagrodzenia, uwzględniane w podstawie wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy lub zasiłku przysługują, lecz nie zostały wypłacone do czasu ostatecznego sporządzenia listy płac, do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy lub zasiłku przyjmuje się te składniki w wysokości wypłaconej za poprzednie okresy. Wypłata składników wynagrodzenia po ustaleniu podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy lub zasiłku, nie powoduje ponownego ustalenia tej podstawy.

Jeżeli składniki wynagrodzenia były należne, lecz nie zostały wypłacone również za okresy poprzednie, podstawę wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy lub zasiłku ustala się bez tych składników, a po ich wypłaceniu, podstawę wymiaru przelicza się uwzględniając te składniki oraz wyrównuje wysokość wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy lub zasiłku.

2. W przypadku nieobecności pracownika w pracy z tytułu niezdolności do pracy lub z innych przyczyn niż niezdolność do pracy, powstałej w danym miesiącu kalendarzowym, dla której potrącenia wynagrodzenia dokonuje się w kolejnym miesiącu, w razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, (obejmującej zmianę wynagrodzenia zasadniczego lub któregośkolwiek z dodatków), potrącenia dokonuje się według stawki z miesiąca, w którym wystąpiła nieobecność w pracy.

3. Pracownik nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu całego roku kalendarzowego. Pracownik, który nie przepracował całego roku kalendarzowego nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy (tj. 6 miesięcy x 30 dni = 180 dni).

Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach o których mowa w ustawie o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę wypłaconego pracownikowi w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych podlega uwzględnieniu w kwocie faktycznej w konkretnym miesiącu, w którym ta praca została wykonana. Potrącenie w przypadku niewypracowania przez pracownika należnych norm czasu pracy z przyczyn

usprawiedliwionych, podlega uwzględnieniu w kwocie faktycznej w miesiącu którego dotyczy.

W przypadku niezdolności do pracy w ostatnim miesiącu roku, jeżeli potrącenia za czas nieprzepracowany dokonano w styczniu roku następnego, potrącenie uwzględnia się w podstawie dodatkowego wynagrodzenia rocznego w roku dokonania tego potrącenia.

4. Potrąceń należności z wynagrodzenia pracownika dokonuje się w dopuszczalnym terminie, tj.:

- w miesiącu, którego dotyczy,
- w miesiącu, którego dotyczy - na podstawie korekty listy płac sporządzonej po zamknięciu miesiąca obliczeniowego,
- w miesiącu kolejnym.

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.

5. Należności inne niż:

- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- kary pieniężne przewidziane w art.108 Kodeksu pracy,

mogą być potrącane z wynagrodzenia w oparciu o zgodę wyrażoną na piśmie przez pracownika, zgodnie z uregulowaniami Kodeksu pracy.

6. Sporządzenie korekty listy płac dotyczącej poprzedniego okresu rozliczeniowego, powoduje konieczność korekty pozostałych składników wynagrodzenia ujmowanych w podstawie wymiaru innych należności (m.in. dodatkowego wynagrodzenia rocznego) przysługujących pracownikowi ze stosunku pracy.

## **§ 18**

1. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:

- po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 45 latach pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.

2. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

4. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.

5. Podstawę 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 jej wypłaty.

6. Nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

## § 19

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje

jednorazowa odprawa w wysokości:

- po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia,
- po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia,
- po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

## VI. Przepisy końcowe

### § 20

1. Regulamin wynagradzania pracowników obowiązuje przez czas nieokreślony.

2. Zmiana treści regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie, bądź przez wprowadzenie nowego regulaminu.

### § 21

Postanowienia niniejszego regulaminu wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników .

### § 22

W sprawach dotyczących przedmiotu niniejszego regulaminu, które nie zostały w nim uregulowane, zastosowanie mają przepisy prawa pracy.

P.O. DYREKTORA  
ŚLĄSKIEGO CENTRUM PRZEDSIĘBIORCZOŚCI  
*S. Kabeleś*  
Elżbieta Kabeleś

ZESPÓŁ OBSŁUGI KADROWEJ  
*M. Kosobudzka*  
KIEROWNICZKA

ZESPÓŁ OBSŁUGI KADROWEJ  
*Małgorzata Wozniak*  
KIEROWNIK

Bogusława Koczar  
RADCA PRAWNY  
Kt 2565

GŁÓWNY KSIĘGOWY  
*Choncel*  
Kornelia Choncel

Tabela maksymalnych kwot miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota w złotych
I	nie dotyczy
II	nie dotyczy
III	nie dotyczy
IV	nie dotyczy
V	nie dotyczy
VI	nie dotyczy
VII Młodszy Referent	3.800
VIII Referent	4.000
IX Starszy Referent Inspektor do spraw BHP	4.200
X Samodzielny Referent Specjalista	4.600
XI Specjalista do spraw bhp Inspektor Starszy Specjalista	5.000
XII Starszy Specjalista do spraw bhp	5.000
XIII Główny Specjalista Główny Specjalista do spraw bhp Radca Prawny	6.000 6.000 6.500
XIV Inspektor Ochrony Danych Z-ca Głównego Księgowego	6.000 6.500
XV Kierownik Audytor Wewnętrzny Główny Księgowy	6.500 6.500 8.000
XVI -----	nie dotyczy
XVII Z-ca Dyrektora	9.300
XVIII Dyrektor	14.000

P.O. DYREKTORA  
ŚLĄSKIEGO CENTRUM PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

*Elżbieta Kabelis*  
Elżbieta Kabelis

ZESPÓŁ OBSŁUGI KADROWEJ

*Malgorzata Wozniak*  
KIEROWNIK

*Bogusława Choncel*  
RADCA PRACOWNY  
Kt 2565

GŁÓWNY KSIĘGOWY

*Kornelia Choncel*  
Kornelia Choncel

ZESPÓŁ OBSŁUGI KADROWEJ

*Alicja Kosobudzka*  
ALICJA KOSOBUDZKA  
GŁÓWNY SPECJALISTA

.....  
Imię i nazwisko

**Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się  
z treścią Regulaminu Wynagradzania**

Niniejszym oświadczam, iż zapoznałam/zapoznałem się z treścią Regulaminu wynagradzania pracowników Śląskiego Centrum Przedsiębiorczości z siedzibą w Chorzowie wprowadzonego Zarządzeniem Dyrektora ŚCP Nr SCP.ZD.010-<sup>31</sup>...../23 z dnia <sup>26</sup>..... lipca 2023 r. oraz oświadczam, iż akceptuję jego postanowienia.

.....  
/data i czytelny podpis pracownika/

P.O. DYREKTORA  
ŚLĄSKIEGO CENTRUM PRZEDSIĘBIORCZOŚCI  
*E. Kabelis*  
Elżbieta Kabelis

ZESPÓŁ OBSŁUGI KADROWEJ

*M. Woźniak*  
Małgorzata Woźniak  
KIEROWNIK

*B. Koczar*  
Bogusława Koczar  
RADCA PRAWNY  
Kt 2565

GŁÓWNY KSIĘGOWY ZESPÓŁ OBSŁUGI KADROWEJ

*K. Choncel*  
Kornelia Choncel

*A. Kosobudzka*  
Alicja Kosobudzka  
GŁÓWNY SPECJALISTA

