

ZARZĄDZENIE Nr 11/2022
Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Okonku
z dnia 09 grudnia 2022 r.

**w sprawie ustalenia „Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych
w Centrum Usług Wspólnych w Okonku”.**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530), w związku z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960) zarządza się, co następuje:

§ 1. Ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Centrum Usług Wspólnych w Okonku” stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Z dniem wejścia w życie niniejszego zarządzenia traci moc: zarządzenie Nr 2/2021 Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Okonku z dnia 04 stycznia 2021 r. w sprawie ustalenia „Regulaminu wynagradzania pracowników Centrum Usług Wspólnych w Okonku”.

§ 3. Wykonanie zarządzenia powierza się inspektorowi ds. kadr.

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie po 14 dniach od dnia ogłoszenia i podlega publikacji w Biuletynie Informacji Publicznej Centrum Usług Wspólnych w Okonku.

DYREKTOR
Centrum Usług Wspólnych
w Okonku
Renata Zabrocka

„Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Centrum Usług Wspólnych w Okonku”

§ 1. Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Centrum Usług Wspólnych w Okonku, zwany dalej Regulaminem określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
- 2) przepisy ogólne dotyczące wynagrodzenia za pracę,
- 3) wynagrodzenie zasadnicze pracowników,
- 4) dodatki do wynagrodzenia zasadniczego,
- 5) inne dodatki,
- 6) nagrody,
- 7) inne świadczenia związane ze stosunkiem pracy.

§ 2. Ileć w regulaminie jest mowa o:

- 1) Centrum - oznacza to Centrum Usług Wspólnych w Okonku,
- 2) Dyrektorze - oznacza to Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Okonku,
- 3) pracowniku - oznacza to osobę zatrudnioną w Centrum na podstawie umowy pracę,
- 4) regulaminie – oznacza regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Centrum Usług Wspólnych w Okonku,
- 5) rozporządzeniu płacowym – oznacza to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1960),
- 6) ustawie – oznacza to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530).

§ 3. 1. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

2. Wysokość wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy uważana jest za dobro osobiste pracownika i objęte jest tajemnicą.

§ 4. 1. Wprowadza się szczegółowe kwalifikacje pracowników, kategorie zaszeregowania na poszczególnych stanowiskach oraz stanowiska, na których przydzielony będzie dodatek funkcyjny, stanowiące załącznik nr 1 do regulaminu.

2. Ustala się stawki wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania, zgodnie z załącznikiem nr 2 do regulaminu.

§ 5. W zakresie nieuregulowanym w regulaminie obowiązują wymagania kwalifikacyjne określone w rozporządzeniu płacowym.

§ 6. 1. Wynagrodzenie za pracę ze wskazaniem poszczególnych jego składników i należnych kwot wraz ze sposobem ich określenia ustala Dyrektor Centrum Usług Wspólnych w Okonku w umowie o 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.

4. Pracownikowi przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę (na zasadach określonych w ustawie),

- 3) nagroda jubileuszowa (na zasadach określonych w ustawie),
- 4) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy (na zasadach określonych w ustawie),
- 5) dodatkowe wynagrodzenie roczne (na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. z 2018 r. poz. 1872),
- 6) dodatek funkcyjny (na zasadach określonych w niniejszym regulaminie),
- 7) dodatek specjalny (na zasadach określonych w niniejszym regulaminie),
- 8) nagroda (na zasadach określonych w niniejszym regulaminie).

§ 7. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze danego pracownika ustala Pracodawca, biorąc pod uwagę w szczególności:

- 1) rodzaj wykonywanej pracy, z uwzględnieniem stopnia złożoności i trudności zadań na stanowisku,
- 2) efekty dotychczasowej pracy w CUW,
- 3) stopień wykształcenia specjalistycznego na danym stanowisku.

§ 8. 1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych urzędniczych, o których mowa w niniejszym regulaminie przysługuje dodatek funkcyjny. Dodatek funkcyjny wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu 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.

2. Wysokość dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk określa załącznik nr 3 do Regulaminu.

3. W razie zbiegu prawa do dodatku funkcyjnego przysługuje dodatek korzystniejszy dla pracownika.

§ 9. 1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może zostać przyznany dodatek specjalny w wysokości adekwatnej do wynagrodzenia z uwzględnieniem ich ilości oraz potrzebnych do ich wykonania kwalifikacji.

2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.

3. Przyznany dodatek specjalny nie może przekraczać kwoty 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego lub nie może przekraczać 60 % wynagrodzenia zasadniczego, w wypadku, gdy pracownik nie ma przyznanego dodatku funkcyjnego.

4. Dodatek specjalny wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu 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.

5. Przepisy dotyczące dodatku specjalnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

§ 10. 1. W przypadku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w razie wyboru przez pracownika wypłaty wynagrodzenia w trybie art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych, wypłaca się je w sposób następujący:

1) za każdą godzinę pracy przysługuje 100 % stawki godzinowej normalnego wynagrodzenia,

2) za każdą godzinę pracy przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto,. Zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

2. Dodatek w wysokości 100 % przysługuje za każdą godzinę pracy ponad wymiar czasu pracy ustalony dla pracownika na okres rozliczeniowy zgodnie z art. 130 Kodeksu pracy, chyba, że przekroczenie ustalonego wymiaru czasu pracy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach

nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje już prawo do dodatku, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 albo w wyniku pracy w święto lub niedzielę, za którą pracownikowi nie udzielono dnia wolnego.

3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia składników wynagrodzenia, określonych w ust. 1 i 2 obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzowania, z tym, że do podstawy obliczenia składnika, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 i ust. 2 nie wlicza się dodatku funkcyjnego.

§ 11. 1 Pracownikom może być przyznana nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

2. Pracodawca, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy fundusz nagród w wysokości 10 % rocznego planowanego funduszu wynagrodzeń osobowych z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników CUW wyróżniających się w pracy zawodowej.

3. Wysokość funduszu nagród może być podwyższona przez Dyrektora CUW w razie powstania oszczędności w wynagrodzeniach osobowych pracowników CUW.

4. Fundusz nagród pozostaje w wyłącznej dyspozycji Dyrektora CUW.

5. Nagroda może być przyznana pracownikowi, który nienagannie wykonuje swoje obowiązki i spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) umiejętnie i skutecznie wykorzystuje swoje kwalifikacje oraz doświadczenie zawodowe na stanowisku, zapewniając odpowiedni poziom merytoryczny realizowanych zadań,
- 2) wykazuje się szczególnym zaangażowaniem w wykonywaniu powierzonych zadań, przejawia inicjatywę w realizacji tych zadań i bierze za nie odpowiedzialność,
- 3) jest samodzielny w rozwiązywaniu problemów i realizacji powierzonych zadań, proponuje konkretne rozwiązania w celu realizacji zadań na zajmowanym stanowisku,
- 4) wykonuje pracę na wysokim poziomie jakościowym i przestrzega terminów realizacji zadań,
- 5) przestrzega dyscypliny pracy i obowiązujących w CUW regulaminów, instrukcji i wykonuje polecenia przełożonych,
- 6) nie był karany karą porządkową w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających dzień ustalenia prawa do nagrody.

6. Przy ustalaniu wysokości nagrody, poza kryteriami określonymi w ust. 5 bierze się pod uwagę stopień złożoności i trudności realizowanych zadań.

7. Dyrektor CUW może przyznać nagrodę indywidualną w każdym czasie, biorąc pod uwagę szczególne osiągnięcia pracownika w realizacji zadań lub konkretnego zadania, mającego wpływ na pracę CUW.

8. Nagroda jest świadczeniem fakultatywnym, ma charakter uznaniowy, w związku z czym, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przyznanie nagrody w wysokości wyższej niż przyznana.

9. Pismo przyznające nagrodę dołącza się do akt osobowych pracownika.

§ 12. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530), rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2021 r. poz. 1960) oraz ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.).

TABELA STANOWISK

wymagane kwalifikacje, kategorie zaszeregowania oraz ustalenie stawek dodatku funkcyjnego na określonych stanowiskach

I Tabela

A. Stanowiska kierownicze na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego	Wykształcenie	Staż pracy	Uwagi
1	główny księgowy	XV - XVIII	6	Wyższe 1	3	art. 54 ust. 2 pkt. 4 ufp
				Średnie 2	6	

B. Stanowiska urzędnicze

1	inspektor	XII – XV	-	wyższe	3	
				średnie	5	
2	samodzielny referent	IX – XIII	-	wyższe	-	
				średnie	2	
3	referent	IX – XI	-	średnie	2	

- 1 ekonomiczne jednolite studia magisterskie lub ekonomiczne studia zawodowe, uzupełniające ekonomiczne studia magisterskie albo ekonomiczne studia podyplomowe i co najmniej 3 letnią praktykę w księgowości,
2 średnią, policealną lub pomaturalną szkołę ekonomiczną i co najmniej 6 letnią praktykę w księgowości.

II Tabela
Stanowiska pomocnicze i obsługi

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego	Wykształcenie	Staż pracy	Uwagi
1	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna)	III - X	-	średnie	-	
2	Rzemieślnik (murarz, malarz, dekarz, elektryk, mechanik, elektromechanik, kucharz), Konservator, Robotnik wykwalifikowany	V - XI	-	średnie zawodowe	-	
				zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku	-	
3	Pomoc kuchenna	IV - IX	-	zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku	-	
				podstawowe i umiejętność wykonywania czynności		
4	Palacz c.o.	VIII - XI	-	zasadnicze i kurs dla palaczy c.o.	-	
5	Robotnik gospodarczy (magazynowy)	V - VIII	-	zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku	-	
				podstawowe i umiejętność wykonywania czynności	-	
6	Woźny	IV - VIII	-	podstawowe i umiejętność wykonywania czynności	-	
7	Sprzątaczką	III - VIII	-	podstawowe	-	

8	Sekretarz szkoły	XII - XV	-	średnie	5	
9	Pomoc nauczyciela	VI - X	-	podstawowe	-	
10	Opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły)	I - VI	-	podstawowe	-	
11	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	XII – XV	-	wyższe	3	
		XI - XIV	-	wyższe	-	
12	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	X - XIII	-	średnie	3	
		IX - XII	-	średnie	2	
13	Kierowca samochodu osobowego	V - X	-	zawodowe wg odrębnych przepisów	-	-

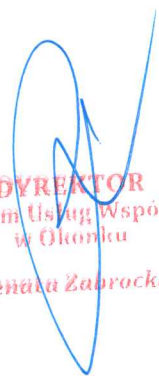
TABELA

**miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych
kategoriach zaszeregowania**

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
I	1 700 – 1 900
II	1 720 – 2 000
III	1 740 – 2 100
IV	1 760 – 2 200
V	1 780 – 2 600
VI	1 800 – 2 900
VII	1 820 – 3 500
VIII	1 840 – 3 700
IX	1 860 – 3 800
X	1 880 – 3 900
XI	1 900 – 4 000
XII	1 920 – 4 100
XIII	1 940 – 4 200
XIV	1 960 – 4 600
XV	1 980 – 5 200
XVI	2 000 – 5 600
XVII	2 100 – 6 000
XVIII	2 200 – 6 500
XIX	2 400 – 6 700
XX	2 600 – 7 000

TABELA
stawek dodatku funkcyjnego

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom Dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	660
2	1 000
3	1 300
4	1 500
5	1 700
6	2 000


DYREKTOR
Centrum Usług Wspólnych
w Okonku
Renata Zabrocka