

Załącznik do zarządzenia nr 1/2024
Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Suchym Lesie
z dnia 1 stycznia 2024 r.
w sprawie: aneksu do Regulaminu wynagradzania pracowników
samorządowych zatrudnionych w Centrum Usług Wspólnych w Suchym Lesie

Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Centrum Usług Wspólnych w Suchym Lesie

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 poz. 530), zarządzam, co następuje:

§ 1

1. Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.
2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
 - 1) **CUW** – należy przez to rozumieć Centrum Usług Wspólnych w Suchym Lesie,
 - 2) **pracodawcy** – należy przez to rozumieć CUW, jako jednostkę organizacyjną zatrudniającą pracowników, reprezentowaną przez Dyrektora lub inną osobą przez niego upoważnioną,
 - 3) **pracownikach** – rozumie się przez to osoby zatrudnione w CUW na podstawie umowy o pracę,
 - 4) **regulaminie wynagradzania** – rozumie się regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w CUW w Suchym Lesie,
 - 5) **wynagrodzeniu zasadniczym** – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,
 - 6) **najniższemu wynagrodzeniu** – rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie za pracę corocznie określane w Rozporządzeniu Rady Ministrów,
 - 7) **rozporządzeniu płacowym** - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 ze zm.),
 - 8) **Kodeksie pracy** – rozumie się przez to ustawę z dn. 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.),
 - 9) **Ustawie o pracownikach samorządowych** – rozumie się przez to ustawę z dn. 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530 z późn. zm).

§ 2

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

1. wynagrodzenie zasadnicze,
2. dodatek za stażowy,
3. dodatek funkcyjny,
4. nagroda dyrektora z funduszu nagród,
5. nagroda jubileuszowa,
6. jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
7. odprawa pośmiertna,
8. dodatkowe wynagrodzenie roczne,
9. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
10. odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w przypadkach określonych w przepisach,
11. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i zasadach określonych w kodeksie pracy.
12. dodatek specjalny

§ 3

Regulamin wynagradzania określa:

1. tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego (zał. nr 1),
2. tabelę stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych (zał. nr 2),
3. tabelę wymagań kwalifikacyjnych (zał. nr 3).

§ 4

Ogólne zasady.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe niż najniższe wynagrodzenie corocznie określone w Rozporządzeniu Rady Ministrów.

3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
4. Górną granicę wynagrodzenia zasadniczego określa tabela (zał. nr 1).

§ 5

Dodatek za wieloletnią pracę, odprawa emerytalna i rentowa.

1. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt. 7 i art. 38 ustawy o pracownikach samorządowych oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia płacowego pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę.
2. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt. 8 i art. 38 ustawy o pracownikach samorządowych oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia płacowego pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa.
3. Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt. 9 i art. 38 ustawy o pracownikach samorządowych oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia płacowego pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

§6

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy w skutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna. Szczegółowy tryb i zasady wypłaty odprawy określa kodeks pracy.

§7

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, należy się odprawa pieniężna (Dz. U. z 2003 r. nr 90 poz. 844)

§8

Nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości jednej dodatkowej pensji (łącznie w ciągu roku ok. 100% wynagrodzenie pracownika brutto) z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.
2. Decyzję o przyznaniu pracownikowi nagrody podejmuje dyrektor.
3. Nagrody mogą być przyznawane do trzech razy w roku.
4. Ustala się następujące kryteria przyznawania nagród:
 - 1) Wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych
 - 2) Złożoność realizowanych zadań
 - 3) Terminowość i wysoka jakość realizowanych zadań
 - 4) Wykazywanie inicjatywy w zakresie poprawy funkcjonowania jednostki
 - 5) Przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych
 - 6) Podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami jednostki
 - 7) Dbanie o dobro jednostki
 - 8) Dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań nie mieszczących się w zakresie obowiązków pracownika.
5. Pracownik, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających dzień przyznania nagrody, traci prawo do tej nagrody.
6. O przyznaniu nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy pracownik jest zawiadamiany na piśmie.
7. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody przekazywany jest do akt osobowych.

§9

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

1. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie. Podstawę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ustala się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

3. Zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy kodeksu pracy.

§10

Zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy kodeksu pracy oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780)

§11

Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego określonego ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1690)

§12

Dodatek funkcyjny.

Osobie zatrudnionej na stanowisku głównego księgowego przysługuje dodatek funkcyjny zgodnie z przyznaną grupą w kwotach określonych w tabeli stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych (załącznik nr 2).

§13

Dodatek specjalny

1. Dodatek specjalny może zostać przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek przysługuje w kwocie wynoszącej do 50% wynagrodzenia zasadniczego
3. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż rok.
4. Dodatek specjalny z tytułu:
 - a) długotrwałego zastępstwa pracowników przebywających na zwolnieniach lekarskich, urlopach: bezpłatnym, macierzyńskim i wychowawczym,
 - b) wykonywania pracy na nie obsadzonym stanowisku, w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika zastępującego.

5. Dodatek specjalny może być wycofany przed upływem czasu, na który został przyznany jeżeli ustały przyczyny uzasadniające jego stosowanie.
6. Decyzję o przyznaniu dodatku podejmuje dyrektor.
7. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okres nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami jest zmniejszany proporcjonalnie do liczby godzin nieobecności.
8. Dodatek specjalny wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.
9. Dodatek specjalny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.

§14

Ustalenia dodatkowe:

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść go na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje z dołu do 28 dnia każdego miesiąca.
3. Na wniosek pracownika wynagrodzenia i inne należności wynikające za stosunku pracy mogą być przykazywane na wskazane przez niego konto bankowe.
4. Na żądanie pracownika pracodawca zobowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone wynagrodzenie.

§15

W sprawach nie uregulowanych w regulaminie wynagradzania stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia płacowego, kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

§16

Przepisy końcowe:

1. Regulamin może być zmieniony w formie aneksów uzgodnionych z organizacjami związkowymi (jeśli takie w momencie powstania aneksu będą funkcjonowały na terenie jednostki).
2. Aneksy zaczynają obowiązywać w terminach i po podaniu ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty dla regulaminów wynagradzania.
3. Zapoznanie się z treścią niniejszego regulaminu pracownicy potwierdzają własnoręcznym podpisem pod oświadczeniem o zapoznaniu się z dokumentem.

§17

1. Regulamin wchodzi w życie 1 stycznia 2024 r.
2. Regulamin jest do wglądu u dyrektora
3. Regulamin obowiązuje do odwołania.

Suchy Las, dnia 2 stycznia 2024 r.

Dyrektor
CENTRUM USŁUG WSPÓLNYCH
[Podpis]
Agnieszka Nieużyła

2.01.2024.
.....
(data i podpis dyrektora)

Tabela wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	2150,00	4400,00
II	2200,00	4500,00
III	2250,00	4600,00
IV	2300,00	4700,00
V	2350,00	4800,00
VI	2400,00	5000,00
VII	2450,00	5400,00
VIII	2500,00	5700,00
IX	2550,00	6000,00
X	2600,00	6200,00
XI	2650,00	6300,00
XII	2700,00	6500,00
XIII	2750,00	6800,00
XIV	2800,00	7100,00
XV	2850,00	7400,00
XVI	2900,00	7700,00
XVII	2950,00	8000,00
XVIII	3000,00	8300,00
XIX	3100,00	8600,00
XX	3200,00	8700,00
XXI	3400,00	8900,00
XXII	3600,00	9000,00

Tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych

Grupa dodatku funkcyjnego	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	400,00	1000,00
II	700,00	1300,00
III	1000,00	1500,00
IV	1200,00	1700,00
V	1500,00	1760,00

Wykaz stanowisk

L.p.	Stanowisko	Grupa wynagrodzenia zasadniczego		Zakres grup dodatku funkcyjnego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
		minimalna	maksymalna		Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
STANOWISKA URZĘDNICZE						
1	Dyrektor	XIX	XXII	1 - 5	5 lub wg odrębnych przepisów	
2	Główny księgowy	XVI	XVIII	1 - 4	wg odrębnych przepisów	
3	Inspektor	IX	XI		wyższe średnie	2 4
4	Referent	V	X		średnie	-