

ZARZĄDZENIE NR 28 /2023

**Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Radomsku
z dnia 3 lipca 2023r.**

W sprawie: wprowadzenia regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Centrum Usług Wspólnych w Radomsku

Na podstawie art. 39 ust.1 i 2 i ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2023r. poz. 1102) zarządza się co następuje.

§ 1

Ustala się Regulamin Wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Centrum Usług Wspólnych w Radomsku stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc Zarządzenie Nr 57/2021 z dnia 17.12.2021r.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracowników.

DYREKTOR
Centrum Usług Wspólnych
w RADOMSKU
Anna Rowalik

2/

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
pracowników samorządowych zatrudnionych
w Centrum Usług Wspólnych w Radomsku

§1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników;
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
- 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania pozostałych składników wynagrodzenia.

§2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy kodeksu pracy i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie;
- 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008r. (Dz. U. z 2022r. poz. 530);
- 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 maja 2023r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2023r poz. 1102);
- 4) pracownikach – rozumie się przez to pracowników samorządowych zatrudnionych w Centrum Usług Wspólnych w Radomsku na podstawie umowy o pracę;
- 5) pracodawcy – rozumie się przez to Centrum Usług Wspólnych w Radomsku reprezentowane przez dyrektora;
- 6) organizacji związkowej – rozumie się przez to związki zawodowe działające w Centrum Usług Wspólnych w Radomsku;
- 7) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych poziomów wynagrodzenia zasadniczego;
- 8) minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z dnia 10 października 2002r. (Dz.U. z 2020r, poz.2207).

§3. Ustala się wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych

określonych w rozporządzeniu.

§4. 1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.

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.

§5. Pracownikowi przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze, zgodnie z art. 36 ust. 2 ustawy oraz załącznikiem nr 1 i 3 do regulaminu wynagradzania;
- 2) dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z art. 36 ust. 2 i 38 ust. 1 i 5 ustawy oraz § 7 rozporządzenia. Dodatek za wieloletnią pracę nie przysługuje za dni nieobecności w pracy spowodowane urlopem macierzyńskim, rodzicielskim, ojcowskim.
- 3) dodatek funkcyjny, zgodnie z art. 36 ust. 4 ustawy oraz załącznikiem Nr 2 i 3 do regulaminu wynagradzania;
- 4) dodatek specjalny, zgodnie z art. 36 ust. 5 ustawy oraz § 7 regulaminu wynagradzania;
- 5) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, zgodnie z art. 42 ustawy oraz art. od 151⁷ do 151⁸ kodeksu pracy;
- 6) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z art. 42 ustawy oraz art. 151 i art. od 151¹ do 151⁶ kodeksu pracy;
- 7) wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta, zgodnie z art. 42 ustawy oraz art. od 151⁹ do 151¹² kodeksu pracy;
- 8) nagroda jubileuszowa, zgodnie z art. 36 ust. 2 i art. 38 ust. 2,4,5 ustawy oraz § 8 i 12 rozporządzenia;
- 9) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, zgodnie z art. 36 ust. 6 ustawy oraz § 8 regulaminu wynagradzania;
- 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. z 2018, poz. 1872 ze zm.);
- 11) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z art. 36 ust. 2 i art. 38 ust. 3,4,5 ustawy oraz § 9 rozporządzenia;
- 12) odprawa pośmiertna, zgodnie z art. 93 kodeksu pracy;
- 13) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących

pracowników, zgodnie z ustawą z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018, poz. 1969 ze zm.).

§6.1. Dodatek funkcyjny przyznaje pracodawca. Jest on wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

2. Dodatek funkcyjny przysługuje w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy, spowodowane urlopem wypoczynkowym, korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie przepisów prawa pracy.

3. W razie nieobecności spowodowanej chorobą, sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, urlopem macierzyńskim, rodzicielskim, ojcowskim – dodatek funkcyjny jest proporcjonalnie zmniejszany za czas tej nieobecności.

§7.1. Pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.

2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż rok, a w indywidualnych przypadkach także na czas nieokreślony.

3. Decyzję o przyznaniu dodatku podejmuje pracodawca.

4. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

5. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy, spowodowanej urlopem wypoczynkowym, korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie przepisów prawa pracy.

6. W razie nieobecności spowodowanej chorobą, sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, urlopem macierzyńskim, rodzicielskim, ojcowskim – dodatek specjalny jest proporcjonalnie zmniejszany za czas tej nieobecności.

§ 8.1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% planowanych wynagrodzeń z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.

2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe maksymalnie do 3%.

3. Nagrody mają charakter uznaniowy i fakultatywny. Decyzję o ich przyznaniu podejmuje pracodawca.

4. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej a w wyjątkowych przypadkach w innym terminie.

5. Dyrektor przyznaje nagrody tym pracownikom, którzy:

1) świadczą pracę w większym zakresie i o wyższej jakości od obowiązującej na danym

stanowisku;

- 2) wzorowo wypełniają obowiązki;
- 3) wykazują inicjatywę w pracy;
- 4) dbają o dobre imię placówki;
- 5) podnoszą wydajność i jakość pracy.

6. Na warunkach określonych w pkt 3-5 Prezydent Miasta Radomska może przyznać nagrodę dyrektorowi CUW.

§9. Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego (załącznik Nr 1 do regulaminu)
- 2) tabelę stawek dodatku funkcyjnego (załącznik Nr 2 do regulaminu)
- 3) wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, wymagań kwalifikacyjnych oraz stawek dodatku funkcyjnego na poszczególnych stanowiskach (załącznik Nr 3 do regulaminu).

§ 10.1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

2. Wypłata wynagrodzenia za dany miesiąc następuje zgodnie z harmonogramem wypłat, najpóźniej ostatniego dnia miesiąca.

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

§12. Regulamin podlega uzgodnieniu ze związkami zawodowymi działającymi w placówce.

§13. Regulamin może być zmieniony w formie aneksu.

§14. Regulamin wchodzi w życie od 1 lipca 2023r.

Wiceprezes
Zarządu Oddziału ZNP w Radomsku
Krzysztof Deniczuk

DYREKTOR
Centrum Usług Wspólnych
w RADOMSKU
Anno Kowalik

**Załącznik Nr 1 do regulaminu
wynagradzania pracowników
samorządowych zatrudnionych
w Centrum Usług Wspólnych**

TABELA MIESIĘCZNEGO POZIOMU WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w zł.	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w % od minimalnego wynagrodzenia ogłoszonego w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z dnia 10.10.2002r. (Dz.U z 2020r poz 2207)
I	3 300,00	140%
II	3 350,00	150%
III	3 400,00	160%
IV	3 450,00	170%
V	3 500,00	190%
VI	3 550,00	210%
VII	3 600,00	230%
VIII	3 650,00	250%
IX	3 700,00	270%
X	3 800,00	290%
XI	3 900,00	300%
XII	4 000,00	310%
XIII	4 100,00	320%
XIV	4 200,00	330%
XV	4 300,00	340%
XVI	4 400,00	350%
XVII	4 600,00	355%
XVIII	4 800,00	360%
XIX	5 000,00	365%
XX	5 200,00	370%

Wiceprezes
Zarządu Oddziału ZNP w Radomsku
AK
Krzysztof Deniczuk

DYREKTOR
Centrum Usług Wspólnych
w RADOMSKU
AK
Anna Kowalik

Załącznik Nr 2 do regulaminu
wynagradzania pracowników
samorządowych zatrudnionych
w Centrum Usług Wspólnych

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	500
2	700
3	900
4	1200
5	1500
6	1700
7	1900
8	2300
9	2800

Wiceprezes
Zarządu Oddziału ZNP w Radomsku
Krzysztof Deniczuk

DYREKTOR
Centrum Usług Wspólnych
w RADOMSKU
Anna Kowalik

**Załącznik Nr 3 do regulaminu
wynagradzania pracowników
samorządowych zatrudnionych
w Centrum Usług Wspólnych**

**WYKAZ STANOWISK, KATEGORII ZASZEREGOWANIA, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH ORAZ
STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania		Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
		Min.	Max.		Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6	7
Stanowiska kierownicze urzędnicze						
1	Dyrektor (kierownik) jednostki	XVIII	XXI	8	Wyższe ²⁾ lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2	Główny księgowy	XV	XVIII	6	według odrębnych przepisów	
3	Zastępca głównego księgowego	XIV	XVII	5	Wyższe ²⁾ lub podyplomowe ekonomiczne	3
4	Inspektor ochrony danych	XIV	XVII	4	według odrębnych przepisów	
5	Kierownik sekcji	XIII	XVI	4	wyższe ²⁾	4
Stanowiska urzędnicze						
1.	Główny specjalista	XIII	XVI	3	wyższe ²⁾	4
2.	Starszy specjalista	XI	XIV	-	Wyższe ²⁾ średnie ³⁾	3 5
3.	Starszy księgowy	XI	XIV	-	wyższe ²⁾	3
					średnie ³⁾	5
4.	Specjalista	X	XIII	-	wyższe ²⁾	-
					średnie ³⁾	3
5.	Samodzielny referent	X	XIII	-	wyższe ²⁾	1
					średnie ³⁾	4
6.	Starszy referent Księgowy	IX	XII	-	wyższe ²⁾	-
					Średnie ³⁾	2
7.	Referent, kasjer	VIII	XI	-	średnie ³⁾	1

Stanowiska pomocnicze i obsługi						
1.	Pomoc administracyjna	IV	VII	-	zasadnicze ⁴⁾	-
2.	Konserwator	V	VIII	-	zasadnicze ⁴⁾	-
3.	Robotnik	II	V	-	podstawowe ⁵⁾	-
4.	Sprzątaczką	II	V	-	podstawowe ⁵⁾	-
Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych						
1.	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	XII	XV	-	wyższe ²⁾	4
		XI	XIV	-	wyższe ²⁾	3
					średnie ³⁾	5
		X	XIII	-	wyższe ²⁾	2
			średnie ³⁾	4		
2.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	IX	XII	-	wyższe ²⁾	-
					średnie ³⁾	3
		VIII	XI	-	średnie ³⁾	2
		VII	X	-	średnie ³⁾	-

¹⁾ Minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia, uwzględniają wymagania określone w ustawie z dnia 21 listopada 2008r o pracownikach samorządowych (Dz. U. Z 2022 r poz 530), przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 tej ustawy.

²⁾ Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to ukończenie studiów potwierdzone dyplomem, o którym mowa w art. 77 ust.1 ustawy z dnia 20 lipca 20018r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742 ze zm.) w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

³⁾ Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 900), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

⁴⁾ Wykształcenie zasadnicze – rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.

⁵⁾ Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.

Wiceprezes
Zarządu Oddziału ZNI w Radomsku
Krzysztof Deniczuk

DYREKTOR
Centrum Usług Wspólnych
w RADOMSKU
Anna Kowalik