

ZARZĄDZENIE Nr 9/2018
Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Nowej Sarzynie
z dnia 19 maja 2018 r.

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych
w Centrum Usług Wspólnych w Nowej Sarzynie**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 z późn. zm.) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 936)

zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadzam Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych w Centrum Usług Wspólnych w Nowej Sarzynie, zwany dalej Regulaminem.

§ 2

1. Regulamin ustala:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych;
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagradzania zasadniczego;
- 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
- 4) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego.

2. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 3

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 z późn. zm.);
- 2) rozporządzeniu płacowym – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936);
- 3) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Centrum Usług Wspólnych w Nowej Sarzynie.

§ 4

1. Wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych, kategorie zaszeregowania na poszczególnych stanowiskach oraz stanowiska, na których przydzielony będzie dodatek funkcyjny, określone zostały w załączniku nr 1 do zarządzenia.
2. Dopuszcza się zatrudnianie na stanowisku o którym mowa w ust. 1, osoby nie spełniającej wymagań kwalifikacyjnych na to stanowisko, określonych w niniejszym Regulaminie, pod warunkiem spełnienia co najmniej minimalnych wymagań kwalifikacyjnych określonych w rozporządzeniu płacowym.
3. Na stanowiskach nie wymienionych w załączniku nr 1 do zarządzenia, obowiązują wymagania kwalifikacyjne ustalone w obowiązujących przepisach prawnych.

§ 5

1. Wynagrodzenie miesięczne pracowników ustala się w oparciu o rozporządzenie płacowe i niniejszy Regulamin.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
3. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa, w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
4. Pracownikowi może przysługiwać dodatek funkcyjny, dodatek specjalny oraz nagroda.
5. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w umowie o pracę.

§ 6

1. Wynagrodzenie wypłaca się na konto osobiste pracownika po wcześniejszym złożeniu przez pracownika pisemnego wniosku.
2. Wynagrodzenie przekazuje się raz w miesiącu na konto pracownika, najpóźniej do dnia 28 miesiąca, za który należne jest wynagrodzenie. Jeżeli ustalony dzień jest wolnym dniem od pracy wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.

§ 7

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2017 r. poz. 847 z późn. zm.).
3. Minimalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa załącznik nr 3 do rozporządzenia płacowego.
4. Ustala się tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę zgodnie z załącznikiem nr 2 do zarządzenia.
5. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.

6. 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.
7. Wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w ust. 5, podlega corocznemu podwyższaniu w związku ze wskaźnikiem inflacji ustalonym w ustawie budżetowej i minimalnym wynagrodzeniu ogłaszającym w Monitorze Polskim na dany rok. O wysokości podwyżki dla każdego pracownika decyduje Dyrektor Centrum Usług Wspólnych w Nowej Sarzynie. Podwyżka może być przyznana w kwocie niższej niż wynikająca ze wskaźnika inflacji.
8. Podwyższenie wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 7 następuje w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej, z wyrównaniem od dnia 1 stycznia danego roku.

§ 8

1. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeśli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - 2) za dany miesiąc, jeśli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
2. 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.
3. Jeżeli praca stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
5. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - 4) po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - 5) po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - 6) po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
6. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
7. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i jednorazowej 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.

§ 9

1. Pracownikom zatrudnionym na kierowniczych stanowiskach urzędniczych, związanych z kierowaniem zespołem, przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Stawki dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 3 do zarządzenia.
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.
4. Dodatek funkcyjny nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

§ 10

1. Dodatek specjalny może być przyznawany pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Podstawę przyznania dodatku specjalnego stanowi decyzja Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w której należy określić maksymalny czas, do którego dodatek się przyznaje.
3. Dodatek specjalny jest przyznawany na czas określony.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40 %, łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika, a jego wysokość jest uzależniona od zakresu obowiązków oraz stopnia złożoności lub odpowiedzialności obowiązków służbowych lub powierzonych dodatkowych zadań.
5. Dodatek specjalny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.
6. Dodatek specjalny nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

§ 11

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzony jest na dany rok kalendarzowy fundusz nagród w wysokości 3 % wynagrodzenia rocznego pracowników z przeznaczeniem na nagrody uznaniowe za:
 - 1) podejmowanie inicjatyw w zakresie poprawy funkcjonowania Centrum Usług Wspólnych;
 - 2) podejmowanie działań mających na celu zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
 - 3) wydajność i operatywność w pracy;
 - 4) dbałość o powierzone mienie oraz oszczędne i racjonalne gospodarowanie środkami;
 - 5) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań;
 - 6) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań zawodowych nie mieszczących się w zakresie jego obowiązków.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe oraz o inne środki zaoszczędzone na pozostałych paragrafach.
3. Fundusz, o którym mowa w ust. 1 jest w dyspozycji Dyrektora Centrum Usług Wspólnych.
4. Nagrody przyznaje Dyrektor Centrum Usług Wspólnych z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.
5. Częstotliwość przyznawania nagród oraz wysokość nagrody zależy od uznania Dyrektora Centrum Usług Wspólnych.
6. Nagrody nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.
7. Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie ostatniego roku:

- 1) został ukarany karą upomnienia lub nagany,
 - 2) opuścił jakikolwiek dzień pracy bez usprawiedliwienia.
8. O przyznaniu nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownik jest zawiadamiany na piśmie.
9. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody przekazywany jest do akt osobowych pracownika.

§ 12

Zmiana postanowień Regulaminu wymaga formy pisemnej i takiego samego trybu, jaki obowiązuje przy jego wprowadzeniu.

§ 13

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.

§ 14

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

§ 15

Traci moc Zarządzenie Nr 21/2017 Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Nowej Sarzynie z dnia 29 grudnia 2017 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych w Centrum Usług Wspólnych w Nowej Sarzynie (z późn. zm.).

Załącznik Nr 1
do Zarządzenia Nr 9/2018
Dyrektora
Centrum Usług Wspólnych
w Nowej Sarzynie
z dnia 19 maja 2018 r.

TABELA STANOWISK
Wymagania kwalifikacyjne, kategorie zaszeregowania oraz stawki dodatku funkcyjnego
na poszczególnych stanowiskach

1. Stanowiska kierownicze urzędnicze

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne
1.	Główny księgowy	XVI – XIX	1	Według odrębnych przepisów
2.	Kierownik działu	XII - XVIII	1	Wyższe przy stażu pracy – 5 lat

2. Stanowiska urzędnicze

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne
1.	Specjalista	VIII – XIV	-	Wyższe przy stażu pracy - 2 lata Średnie przy stażu pracy – 3 lata
2.	Starszy księgowy	VII – XIII	-	Wyższe przy stażu pracy - 2 lata Średnie przy stażu pracy – 4 lata
5.	Starszy referent	VI - XI	-	Wyższe Średnie przy stażu pracy – 2 lata

3. Stanowiska pomocnicze i obsługi

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne
1.	Pomoc administracyjna	III – VIII	-	Średnie
2.	Sprzątaczką	III – VI	-	Podstawowe

4. Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne
1.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	VI – X V - IX	-	Wyższe Średnie przy stażu pracy – 2 lata

Załącznik Nr 2
do Zarządzenia Nr 9/2018
Dyrektora
Centrum Usług Wspólnych
w Nowej Sarzynie
z dnia 19 maja 2018 r.

TABELA
miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego
w poszczególnych kategoriach zaszeregowania

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
I	1700 - 2100
II	1720 - 2200
III	1740 - 2300
IV	1760 - 2400
V	1780 - 2500
VI	1800 - 2600
VII	1820 - 2700
VIII	1840 - 2800
IX	1860 - 2900
X	1880 - 3000
XI	1900 - 3200
XII	1920 - 3400
XIII	1940 - 3600
XIV	1960 - 3800
XV	1980 - 4200
XVI	2000 - 4400
XVII	2100 - 4600
XVIII	2200 - 4800
XIX	2400 - 5000
XX	2600 - 5200
XXI	2800 - 5400
XXII	3000 - 5600

Załącznik Nr 3
do Zarządzenia Nr 9/2018
Dyrektora
Centrum Usług Wspólnych
w Nowej Sarzynie
z dnia 19 maja 2018 r.

TABELA
stawek dodatku funkcyjnego

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	440
2	660
3	880
4	1100
5	1320
6	1540
7	1760
8	2200
9	2750