



## Centrum Usług Wspólnych w Okonku

ul. Leśna 46, 64-965 Okonek,

☎ (67) 266 91 45

### Zarządzenie Nr 11/2023 Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Okonku z dnia 17 kwietnia 2023 r.

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

Na podstawie art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2023 r. poz. 40 z późn. zm.) oraz 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 „Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Centrum Usług Wspólnych w Okonku” stanowiący załącznik Nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Z dniem wejścia w życie niniejszego zarządzenia traci moc 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” oraz zarządzenie nr 6/2023 z dnia 13 marca 2023 r. w sprawie zmiany zarządzenia 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”.

§ 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  
Katarzyna Zdrocka

## **„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.** Ilekroć 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 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 ze zm.),
- 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 § 10 ust. 1 i 2 obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania, z tym, że do podstawy obliczenia składnika, o którym mowa w § 10 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.

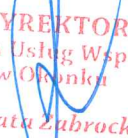
6. Przy ustalaniu wysokości nagrody, poza kryteriami określonymi w § 11 ust. 5 bierze się pod uwagę stopień złożoności i trudności realizowanych zadań.

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.).

  
DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Olanku  
Renata Zabrocka

**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	XVI - XVIII	6	Wyższe 1	3	art. 54 ust. 2 pkt. 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2022 r. poz.1634 ze zm.)
				Średnie 2	6	

**B. Stanowiska urzędnicze**

1	inspektor	IX- XV	-	wyższe	2	
				średnie	3	
2	samodzielny referent	VII – XIII	-	wyższe	2	
				średnie	3	
3	referent	V – XI	-	średnie	3	
4	archiwista	IX	-	średnie	2	
5	młodszy księgowy	VIII	-	średnie	-	

- 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 2008 r. 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 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742), 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 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

**II. Tabela**  
**Stanowiska pomocnicze i obsługi**

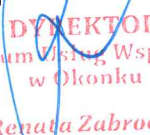
Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego	Wykształcenie	Staż pracy	Uwagi
1	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna)	III - X	-	średnie	-	
2	Rzemieślnik (murarz, malarz, dekarz, elektryk, mechanik, elektromechanik, kucharz), Konserwator, Robotnik wykwalifikowany	V - XI	-	średnie	-	
				zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku	-	
3	Sprzątaczką	III - VIII	-	podstawowe	-	
4	Opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły)	I - VI	-	podstawowe	-	
5	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	X - XV	-	wyższe	3	
		VIII- XIV	-	wyższe	-	
6	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	VI - XIII	-	wyższe	3	
		V - XII	-	średnie	2	

**DYREKTOR**  
**Centrum Usług Wspólnych**  
**w Okonku**  
*Renata Zabrocka*

Załącznik nr 1 do  
Regulaminu wynagradzania pracowników  
zatrudnionych w Centrum Usług Wspólnych  
w Okonku z dnia 17 kwietnia 2023 r.

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

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Miesięczna kwota w złotych</b>
I	2 150-2 200
II	2 200-2 300
III	2 250-2 400
IV	2 300-2 500
V	2 350-2 700
VI	2 400-2 900
VII	2 450-3 100
VIII	2 500-3 300
IX	2 550-3 500
X	2 600-4 000
XI	2 650-4 300
XII	2 700-4 400
XIII	2 750-4 600
XIV	2 800-5 500
XV	2 850-6 000
XVI	2 900-6 500
XVII	2 950-7 000
XVIII	3 000-7 500
XIX	3 100-8 000
XX	3 200-8 500
XXI	3 400-9 000
XXII	3 600-9 500

  
**DYREKTOR**  
Centrum Usług Wspólnych  
w Okonku  
Renata Zabrocka



Załącznik nr 2 do  
Regulaminu wynagradzania pracowników  
zatrudnionych w Centrum Usług Wspólnych  
w Okonku z dnia 17 kwietnia 2023 r.

**TABELA**

**stawek dodatku funkcyjnego**

<b>Stawka dodatku funkcyjnego</b>	<b>Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)</b>
1	1 000
2	1 100
3	1 500
4	1 800
5	2 300
6	3 000

**DYREKTOR**  
Centrum Usług Wspólnych  
w Okonku  
*Renata Zabrocka*