

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW CENTRUM USŁUG WSPÓLNYCH W SANDOMIERZU

Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem, został ustalony na podstawie: art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1135 z późn. zm.)

I. Postanowienia ogólne

§ 1. Regulamin określa:

- wymagania kwalifikacyjne pracowników,
- szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
- warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego.

§ 2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) ustawie – rozumie się przez to ustawę z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t. j. Dz.U. z 2024 r. poz. 1135 z późn. zm.)
- 2) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t. j. Dz. U. 2024 r., poz. 1638),
- 3) CUW – rozumie się przez to Centrum Usług Wspólnych w Sandomierzu,
- 4) kierownikowi jednostki – rozumie się przez to Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Sandomierzu,
- 5) pracodawcy – rozumie się przez to Centrum Usług Wspólnych w Sandomierzu,
- 6) pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Centrum Usług Wspólnych w Sandomierzu na podstawie umowy o pracę,
- 7) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się stawkę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego określonego w I kategorii zaszeregowania, w załączniku nr 1 do rozporządzenia.

§ 3. 1. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ustawą z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia takiego pracownika ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

II. Wymagania kwalifikacyjne

§ 4. Wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, określonych w rozporządzeniu.

III. Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 5. Pracownikom przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,

- 2) dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 3) dodatek funkcyjny, zgodnie z § 8 regulaminu,
- 4) dodatek specjalny, zgodnie z § 9 regulaminu,
- 5) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z ustawą i kodeksem pracy,
- 6) nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 7) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, zgodnie z § 7 regulaminu,
- 8) dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. j. Dz. U. z 2023 r., poz. 1690 z późn. zm.),
- 9) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 10) odprawa pośmiertna na zasadach określonych w Kodeksie Pracy.

§ 6. Ustala się:

- 1) tabelę minimalnego i maksymalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu;
- 2) tabelę wymagań kwalifikacyjnych na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu;
- 3) tabelę stanowisk, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu.

IV. Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa.

§ 7. 1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród, w wysokości od 1% do 10% z przeznaczeniem na nagrody uznaniowe dla pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, pozostający w dyspozycji Dyrektora CUW.

2. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje Dyrektor CUW.
3. Ustala się następujące kryteria przyznawania nagród:
 - 1) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych,
 - 2) przestrzeganie porządku i dyscypliny w pracy,
 - 3) unikanie absencji,
 - 4) przejawianie inicjatywy w pracy,
 - 5) podnoszenie jakości pracy i jej wydajności,
 - 6) podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
4. Przyznając nagrodę, bądź odmawiając jej przyznania, Dyrektor CUW w procesie podejmowania decyzji zobowiązany jest do stosowania czytelnych, obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracownika zgodnie z art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy.
5. Decyzja Dyrektora CUW o przyznaniu lub odmowie przyznania nagrody, jej obniżeniu lub zwiększeniu, ma charakter uznaniowy, w związku z czym nie wymaga pisemnego uzasadnienia i nie podlega zaskarżeniu. Pracownik nie ma roszczeń w stosunku do Dyrektora CUW o przyznanie mu nagrody, ani też w sprawie wysokości nagrody.
6. Nagroda jest pomniejszana za okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku za czas choroby oraz pozostałych świadczeń w razie choroby i macierzyństwa.
7. Pracownikowi nie zostaje przyznana nagroda, jeżeli:
 - 1) nie przestrzega regulaminu pracy i przepisów BHP i ppoż.

- 2) otrzymał karę porządkową,
- 3) jego absencja w pracy wyniosła ponad 50% w okresie, za który przysługuje nagroda.
8. W ramach posiadanych środków, w uzasadnionych przypadkach mogą być przyznane pracownikom CUW nagrody okolicznościowe.

V. Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego

§ 8. 1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

- a) Głównego księgowego,
- b) Zastępcy głównego księgowego,
- c) Radcy prawnego

2. Dodatek funkcyjny jest przyznawany kwotowo w zależności od pełnionej funkcji, w kwocie nie wyższej niż 50% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 9. 1. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy.

2. Decyzje o przyznaniu dodatku podejmuje kierownik jednostki.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

VI. Koszty zastępstwa procesowego

§ 10. Pracodawca z tytułu zastępstwa w postępowaniu sądowym, egzekucyjnym i innym przyznaje radcy prawnemu zatrudnionemu w Centrum Usług Wspólnych w Sandomierzu na podstawie umowy o pracę, dodatkowe wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż 65% kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniach sądowych i egzekucyjnych przyznanych przez sądy i organy egzekucyjne w sprawach z udziałem Gminy Sandomierz reprezentowanej przez Dyrektorów i Kierowników obsługiwanych jednostek lub CUW, jeżeli koszty te zostały ściągnięte od strony przeciwnej.

VII. Postanowienia końcowe

§ 11. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy:

Ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

§ 12. Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym regulaminem, co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest włączane do jego akt osobowych.

§ 13. Sposób i termin wypłaty wynagrodzeń określono w regulaminie pracy Centrum Usług Wspólnych w Sandomierzu.

§ 14. Zmiany regulaminu następują w formie Zarządzenia Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Sandomierzu.

DIREKTOR
Centrum Usług Wspólnych
w Sandomierzu
mgr Tomasz Sobiesz



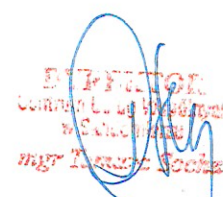
Tabela minimalnych i maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota z rozporządzenia płacowego	Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego
I	4000	5400
II	4050	5600
III	4100	5800
IV	4150	6000
V	4200	6200
VI	4250	6400
VII	4300	6600
VIII	4350	6800
IX	4400	7000
X	4500	7200
XI	4600	7400
XII	4700	7600
XIII	4800	7800
XIV	4900	8000
XV	5000	8200
XVI	5200	8400
XVII	5400	8600
XVIII	5600	8800


 DYPLEKOR
 Centrum Łódź Władnych
 w Ścisłej Władni
 mgr Tomasz Sęcha

Tabela stanowisk, na których nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie umowy o pracę

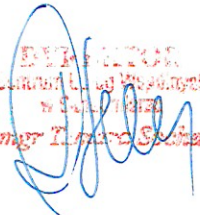
Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1	Dyrektor jednostki	XVIII	wyższe lub według odrębnych przepisów	5 lat według odrębnych przepisów
2	Główny księgowy	XV	według odrębnych przepisów	
3	Zastępca głównego księgowego	XIV	wyższe lub podyplomowe ekonomiczne	3
4	Inspektor ochrony danych	XIV	według odrębnych przepisów	
Stanowiska urzędnicze				
1	Radca prawny	XIII	według odrębnych przepisów	
2	Główny specjalista ds. bhp i ppoż.	XIII	według odrębnych przepisów	
3	Główny specjalista	XIII	wyższe	4
4	Inspektor	XI	wyższe	3
			średnie	5
5	Informatyk	X	wyższe	-
			średnie	5
6	Samodzielny referent,	X	wyższe	1
			średnie	4
7	Starszy referent	IX	wyższe	-
			średnie	2
8	Referent	VIII	średnie	1
9	Młodszy referent	VII	średnie	-
10	Pomoc administracyjna	IV	średnie	-



 DYPLEKOR
 Urząd Skarbowy w Wrocławiu
 ul. Świdnicka 10
 50-100 Wrocław

Tabela stanowisk, na których nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
1	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	XII	wyższe	4
		XI	wyższe	3
			średnie	5
		X	wyższe	2
			średnie	4
2	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	IX	wyższe	-
			średnie	3
		VIII	średnie	2
		VII	średnie	-


 WYKONAWCA
 Usług i prac remontowych
 w Sulejówce
 mgr Tomasz Szlach