ZARZĄDZENIE NR 7/2021

Dyrektora Centrum Usług Wspólnych Ożarowice
z dnia 27 września 2021 roku
w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania
Pracowników Centrum Usług Wspólnych Ożarowice

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (j.t. Dz. U. z 2019 r., poz. 1282 ze zm.), oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018r., poz. 936 ze zm.),

zarządzam, co następuje:

§1

Ustala się Regulamin Wynagradzania Pracowników Centrum Usług Wspólnych Ożarowice, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia

§2

Wykonanie zarządzenia powierzam głównemu księgowemu Centrum Usług Wspólnych Ożarowice.

§3

Traci moc Zarządzenie Nr 3/2017 Dyrektora GZOiW Ożarowice z dnia 17.02.2017 roku, w sprawie przyjęcia Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych, zatrudnionych w Gminnym Zespole Oświaty i Wychowania w Ożarowicach.

§3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania wiadomości pracownikom Centrum Usług Wspólnych Ożarowice.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
CENTRUM USŁUG WSPÓLNYCH OŻAROWICE

Postanowienia ogólne

§1.

1.Niniejszy Regulamin wynagradzania pracowników centrum Usług wspólnych Ożarowice, zwany dalej regulaminem, określa:

1) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
2) szczegółowe warunki wynagradzania,
3) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego, dodatku specjalnego,
4) warunki przyznawania i nagród.

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

3. Przed dopuszczeniem do pracy, nowozatrudniony pracownik zaznajamia się z niniejszym regulaminem. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§2.

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

1) CUW Ożarowice – rozumie się Centrum Usług Wspólnych Ożarowice,

2) Pracodawcy - rozumie się przez to Centrum Usług Wspólnych Ożarowice, reprezentowany przez Dyrektora lub osobę, którą upoważnił do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w swoim imieniu,

3) Pracowniku - rozumie się osobę zatrudnioną w Centrum Usług Wspólnych Ożarowice na podstawie umowy o pracę,

4) Ustawie – ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (j.t. Dz. U. z 2019 r., poz. 1282 ze zm.),

5) Rozporządzeniu – rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018r., poz. 936 ze zm.),

Rozdział 2

Wymagania kwalifikacyjne

§ 3

1. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników, niezbędne do wykonywania pracy w Centrum Usług Wspólnych Ożarowice ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, określonych w rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych.

2. Zatrudnienie na poszczególne stanowiska osób nie spełniających minimalnych wymagań kwalifikacyjnych może nastąpić tylko w wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych

przypadkach, w szczególności, jeśli w procesie otwartego i konkurencyjnego naboru nie zgłosił się żaden zainteresowany lub zgłaszający się zainteresowani nie dawali rękojmi należytego wykonywania obowiązków.

3. W zakresie nieuregulowanym w zarządzeniu u pracodawcy obowiązują wymagania kwalifikacyjne ustalone w obowiązujących przepisach prawnych.

Rozdział 3
Szczegółowe warunki wynagradzania
§ 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji zawodowych. Wykształcenie powinno być kształtowane odpowiednio do zakresu obowiązków, odpowiedzialności, jakości świadczonej pracy oraz wykształcenia.

2. Pracownikowi z tytułu zatrudnienia przysługuje:

a) wynagrodzenie zasadnicze,

b) dodatek za wieloletnia pracę,

c) nagroda jubileuszowa,

d) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,

e) dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

3. Pracownik może otrzymać:

a) dodatek funkcyjny,

b) dodatek specjalny,

c) nagrodę z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,

d) inne dodatki wynikające z przepisów prawa pracy.

§ 5

Ustalenie wynagrodzenia Dyrektora CUW Ożarowice należy do kompetencji Wójta Gminy Ożarowice.

§ 6
Wynagrodzenie zasadnicze

1. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. (t.j Dz. U. z 2018r. poz. 936 ze zm.) w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych.

2. Maksymalny poziom miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych określa tabela stanowiąca **załącznik Nr 1** do niniejszego Regulaminu.

3. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje dyrektor jednostki.
4. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenia kwoty należnej pracownikowi.
5. Wynagrodzenie zasadnicze może zostać w każdym czasie zmienione (podwyższone lub obniżone), na mocy porozumienia stron lub w trybie wypowiedzenia warunków płacy.
6. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje ustaleniem wynagrodzenia zasadniczego w wysokości odpowiedniej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.
7. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.
8. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.

Rozdział 4
Szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego

Dodatek funkcyjny
§7.

1 Dodatek funkcyjny przyznaje się na stanowiskach:

1) dyrektor jednostki,
2) główny księgowy,
3) główny specjalista infrastruktury informatycznej i technicznej.

2. Dodatek funkcyjny nie może być niższy od kwoty 350 zł i wyższy od kwoty 1 900 zł.
3. Dodatek funkcyjny przyznaje i jego wartość kwotowaną ustala w odniesieniu od dyrektora jednostki Wójt Gminy Ożarowice, w odniesieniu do pozostałych pracowników dyrektor jednostki.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje w okresie sprawowania funkcji, za którą przynależy.
4. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§8.
Dodatek specjalny

1. Dodatek specjalny może zostać przyznany pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych, powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności.
2. Podstawę przyznania dodatku, o którym mowa w ust. 1 stanowi decyzja pracodawcy, w której należy określić maksymalny czas, do którego dodatek się przyznaje.
3. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przyznawany jest w kwocie wynoszącej co najmniej 20% i nie więcej niż 40% łącznie

wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego lub w kwocie wynoszącej co najmniej 20% i nie więcej niż 40% wynagrodzenia zasadniczego, przypadku gdy pracownik nie ma przyznanego dodatku funkcyjnego.

4. Dodatek specjalny może zostać cofnięty przed upływem czasu na jaki został przyznany, jeżeli ustały przyczyny uzasadniające jego wypłacanie lub gdy realizacja zadań za które był wypłacany budzi istotne zastrzeżenia, w szczególności co do jakości pracy.

5. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.

6. Przepisy dotyczące dodatku specjalnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

7. Dodatek specjalny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

Rozdział 5
Okresy uprawniające do wliczania do stażu, od którego zależy prawo do nabycia i wymiar dodatku za wieloletnią pracę
§ 9

1. 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.

2. Do okresów pracy uprawnionych do dodatku za wieloletnią pracę, 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.

3. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany pracownikowi w terminie wypłaty wynagrodzenia.

4. Jeżeli pracownik nie dostarczy wyczerpującej dokumentacji jego stażu pracy, wysokość dodatku liczona jest na podstawie istniejących dokumentów. Każdorazowe przedłożenie kolejnych dokumentów potwierdzających okres zatrudnienia wiąże się z korektą wysokości dodatku za wieloletnią pracę.

5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi 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.

Rozdział 6

Warunki przyznawania i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa

§ 10

Fundusz nagród

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się na dany rok kalendarzowy fundusz nagród, pozostający w dyspozycji dyrektora jednostki.
2. Nagrody mogą być wypłacane w następujących terminach:
1) Dnia Edukacji Narodowej (14 października),
2) zakończenia roku kalendarzowego,
3) w uzasadnionych przypadkach pracodawca może przyznać nagrodę okolicznościową za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
3. Przyznanie nagrody pracownikowi oraz jej wysokość uzależniona jest od:
1) wzorowego wypełniania obowiązków służbowych oraz gotowość wykonywania dodatkowych zadań,
2) stopienia złożoności i trudności wykonywanych zadań,
3) dyspozycyjności pracownika w zakresie wykonywania pilnych i ważnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,
4) wykonywania dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika,
5) samodoskonalenia zawodowego i podnoszenia kwalifikacji,
6) wyróżniającej kreatywności i innowacyjności, czy też znaczącego usprawniania systemu zarządzania, procesów pracy i obowiązujących procedur.
4. Pracownik, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających dzień ustalenia prawa do nagrody, traci prawo do tej nagrody.
5. Nagroda ma charakter uznaniowy i nie może być podstawą do roszczeń ze strony pracownika.
6. O wysokości nagrody decyduje pracodawca z własnej inicjatywy lub na wniosek głównego księgowego.

§ 11

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości ustalonej i wypłacanej na zasadach określonych w ustawie o pracownikach samorządowych oraz w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

2. Pracownikowi samorządowemu nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:

1) 75 % wynagrodzenia miesięcznego – po 20 latach pracy,

2) 100 % wynagrodzenia miesięcznego – po 25 latach pracy,
3) 150 % wynagrodzenia miesięcznego – po 30 latach pracy,
4) 200 % wynagrodzenia miesięcznego – po 35 latach pracy,
5) 300 % wynagrodzenia miesięcznego – po 40 latach pracy,
6) 400 % wynagrodzenia miesięcznego – po 45 latach pracy.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Do okresów pracy uprawniających pracownika samorządowego miedzy innymi do nagrody jubileuszowej wlicza się:
1) okresy pracy, o których mowa w ustawie z dnia 20 lipca 1990r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy,
2) okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych,
3) zakończone okresy zatrudnienia (świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę),
4) trwające okresy zatrudnienia.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
6. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawdo nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Nagroda jubileuszowa przysługuje w dniu nabycia przez pracownika prawa do tej nagrody, a wypłata następuje w terminie najbliższej wypłaty wynagrodzenia za pracę.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
9. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze- wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.

Rozdział 7

§ 12

Dodatek za pracę w porze nocnej

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niżej jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151^8 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy.

§ 13

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

1.W przypadku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych i 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, jako wynagrodzenie normalne za pracę, plus:

2) za każda godzinę pracy dodatek w wysokości:

a) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedziele i święta nie będące 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,

b) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. a.

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 to przekroczenie 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 święta lub niedzielę, za którą pracownikowi nie udzielono dnia wolnego.

3.Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia składników wynagrodzenia, określonych w ust. 1 i 2, obejmuje wynagrodzenie zasadnicze pracownika.

Rozdział 8

§ 14

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

1. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy przysługuje pracownikowi samorządowemu na podstawie i zasadach określonych w art. 92 Kodeksu pracy.

2. zasady ustalania wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku z ubezpieczenia społecznego określa Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. 2019r., poz. 645).

Rozdział 9

§ 15

Wypłata wynagrodzenia

1. Wypłata wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby oraz zasiłków z ubezpieczenia społecznego odbywa się raz w miesiącu.

2. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu do ostatniego dnia miesiąca. Jeżeli dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim. 3. Wypłata wynagrodzenia następuje w godzinach pracy przelewem na konto bankowe pracownika.

4. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

5. Informacja o wysokości wynagrodzenia pracownika nie może być udzielana osobom trzecim bez wyrażonej przez niego zgody, poza przypadkami przewidzianymi odrębnymi przepisami.

§ 16

Świadczenia pieniężne związane z pracą

Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy oparciu o art. 92 i 184 kodeksu pracy oraz przepisów regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,

2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 2371 kodeksu pracy oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń.

3) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 kodeksu pracy w wysokości określonej w tym przepisie,

4) ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego w oparciu o art. 2377 kodeksu pracy w wysokości określonej w Zarządzeniu Nr 20/2010 Wójta Gminy Ożarowice z dnia 15 marca 2010 roku w sprawie norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego dla pracowników zatrudnionych w Urzędzie Gminy Ożarowice,

5) zwrot kosztów delegacji służbowych wg zasad określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2002r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju,

6) dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym”,

7) odprawa rentowa i emerytalna,

8) inne wynagrodzenia wynikające z odrębnych przepisów prawnych.

Rozdział 11

§ 17

Postanowienia końcowe

1. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.
2. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się odpowiednio przepisy powszechnie obowiązujące w tym zakresie.

Załącznik Nr 1
do Regulaminu Wynagradzania
Pracowników CUW Ożarowice

Tabela maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota w złotych
I	2.350
II	2.500
III	2.650
IV	2.800
V	2.950
VI	3.100
VII	3.200
VIII	3.400
IX	3.600
X	3.800
XI	4.000
XII	4.300
XIII	4.600
XIV	4.800
XV	5.000
XVI	5.200
XVII	5.600
XVIII	6.000
XIX	6.300
XX	6.600
XI	6.900
XII	7.200