

Zarządzenie Nr 3/2023
Dyrektora Centrum Usług Wspólnych Ożarówice
z dnia 27 lipca 2023 roku
w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników
Centrum Usług Wspólnych Ożarówice

Na podstawie art.30 ust. 1 i art. 33 ust. 3 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym (j.t. Dz. U. z 2023 r., poz. 40), art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 1960)

zarządzam, co następuje:

§ 1

Ustala się Regulamin wynagradzania pracowników Centrum Usług Wspólnych Ożarówice stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Wykonanie zarządzenia powierzam głównemu księgowemu Centrum Usług Wspólnych Ożarówice.

§ 3

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

§ 4

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

Dyrektor
Centrum Usług Wspólnych Ożarówice
Monika Kotelon-Garczarczyk

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW CENTRUM USŁUG WSPÓLNYCH OŻAROWICE

Rozdział 1 POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Niniejszy Regulamin wynagradzania pracowników Centrum Usług Wspólnych Ożarówice zwany dalej „regulaminem” określa:
 - a) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych,
 - b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - c) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego,
 - d) okresy uprawniające do wliczenia do stażu, od którego zależy prawo do nabycia i wymiar dodatku za wieloletnią pracę,
 - e) warunki przyznawania i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa.
2. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
3. Przed dopuszczeniem do pracy, nowozatrudniony pracownik zaznajamia się z niniejszym regulaminem.
4. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 2

Ilekoć w regulaminie jest mowa o:

- 1) Pracodawcy - rozumie się przez to Centrum Usług Wspólnych Ożarówice, reprezentowane przez dyrektora lub osobę, którą dyrektor upoważnił do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w swoim imieniu,
- 3) Pracowniku - rozumie się osobę zatrudnioną w Centrum Usług Wspólnych Ożarówice na podstawie umowy o pracę,
- 4) Ustawie – ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (j.t. Dz. U. z 2022 r., poz. 530),
- 5) Rozporządzeniu – rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 1960)

Rozdział 2 WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 3

1. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników, niezbędne do wykonywania pracy w Centrum Usług Wspólnych Ożarówice 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 wieloletnią 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

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 1960).

2. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.

3. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenia kwoty należnej pracownikowi.

4. Wynagrodzenie zasadnicze może zostać w każdym czasie zmienione (podwyższone lub obniżone), na mocy porozumienia stron lub w trybie wypowiedzenia warunków płacy.

5. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje ustaleniem wynagrodzenia zasadniczego w wysokości odpowiedniej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.

6. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.

7. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.

Rozdział 4
SZCZEGÓŁOWE WARUNKI I SPOSÓB PRYZNAWANIA DODATKU
FUNKCYJNEGO I SPECJALNEGO

§ 6
Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny przyznaje dyrektor wg tabeli stanowiącej Załącznik Nr 2 do niniejszego regulaminu. Dodatek funkcyjny dyrektorowi przyznaje Wójt Gminy Ożarówice lub inna upoważniona przez niego osoba.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionych na stanowiskach:
 - a) dyrektor,
 - b) główny księgowy,
 - c) specjalista ds. infrastruktury,
3. Dodatek funkcyjny przysługuje w okresie sprawowania funkcji, za którą przynależy.
4. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 7
Dodatek specjalny

1. Dodatek specjalny może zostać przyznany pracownikom 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 , 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. Dodatek specjalny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

Rozdział 5
OKRESY UPRAWNIAJĄCE DO WLICZANIA DO STAŻU, OD KTÓREGO
ZAŁĘŻY PRAWO DO NABYCIA I WYMIAR DODATKU ZA WIELOLETNIĄ PRACĘ
§ 8

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:

- a) 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,
- b) za dany miesiąc, jeśli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

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 PRYZNAWANIA I SPOSÓB WYPŁACANIA PREMII I NAGRÓD INNYCH NIŻ NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 9

Fundusz nagród

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się na dany rok kalendarzowy fundusz nagród, pozostający w dyspozycji dyrektora w wysokości 3 % rocznego funduszu płac.

2. Wysokość funduszu nagród może być podwyższona przez dyrektora Centrum Usług Wspólnych Ożarówice w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.

3. 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.
4. 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) wprowadzanie nowych rozwiązań podwyższających jakość pracy i usług świadczonych dla mieszkańców,
 - 7) wyróżniającej kreatywności i innowacyjności, czy też znaczącego usprawniania systemu zarządzania, procesów pracy i obowiązujących procedur.

5. Pracownik, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających dzień ustalenia prawa do nagrody, traci prawo do tej nagrody.

6. Nagroda ma charakter uznaniowy i nie może być podstawą do roszczeń ze strony

pracownika.

7. O wysokości nagrody decyduje pracodawca z własnej inicjatywy.

8. O wysokości nagrody dla dyrektora decyduje Wójt Gminy Ożarówice.

§ 10

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 między 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 (świadczanie 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 praw do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.

7. Nagroda jubileuszowa przysługuje w dniu nabycia przez pracownika prawa do tej nagrody, a jej wypłata następuje niezwłocznie. 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 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

DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§ 11

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. 1518 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. –Kodeks pracy.

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

§ 12

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

§ 2. Dodatek w wysokości określonej w § 1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w § 1.

§ 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w § 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzegowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

§ 4. W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w § 1, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Rozdział 8

WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOŁOŚCI DO PRACY

§ 13

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

Rozdział 10

WYPŁATA WYNAGRODZENIA

§ 14

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 27 dnia każdego miesiąca. Jeżeli dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.

3. Wypłata wynagrodzenia następuje 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.

Rozdział 11

ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 15

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,
- 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

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 17

1. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.
2. Regulaminu nie stosuje się do pracowników zatrudnionych na podstawie powołania oraz wyboru.
3. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się odpowiednio przepisy powszechnie obowiązujące w tym zakresie.

KWOTY MINIMALNEGO MIESIĘCZNEGO POZIOMU WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO USTALONEGO W KATEGORIACH ZASZERELOWANIA I WYKAZ STANOWISK, MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO USTALONY W KATEGORIACH ZASZERELOWANIA ORAZ MINIMALNE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE NIEZBĘDNE DO WYKONYWANIA PRACY NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH DLA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ

TABELA 1

KATEGORIA ZASZERELOWANIA	MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH
I	3300
II	3350
III	3400
IV	3450
V	3500
VI	3550
VII	3600
VIII	3650
IX	3700
X	3800
XI	3900
XII	4000
XIII	4100
XIV	4200
XV	4300
XVI	4400
XVII	4600
XVIII	4800
XIX	5000
XX	5200

TABELA 2

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1.	Dyrektor	XVIII	wyższe lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2.	Główny księgowy	XV	według odrębnych przepisów	
3.	Główny specjalista ds. infrastruktury	XIII	wyższe	4
4.	Specjalista ds. księgowości	XIV	wyższe lub podyplomowe ekonomiczne	3
5.	Samodzielny referent	X	Wyższe średnie	1 4
6.	Sprzątaczką	II	podstawowe	-

Załącznik Nr 2
do Regulaminu wynagradzania
pracowników Centrum Usług
Wspólnych Ożarówice

WYSOKOŚĆ DODATKU FUNKCYJNEGO DLA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK

Lp.	Stanowisko	Kwota dodatku w zł
1.	Dyrektor	ustala wójt
2.	główny księgowy	500 – 1500
3.	specjalista ds. infrastruktury	400 – 1000