

ZARZĄDZENIE NR 4/2023
DYREKTORA CENTRUM USŁUG WSPÓLNYCH POWIATU SŁUPSKIEGO

z dnia 12 lipca 2023 r.

w sprawie Regulaminu Wynagradzania Pracowników Centrum Usług Wspólnych Powiatu Słupskiego

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530) i art. 77² § 1¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 z późn. zm.¹⁾), zarządza się, co następuje:

§ 1. Ustala się Regulamin Wynagradzania Pracowników Centrum Usług Wspólnych Powiatu Słupskiego, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Traci moc zarządzenie nr 10/2021 Dyrektora Centrum Usług Wspólnych Powiatu Słupskiego z dnia 1 grudnia 2021 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Centrum Usług Wspólnych Powiatu Słupskiego.

§ 3. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników z mocą obowiązywania od 1 lipca 2023 r.

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

¹⁾ zmiany tekstu jednolitego opublikowano w : Dz. U. z 2022 r. poz. 1700 i poz. 2140 oraz z 2023 r. poz. 240 i poz. 641

Załącznik do zarządzenia Nr 4/2023

Dyrektora Centrum Usług Wspólnych Powiatu Słupskiego
z dnia 12 lipca 2023 r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW CENTRUM USŁUG WSPÓLNYCH POWIATU SŁUPSKIEGO

I. PRZEPISY OGÓLNE

§ 1. 1 Regulamin wynagradzania, zwany dalej „regulaminem” określa:

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

2. Regulamin stosuje się do pracowników, zatrudnionych w Centrum Usług Wspólnych Powiatu Słupskiego, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) **CUW lub pracodawcy** – rozumie się przez to Centrum Usług Wspólnych Powiatu Słupskiego,
- 2) **dyrektorze** – rozumie się przez to dyrektora CUW lub osobę, którą dyrektor upoważnił do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w swoim imieniu,
- 3) **pracowniku** – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w CUW na podstawie umowy o pracę,
- 4) **ustawie** – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
- 5) **rozporządzeniu** – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

II. WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 3. Wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie oraz umiejętności zawodowe, staż pracy w latach) pracowników określa wykaz stanowisk (kierowniczych urzędniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi), stanowiący załącznik Nr 1 do regulaminu.

III. SZCZEGÓLNE WARUNKI WYNAGRADZANIA

§ 4. Pracownikom przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 3) dodatek funkcyjny, zgodnie z § 6 regulaminu,
- 4) dodatek specjalny, zgodnie z § 7 regulaminu,
- 5) dodatek za pracę w porze nocnej, zgodnie z § 8 regulaminu,
- 6) wynagrodzenie za pracę, wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych, zgodnie z ustawą,
- 7) nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- 8) nagroda z funduszu nagród, zgodnie z § 9-13 regulaminu,
- 9) dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- 10) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem.

IV. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 5. 1. Minimalne kwoty wynagrodzenia zasadniczego pracowników określa rozporządzenie.

2. Maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszerogowania określa załącznik Nr 2 do regulaminu.

V.

DODATEK FUNKCYJNY

§ 6. 1. Ustala się następujące stanowiska, na których może być przyznany dodatek funkcyjny:

- 1) główny księgowy;
- 2) główny specjalista.

2. Dodatek funkcyjny nie może być niższy niż 300,00 zł i wyższy niż 3 000,00 zł.

3. Dodatek funkcyjny przyznaje i jego wysokość ustala dyrektor.

4. Korzystanie z urlopu wypoczynkowego, okolicznościowego, dni wolnych od pracy za przepracowane nadgodziny nie pozbawia możliwości otrzymania dodatku funkcyjnego.

5. Za okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego dodatek funkcyjny ulega pomniejszeniu w sposób proporcjonalny.

VI. DODATEK SPECJALNY

§ 7. 1. Dodatek specjalny może zostać przyznany pracownikom z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.

2. Podstawę przyznania dodatku, o którym mowa w ust. 1 stanowi decyzja dyrektora, w której określa się wysokość dodatku oraz czas, na który zostaje przyznany.

3. Dodatek przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w ust. 1, w kwocie nieprzekraczającej 60% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

4. Korzystanie z urlopu wypoczynkowego, okolicznościowego, dni wolnych od pracy za przepracowane nadgodziny, nie pozbawia możliwości otrzymania dodatku specjalnego.

5. Za okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego dodatek specjalny ulega pomniejszeniu w sposób proporcjonalny.

VII. DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§ 8. Pracownikowi, wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. W przypadku, gdy wynagrodzenie zasadnicze jest niższe od wynagrodzenia minimalnego, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, dodatek przysługuje w wysokości 20 % stawki godzinowej, wynikającej z minimalnego wynagrodzenia.

VIII. NAGRODY

§ 9. 1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, tworzy się fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników.

2. Wysokość funduszu nagród na dany rok kalendarzowy ustala się w wysokości do 5 % wykonanego funduszu płac za rok poprzedni, z wyłączeniem wypłat jednorazowych.

3. Fundusz nagród może być powiększony o kwotę oszczędności w funduszu płac w danym roku kalendarzowym.

4. Funduszem nagród dysponuje dyrektor.

§ 10. Dyrektor z własnej inicjatywy lub na uzasadniony wniosek głównego księgowego, może przyznać pracownikom nagrodę pieniężną, będącą wyrazem uznania za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, w szczególności za:

- 1) wzorową, godną naśladowania pracę, przejawiającą się inicjatywą w podejmowaniu działań, usprawniających organizację pracy na danym stanowisku pracy;
- 2) gospodarne, efektywne, skuteczne i terminowe wykonywanie zadań w ramach przydzielonych obowiązków służbowych;
- 3) osiągnięcie szczególnych wyników indywidualnych lub zespołowych w realizowaniu zadań na rzecz CUW i powiatu słupeckiego.

§ 11. 1. Za podniesienie własnych kwalifikacji zawodowych, związanych z wykonywaną pracą, pracownikowi może być przyznana nagroda pieniężna.

2. Nagroda, o której mowa w ust. 1 może być przyznana pracownikowi posiadającemu co najmniej roczny staż pracy w CUW.

3. Nagrodę przyznaje dyrektor z własnej inicjatywy lub na wniosek głównego księgowego.

4. Wniosek o przyznanie nagrody za podniesienie kwalifikacji zawodowych powinien być złożony w terminie jednego miesiąca od przedłożenia przez pracownika dyplomu lub zaświadczenia, potwierdzającego ukończenie studiów.

§ 12. O przyznaniu nagrody pracownik jest informowany w formie pisemnej. Kopię pisma załącza się do akt osobowych pracownika.

§ 13. Nagroda pieniężna nie może być przyznana w okresie 12 miesięcy od chwili, kiedy pracownik:

- 1) dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych;
- 2) został ukarany karą porządkową, określoną w art. 108 Kodeksu pracy;
- 3) uzyskał negatywną okresową ocenę kwalifikacyjną pracownika samorządowego.

IX. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 14. Pracownik, który nie spełnia wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, umiejętności zawodowych lub stażu pracy, przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez niego w dniu wejścia w życie regulaminu, może być nadal zatrudniony na tym stanowisku.

§ 15. W sprawach nieregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy: ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

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

§ 17. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

Załącznik Nr 1 do regulaminu

Tabela, określająca wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie oraz umiejętności zawodowe, staż pracy w latach) pracowników

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1	dyrektor	XVIII - XX	wyższe ²⁾	5

2	główny księgowy	XV - XIX	według odrębnych przepisów	
3	inspektor ochrony danych	XIV - XVIII	według odrębnych przepisów	
Stanowiska urzędnicze				
1	główny specjalista	XIII-XVII	wyższe ²⁾	4
2	starszy specjalista	XI - XVI	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	3 5
3	specjalista	X - XIV	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 3
4	starszy inspektor	XIII – XVII	wyższe ²⁾	4
5	inspektor	XI - XVI	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	3 5
6	podinspektor	X – XIV	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 3
7	referent	VIII - XI	średnie ³⁾	1
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1	pomoc administracyjna	IV- VI	zasadnicze ⁴⁾	-

- 1) 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, uwzględniają wymagania określone w ustawie, przy czym do stażu pracy, wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy,
- 2) wykształcenie wyższe o odpowiednim kierunku, umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych, stosownie do opisu stanowiska,
- 3) wykształcenie średnie lub średnie branżowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska,
- 4) wykształcenie zasadnicze – wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe

Załącznik Nr 2 do regulaminu

Kwoty maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania

Kategoria zaszeregowania	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	2
I	3 850
II	4 050
III	4 350
IV	4 650
V	4 850
VI	5 050
VII	5 350
VIII	5 650
IX	6 050
X	6 500
XI	6 850
XII	7 200
XIII	7 550
XIV	7 900

XV	8 250
XVI	8 600
XVII	9 050
XVIII	9 600
XIX	10 100
XX	10 600

UZASADNIENIE

do projektu zarządzenia w sprawie Regulaminu Wynagradzania Pracowników Centrum Usług Wspólnych Powiatu Słupskiego

Obecnie obowiązujące rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 1960) zostało wydane na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530). Rozporządzenia Rady Ministrów zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych zostało opracowane w celu uaktualnienia minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Umożliwiło to dostosowanie wynagrodzenia pracowników samorządowych do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2023 r., które wyniosło 3 490 zł od 1 stycznia 2023 r. i 3 600 zł od 1 lipca 2023 r., zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 13 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. (Dz. U. poz. 1952).

Rozporządzenia wprowadziło korektę tabeli stanowisk, tj. scalenie tabel stanowisk funkcjonujących obecnie odrębnie dla urzędów (część D. Stanowiska we wszystkich urzędach) i samorządowych jednostek organizacyjnych (część F. Stanowiska w samorządowych jednostkach organizacyjnych), a także uaktualniło minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określonym w I. Tabeli w załączniku nr 3 do rozporządzenia i ustaliło ich w wysokości od 3 000 zł w I kategorii zaszeregowania (dotychczas 2 150 zł) do 4 300 zł w XXII (ostatniej) kategorii zaszeregowania (dotychczas 3 600 zł).

W związku z powyższym konieczne jest wprowadzenie zmian w regulaminie Centrum Usług Wspólnych Powiatu Słupskiego, jednakże zmiana regulaminu mogłaby spowodować jego nieczytelność, w związku z tym przedstawiony zostaje projekt zarządzenia z tekstem jednolitym.

Mając na uwadze powyższe, podjęcie uchwały jest zasadne.

Dyrektor
Anetta Pirka