

**Zarządzenie Nr 5/2020
Dyrektora Centrum Usług Wspólnych Gminy Rąbino
z dnia 03 lutego 2020 r.**

**w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych
zatrudnionych w Centrum Usług Wspólnych Gminy Rąbino.**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282) ustalám Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Centrum Usług Wspólnych Gminy Rąbino.

**Rozdział I
Przepisy ogólne**

§ 1. Niniejszy regulamin wynagradzania zwany dalej „Regulaminem” określa:

1) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnianych w Centrum Usług Wspólnych Gminy Rąbino.

Gminy Rąbino na podstawie umowy o pracę;

- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagradzania zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnianych na podstawie umowy o pracę ;
- 3) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego pracownikom samorządowym zatrudnianych na podstawie umowy o pracę;
- 4) szczegółowe warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego pracownikom samorządowym zatrudnianych na podstawie umowy o pracę ;
- 5) szczegółowe warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania pracownikom samorządowym nagród innych niż nagroda jubileuszowa.

§ 2. Ilećróć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) ustawie- oznacza to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych;
- 2) rozporządzeniu- oznacza to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych;
- 3) CUW- oznacza to Centrum Usług Wspólnych Gminy Rąbino;
- 4) pracodawcy lub kierownika jednostki - oznacza to Dyrektora Centrum Usług Wspólnych Gminy Rąbino;
- 5) pracownika - oznacza to osobę zatrudnioną w CUW Gminy Rąbino na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy i wymiar czasu pracy;
- 6) minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego - oznacza to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w załączniku Nr 3 do rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

**Rozdział II
Wymagania kwalifikacyjne**

§ 3. 1. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne dotyczące pracowników samorządowych zatrudnianych w CUW na podstawie umowy o pracę określa wykaz stanowisk

kierowniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi, stanowiący załącznik Nr 3 do Regulaminu.

2. Dopuszcza się zatrudnianie na stanowisku, o których mowa w ust.1, osoby nie spełniającej wymagań kwalifikacyjnych na to stanowisko, określonych w niniejszym Regulaminie, pod warunkiem spełniania co najmniej minimalnych wymagań kwalifikacyjnych określonych rozporządzeniem.

Rozdział III

Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 4. 1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowane do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

§ 5. Pracownikowi przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze według zasad określonych w niniejszym Regulaminie;
- 2) dodatek funkcyjny według zasad określonych w niniejszym Regulaminie;
- 3) dodatek za wieloletnią pracę według zasad określonych w ustawie i rozporządzeniu;
- 4) nagroda jubileuszowa według zasad określonych w ustawie i rozporządzeniu;
- 5) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy według zasad określonych w ustawie i rozporządzeniu;
- 6) inne świadczenia pieniężne związane z pracą na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Rozdział IV

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6. 1. Minimalny poziom miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa załącznik nr 1 do rozporządzenia.

2. Ustala się maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników CUW Gminy Rąbino, który stanowi załącznik nr 1 do rozporządzenia.

§ 7. 1. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę przez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi. Decyzję w tej sprawie podejmuje pracodawca.

2. Zmiana kwot właściwych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania nie wymaga zmiany umowy o pracę.

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

Rozdział V

Dodatek funkcyjny

§ 8. 1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na kierowniczych stanowiskach urzędniczych.

2. Stawki dodatku funkcyjnego obowiązujące w CUW określono w załączniku nr 2 do Regulaminu.

3. Dodatek funkcyjny przyznaje i jego wartość kwotową ustala w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę Dyrektor CUW.

Rozdział VI

Dodatek specjalny

§ 9. 1. Dodatek specjalny może zostać przyznany pracownikowi z tytułu powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności.

2. Podstawę przyznania dodatku, o którym mowa w ust.1 stanowi decyzja Dyrektora CUW, w której określa się maksymalny czas, do którego dodatek przysługuje.

3. Dodatek przyznaje się na czas określony nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w ust. 1, w kwocie wynoszącej nie więcej niż 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego osoby, której dodatek przyznano.

4. Dodatek specjalny może być proporcjonalnie zmniejszany za czas nieobecności z tytułu choroby lub macierzyństwa i pobierania świadczeń z tego tytułu.

Rozdział VII

Nagrody

§ 10. 1. Tworzy się fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody uznaniowe oraz nagrody z okazji Dnia Edukacji Narodowej.

2. Nagroda może zostać przyznana w szczególności za:

- 1) szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej;
- 2) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań;
- 3) przejawianie inicjatywy w pracy;
- 4) wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem czynności pracownika;
- 5) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych,
- 6) systematyczne podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Rozdział VIII

Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń

§ 11. 1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu, najpóźniej do 30 dnia każdego miesiąca (w lutym do ostatniego dnia miesiąca).

2. Wypłata wynagrodzenia następuje przelewem na konto bankowe pracownika lub w formie pieniężnej w kasie CUW.

Rozdział IX

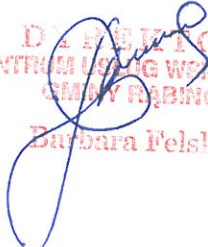
Postanowienia końcowe

§ 12. 1. W sprawach nie uregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się odpowiednio przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, Kodeksu Pracy oraz inne przepisy z zakresu prawa pracy.

2. Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

3. Traci moc zarządzenie Nr 1/09 Kierownika Jednostki Budżetowej Oświaty i Kultury Gminy Rąbino z dnia 16 czerwca 2009 r. w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Jednostki Budżetowej Oświaty i Kultury Gminy Rąbino.

4. Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania i podlega podaniu do wiadomości pracownikom CUW.


DIREKTOR
CENTRUM USŁUG WSPÓLNYCH
GMINY RĄBINO
Barbara Felska

**Tabela maksymalnego poziomu miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego
w poszczególnych kategoriach zaszeregowania dla pracowników samorządowych
zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota w złotych	Minimalna kwota w złotych
I	2 200	1700
II	2 450	1720
III	2 700	1740
IV	2 950	1760
V	3 200	1780
VI	3 400	1800
VII	3 570	1820
VIII	3 740	1840
IX	3 910	1860
X	4 080	1880
XI	4 250	1900
XII	4 420	1920
XIII	4 540	1940
XIV	4 660	1960
XV	4 780	1980
XVI	4 900	2000
XVII	5 100	2100
XVIII	5 200	2200
XIX	5 400	2400
XX	5 600	2600
XXI	5 800	2800
XXII	6 000	3000

Tabela stawek dodatku funkcyjnego

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	440
2	660
3	880
4	1 100
5	1 320
6	1 540
7	1 760
8	2 200
9	2 750

Wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych urzędniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi, szczegółowe wymagania kwalifikacyjne, poziom zaszerogowania do kategorii wynagrodzenia zasadniczego i stawek dodatku funkcyjnego

L.p.	Stanowisko	Poziom wynagrodzenia zasadniczego	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne ¹	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6
A. Stanowiska kierownicze urzędnicze					
1.	Główny Księgowy	XVI	4	według odrębnych przepisów	
B. Stanowiska urzędnicze					
1.	Inspektor,	IX	-	wyższe ² średnie ³	1 3
2.	Starszy specjalista, starszy informatyk	X	-	wyższe	3
3.	Podinspektor, Informatyk	X-XIV IX	-	wyższe ² średnie ³	- 3
4.	Specjalista płac i kadr, księgowości	XI	-	średnie ³	3
5.	Referent	V	-	średnie ³	-
6.	Archiwista	VII	-	średnie ³	-
7.	Radca Prawny	XIII	-	według odrębnych przepisów	
C. Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	X	-	wyższe ²	5
		VIII	-	wyższe ² średnie ³	4 5
		VII	-	wyższe ² średnie ³	2 4
2.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	VI	-	wyższe ²	-
		V	-	średnie ³	2
3.	Robotnik gospodarczy	V	-	podstawowe ⁴	-

¹ Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i staż 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 ustawy. Wymagane kwalifikacje dla pracowników służb bezpieczeństwa i higieny pracy określają odrębne przepisy.

² Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, a także wymagania określone w ustawie 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 2017 r. poz. 59, 949 i 2203 oraz z 2018 r. poz. 650), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

4.	Goniec	II	-	podstawowe ⁴	-
5.	Pomoc administracyjna, asystent ds. księgowości	III-V	-	średnie ³	-
6.	Opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły)	III-V	-	podstawowe ⁴	-
7.	Palacz C.O.	IV	-	zasadnicze ⁵	-
8.	Bibliotekarz	VIII	-	według odrębnych przepisów	
9.	Kierowca autobusu	X	-	według odrębnych przepisów	
10.	Mechanik	IX	-	zasadnicze ⁵	2
11.	Sprzątaczką	III-V	-	podstawowe ⁴	-
12.	Pracownik świetlicy wiejskiej	I-IV	-	podstawowe	-

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 39 ust. 1 i 2 ustawy o 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282) pracodawca w regulaminie wynagradzania określa wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych, 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 dodatków funkcyjnych i specjalnych.

Z dniem 1 stycznia 2018 r. zostało zmienione rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. poz. 1621) wprowadziło zmianę tabeli minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, tabeli stawek dodatku funkcyjnego oraz zmiany w wykazie stanowisk.

Funkcjonujący od czerwca 2009 roku Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Jednostce Budżetowej Oświaty i Kultury Gminy Rąbino wymagał uregulowania w związku ze zmianami prawnymi.

Mając powyższe na względzie przyjęcie zarządzenia jest zasadne.

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.

⁵ Wykształcenie zasadnicze – rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.