

Zarządzenie Nr 4.2020
Dyrektora Centrum Usług Komunalnych w Częstochowie
z dnia 1 kwietnia 2020 r.

w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych
w Centrum Usług Komunalnych w Częstochowie

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (jt. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.)

zarządzam co następuje:

§ 1.

Ustalam regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Centrum Usług Komunalnych w Częstochowie stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

p.o. Dyrektora
Centrum Usług Komunalnych
w Częstochowie
(-) Marika Komorowska

Załącznik
do Zarządzenia Nr 4.2020
Dyrektora CUK
z dnia 1 kwietnia 2020 r.

**Regulamin wynagradzania
pracowników samorządowych zatrudnionych
w Centrum Usług Komunalnych w Częstochowie**

Podstawę prawną ustalania Regulaminu wynagradzania stanowią przepisy:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (j.t. Dz. U. z 2019 poz. 1040),
2. Ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (j.t. Dz. U. z 2019 r. poz. 1282)
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936)
4. Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (j.t. Dz. U. z 2018 r. poz. 1872)
5. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j.t. Dz. U. z 2019 r. poz. 263).
6. Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2018 r. poz. 2177 ze zm.)
7. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2018 r. poz. 1969)

§ 1.

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

§ 2.

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

- 1) **pracownikach** – rozumie się przez to pracowników samorządowych zatrudnionych w Centrum Usług Komunalnych na podstawie umowy o pracę,
- 2) **CUK** – Centrum Usług Komunalnych w Częstochowie
- 3) **Dyrektor** – Dyrektor Centrum Usług Komunalnych w Częstochowie
- 4) **wynagrodzeniu miesięcznym** – należy przez to rozumieć wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami.
- 5) **wynagrodzeniu zasadniczym** – należy przez to rozumieć wynagrodzenie wynikające z kategorii zaszeregowania,
- 6) **dodatku do wynagrodzenia** – należy przez to rozumieć dodatek: funkcyjny, specjalny, za wieloletnią pracę, emerytalny, za pracę wykonywaną w porze nocnej oraz inne dodatki,
- 7) **pracy w porze nocnej** – należy przez to rozumieć pracę w godzinach pomiędzy 22.00 a 6.00 zgodnie z Regulaminem Pracy
- 8) **zakładowej organizacji związkowej** – rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w szkole (placówce), którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

§ 3.

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę,
- 3) nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- 4) dodatek funkcyjny, dodatek specjalny, premia uznaniowa oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- 5) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ,
- 6) dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta,
- 7) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
- 8) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy,
- 9) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy.
- 10) podwyżki wynagrodzeń i awanse stanowiskowe.

§ 4.

Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (j.t. Dz. U. z 2018 r., poz. 2177 z późn. zm.).

§ 5.

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszerzegowania przedstawia tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.
3. Wykaz stanowisk pracy oraz szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach (wykształcenie, umiejętności zawodowe, staż pracy w latach) określa załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.
4. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje ustaleniem wynagrodzenia miesięcznego w wysokości proporcjonalnej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.
5. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku głównego księgowego przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości od 10 % do 30 % wynagrodzenia zasadniczego.
6. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości od 10 % do 30 % wynagrodzenia zasadniczego.
7. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy.
8. Wynagrodzenie za pracę przekazywane jest najpóźniej do ostatniego dnia roboczego każdego miesiąca kalendarzowego. Z wyjątkiem pierwszego wynagrodzenia za miesiąc kwiecień 2020 roku, które będzie wypłacone do 12 dnia następnego miesiąca.

§ 6.

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi za każdą godzinę dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

2. Za pracę w godzinach nadliczbowych - oprócz normalnego wynagrodzenia - przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) 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.
3. Dodatek w wysokości określonej w ust. 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 już prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
4. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, określonych w ust.1 i 2, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania.
5. 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.
6. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany 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, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
7. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu 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.
8. Jeżeli praca w CUK stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

§ 7.

1. Zasady i tryb wypłaty nagród jubileuszowych oraz odpraw emerytalnych określa ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (j.t. Dz. U. z 2019 poz. 1282) oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936).
2. Zasady i tryb wypłaty odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem stosunku pracy określa ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 1969).

§ 8.

Zasady i tryb wypłacania nagród i premii zostaną uregulowane odrębnym zarządzeniem Dyrektora CUK.

§ 9.

1. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, jest przyznawany dodatek specjalny w wysokości co najmniej 10 % i nie przekraczającej 40 % przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości niż wysokość określona w ust. 1.
3. Dodatek specjalny przysługuje za czas urlopu i podlega wliczeniu do podstawy wynagrodzenia urlopowego w kwocie przysługującej pracownikowi w miesiącu wykorzystania urlopu.
4. Dodatek specjalny nie przysługuje za czas choroby natomiast jest wliczany do podstawy zasiłkowej w kwocie uzupełnionej.

§ 10.

Zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostki określa ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 1872)

§ 11.

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania, po jego rozwiązaniu, zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna, w wysokości,
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat
2. W sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio art. 93 Kodeksu pracy.

§ 12.

1. W ramach przewidzianych w budżecie Miasta Gminy Częstochowa środków na wynagrodzenia przyznawane są podwyżki wynagrodzeń dla pracowników Centrum Usług Komunalnych w Częstochowie.
2. Podwyżki wynagrodzeń dla pracowników dokonywane są w CUK po przeprowadzeniu ocen okresowych pracowników z zastrzeżeniem ust. 7.
3. Przysługujący Dyrektorowi jednostki organizacyjnej przedział kwoty podwyżki na pracownika powinien zostać zróżnicowany między innymi w zależności od uzyskanej oceny okresowej.
4. Dyrektor jednostki zobowiązany jest do:
 - a) poinformowania każdego pracownika o wysokości zaproponowanej kwoty podwyżki jego wynagrodzenia,
 - b) poinformowania każdego pracownika o decyzji nie przyznania podwyżki wraz z uzasadnieniem.
5. Podwyżka wynagrodzenia dla pracowników nie przysługuje pracownikom, którzy otrzymali ocenę negatywną oraz którym w okresie ostatnich 12 miesięcy została udzielona przez pracodawcę kara nagany.
6. Pracownikowi nie objętemu oceną z powodu jego długiej absencji w pracy spowodowanej zwolnieniem lekarskim, urlopem macierzyńskim (rodzicielskim) i wychowawczym, po jej zakończeniu przysługuje podwyżka wynagrodzenia po przepracowaniu okresu 6 miesięcy i jednocześnie spełnieniu warunku pozytywnej oceny bieżącej pracy pracownika.
7. Nie uwzględnia się ocen okresowych przy podwyżkach dla pracowników w przypadku jeżeli kwota podwyżki wynagrodzeń pracowników nie jest na tyle wysoka, aby możliwe było przyznanie pracownikom różnych kwot podwyżki w zależności od otrzymanych ocen lub w przypadku zaistnienia innych okoliczności uniemożliwiających powiązanie podwyżki wynagrodzeń dla ogółu pracowników z ocenami okresowymi.

8. Pracodawca może przyznać pracownikowi indywidualną podwyżkę wynagrodzenia lub awans stanowiskowy.
9. Na okoliczność awansu w uzasadnionych przypadkach może być skrócony pracownikowi staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany staż pracy określają odrębne przepisy.
10. Indywidualną podwyżką wynagrodzenia lub awansem stanowiskowym objęci mogą być pracownicy, którym w okresie ostatnich 12 miesięcy nie została udzielona przez pracodawcę kara nagany i negatywna ocena okresowa.
11. Pracodawca może nie przyznać podwyżki wynagrodzenia lub awansu zawodowego pracownika w przypadku długotrwałych lub częstych zwolnień lekarskich w okresie jednego roku poprzedzającego datę podejmowanych decyzji kadrowych w stosunku do pracownika.

§ 13.

Wynagrodzenie pracowników po wprowadzeniu niniejszego regulaminu wynagradzania nie może być niższe od dotychczas otrzymywanego.

Dotychczasowe dodatki do wynagrodzenia, które nie mają zastosowania w niniejszym regulaminie zostają włączone odpowiednio do płacy zasadniczej oraz pozostałych składników wynagrodzenia pracownika.

§ 14.

W sprawach nieuregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem: Kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych i rozporządzenia w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych.

§ 15.

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników celem zapoznania się z niniejszym regulaminem.

§ 16.

Regulamin wynagradzania wychodzi w życie z dniem podpisania.

p.o. Dyrektora
Centrum Usług Komunalnych
w Częstochowie
(-) Marika Komorowska

**Załącznik Nr 1 do regulaminu
wynagradzania pracowników
samorządowych w CUK**

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO DLA
POSZCZEGÓLNYCH KATEGORII ZASZEREGOWANIA**

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	1 700 zł	2 800 zł
II	1 720 zł	3 200 zł
III	1 740 zł	3 600 zł
IV	1 760 zł	3 900 zł
V	1 780 zł	4 200 zł
VI	1 800 zł	4 500 zł
VII	1 820 zł	4 700 zł
VIII	1 840 zł	4 900 zł
IX	1 860 zł	5 400 zł
X	1 880 zł	6 000 zł
XI	1 900 zł	6 500 zł
XII	1 920 zł	7 200 zł
XIII	1 940 zł	7 300 zł
XIV	1 960 zł	7 400 zł
XV	1 980 zł	7 500 zł
XVI	2 000 zł	7 600 zł
XVII	2 100 zł	7 700 zł
XVIII	2 200 zł	7 800 zł
XIX	2 400 zł	7 900 zł
XX	2 600 zł	8 000 zł
XXI	2 800 zł	8 100 zł
XXII	3 000 zł	8 200 zł

**Załącznik Nr 2 do regulaminu
wynagradzania pracowników
samorządowych w CUK**

TABELA STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH

L.p.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Poziom wynagrodzenia zasadniczego	
		Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)		

Stanowiska kierownicze urzędnicze						
1.	Dyrektor Jednostki	wyższe lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów	XIX	XXII	
2.	Zastępca Dyrektora	wyższe	5	XVII	XXI	
3.	Główny księgowy	według odrębnych przepisów	według odrębnych przepisów	XVI	XX	
4.	Zastępca Głównego Księgowego	wyższe lub podyplomowe ekonomiczne	3	XIV	XVIII	
5.	Inspektor ochrony danych	według odrębnych przepisów	według odrębnych przepisów	XIII	XV	
6.	Naczelnik	wyższe	5	XII	XVI	
7.	Kierownik Sekcji	wyższe	4	X	XIV	

Stanowiska urzędnicze						
1.	Radca prawny	według odrębnych przepisów	według odrębnych przepisów	XIII	XVII	
2.	Główny specjalista	wyższe	4	XII	XIV	
3.	Starszy specjalista	wyższe	5	XI	XIII	
4.	Specjalista	wyższe	4	X	XII	
		średnie	5			
5.	Starszy inspektor, informatyk	wyższe	4	IX	XI	
		średnie	5			
6.	Inspektor	wyższe	2	IX	X	
		średnie	4			
7.	Samodzielny referent, Starszy księgowy	wyższe	2	VII	IX	
		średnie	4			
8.	Podinspektor, Księgowy, Kasjer	wyższe	-	VI	VII	
		średnie	2			
9.	Referent	średnie	-	V	VI	

**Załącznik Nr 2 do regulaminu
wynagradzania pracowników
samorządowych w CUK**

TABELA STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH

L.p.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Poziom wynagrodzenia zasadniczego		
		Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)			
Stanowiska pomocnicze i obsługi						
1.	Sekretarka	średnie	-	IV	IX	
2.	Kierowca	według odrębnych przepisów	według odrębnych przepisów	V	VIII	
3.	Pomoc administracyjna (biurowa)	średnie	-	III	VIII	
4.	Sprzątaczką	podstawowe	-	III	V	

Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych						
1.	Pracownik II stopnia	wyższe	5	X	XV	
		wyższe	4	VIII	XIV	
		średnie	5			
		wyższe	2	VII	XIII	
		średnie	4			
2.	Pracownik I stopnia	wyższe	-	VI	XII	
		średnie	2	V	XI	