

Zarządzenie Nr 20/2026

Dyrektora Buskiego Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju

z dnia 17 czerwca 2026 r.

**w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników
Buskiego Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju**

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.), art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1135 z późn. zm.), § 3 pkt 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1638 z późn. zm.) oraz § 8 ust. 3 Statutu Buskiego Centrum Usług Wspólnych, stanowiącego załącznik Nr 2 do uchwały Nr XIII/165/2025 Rady Miejskiej w Busku-Zdroju z dnia 20 marca 2025 r. w sprawie utworzenia samorządowej jednostki organizacyjnej Gminy Busko-Zdrój „Buskie Centrum Usług Wspólnych” w Busku-Zdroju i nadania jej statutu, zarządza się, co następuje:

§ 1

Ustala się *Regulamin wynagradzania pracowników Buskiego Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju* w brzmieniu załącznika nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Regulamin wynagradzania został pozytywnie zaopiniowany przez Burmistrza Miasta i Gminy Busko-Zdrój.

§ 3

Zobowiązuję pracowników Buskiego Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju do zapoznania się z treścią Regulaminu

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom poprzez wyłożenie do wglądu w sekretariacie.

§ 5

Z chwilą wejścia w życie niniejszego Zarządzenia traci moc Zarządzenie Nr 2/2025 Dyrektora Buskiego Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju z dnia 27 czerwca 2025 r. w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników Buskiego Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju, Zarządzenie Nr 11/2025 Dyrektora Buskiego Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju z dnia 21 sierpnia 2025 r. w sprawie zmiany zarządzenia Nr 2/2025 Dyrektora Buskiego Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników Buskiego Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju, Zarządzenie Nr 34/2025 Dyrektora Buskiego Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju z dnia 29 grudnia 2025 r. w sprawie zmiany zarządzenia Nr 2/2025 Dyrektora Buskiego Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników Buskiego Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju.

DYREKTOR
BUSKIEGO CENTRUM USŁUG WSPÓLNYCH


Artur Kuchno

**BUSKIE CENTRUM USŁUG WSPÓLNYCH
W BUSKU-ZDRÓJU**

ul. Grotta 3, 28-100 Busko-Zdrój

tel. 41 370 51 70

NIP 6551991225 REGON 542021749

Załącznik

do Zarządzenia Nr 20/2026 Dyrektora Buskiego Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju z dnia 17 czerwca 2026 r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW BUSKIEGO CENTRUM USŁUG WSPÓLNYCH W BUSKU-ZDRÓJU

Rozdział I POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Niniejszy Regulamin wynagradzania pracowników Buskiego Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju zwany w dalszej części *Regulaminem*, określa warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom zatrudnionym w Buskim Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju zwaną w dalszej części *CUW* oraz wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych.

§ 2

Ilekroć w Regulaminie mowa jest o:

- 1) ustawie – rozumie się przez to ustawę o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r.,
- 2) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
- 3) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione na stanowiskach administracyjnych i obsługi w Buskim Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju na podstawie umowy o pracę,
- 4) CUW – rozumie się przez to Buskie Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju,
- 5) Dyrektora – rozumie się przez to Dyrektora Buskiego Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju,
- 6) Pracodawcy – rozumie się przez to Buskie Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju, w imieniu którego czynności z zakresu prawa pracy dokonuje: w odniesieniu do Dyrektora CUW - Burmistrz Miasta i Gminy Busko-Zdrój, a w odniesieniu do pracowników CUW – Dyrektor Buskiego Centrum Usług Wspólnych w Busku-Zdroju.

Rozdział II WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 3

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje wynagrodzenie zasadnicze stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wykaz stanowisk w CUW, kategorie zaszeregowania, minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego, szczegółowe wymagania kwalifikacyjne (min. wykształcenie oraz umiejętności zawodowe) dotyczące pracowników określa tabela stanowiąca Załącznik Nr 1 do niniejszego regulaminu.
3. Kwoty minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w CUW określa tabela stanowiąca Załącznik Nr 2 do niniejszego regulaminu.
4. Maksymalne miesięczne wynagrodzenie Dyrektora CUW określa Burmistrz Miasta i Gminy Busko-Zdrój na podstawie art. 39 ust. 3 ustawy.
5. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
6. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego dla każdego pracownika ustala pracodawca, uwzględniając stawki obowiązujące dla danej kategorii zaszeregowania, zachowując zasadę równego traktowania w zatrudnieniu.

7. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego w ustawie z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wraz z przepisami wykonawczymi wydanymi na jej podstawie.
8. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
9. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 4

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Na podstawie art. 38 ust. 1 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę.
2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 pkt % za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek za wieloletnią pracę wypłaca się 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 nastąpił pierwszego dnia miesiąca.
4. Dodatku za wieloletnią pracę nie wlicza się do minimalnego wynagrodzenia.
5. Do okresów pracy uprawniających 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.
6. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w pełnej wysokości za dni, które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 5

Dodatek funkcyjny

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, tj.:
 - 1) Dyrektor,
 - 2) Główny Księgowy,
 - 3) Zastępca Głównego Księgowego,przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dodatek może być przyznany kwotowo w wysokości od 5% do 40% wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi.
3. Decyzję o wysokości dodatku funkcyjnego podejmuje pracodawca.
4. Dodatek funkcyjny może być również przyznany pracownikowi, któremu w zastępstwie powierzono pełnienie funkcji na stanowisku kierowniczym.
5. Dodatek funkcyjny przyznawany jest na czas pełnienia funkcji lub zatrudnienia na określonym stanowisku pracy.
6. Dodatek funkcyjny może być przyznany na czas określony, jak i czas nieokreślony.
7. Dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru oraz okresu zatrudnienia pracownika.

8. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.
9. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na podstawie Kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych.
10. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.

§ 6

Dodatek specjalny

1. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracodawca może przyznać dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia oraz przyznawany pracownikowi w wysokości do 50 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
3. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 1 rok.
4. Prawo do dodatku wygasa pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik zaprzestał wykonywania zadań lub obowiązków, o których mowa w ust. 1.
5. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których Pracodawca ma obowiązek udzielić z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na podstawie ustawy - Kodeks pracy i przepisów wykonawczych.
6. Dodatek specjalny nie przysługuje za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 § 1 Kodeksu Pracy lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego oraz w czasie trwania urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Jest wówczas pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 7

Nagroda uznaniowa

1. Dla pracowników zatrudnionych w CUW tworzy się w ramach planowanych środków na wynagrodzenia fundusz nagród uznaniowych.
2. W końcu roku budżetowego, w sytuacji wystąpienia oszczędności w funduszu płac, fundusz nagród może być zwiększony.
3. Fundusz nagród pozostaje w dyspozycji pracodawcy.
4. Nagroda ma charakter uznaniowy i nie może być podstawą roszczeń pracownika.
5. Nagrody uznaniowe mogą być przyznawane w ramach posiadanych na ten cel środków finansowych:
 - a) na koniec roku kalendarzowego,
 - b) za wyniki kontroli zewnętrznych potwierdzających nienaganną realizację obowiązków służbowych,
 - c) za szczególne osiągnięcia w pracy,
 - d) w innych sytuacjach i terminach uznanych przez pracodawcę.
6. Przy ustalaniu wysokości nagrody należy mieć na względzie stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań oraz zakres odpowiedzialności.
7. Nagroda uznaniowa może zostać przyznana za szczególne osiągnięcia w pracy tj. między innymi za:
 - a) wzorowe wypełnianie obowiązków,
 - b) złożoność realizowanych zadań,

- c) terminowe wykonywanie zadań,
 - d) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań,
 - e) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami CUW,
 - f) wykonywanie dodatkowych zadań wykraczających poza zakres obowiązków wynikających z ustalonego zakresu czynności, za które pracownik nie otrzymywał dodatku specjalnego,
 - g) wykazywanie inicjatywy i samodzielności w stosowaniu rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań,
 - h) inicjatywę w podejmowaniu lub realizowaniu działań tworzących nowe wartości usprawniające organizację i funkcjonowanie jednostki.
8. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.
9. Nagrody uznaniowej nie uwzględnia się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 §1 i 2 Kodeksu pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Rozdział III

ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 8

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

1. Nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w § 12 niniejszego Regulaminu.
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne zgodnie z ustawą o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
3. Świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
4. Odprawa rentowa lub emerytalna w wysokości określonej w § 15 niniejszego Regulaminu.
5. Odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie.
6. Świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237¹ Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń.
7. Świadczenia wynikające z ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o Obronie Ojczyzny.
8. Inne wynagrodzenia wynikające z odrębnych uregulowań prawnych.

§ 9

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa na zasadach określonych w art. 38 ust. 2 ustawy oraz wydanych na jej podstawie przepisach wykonawczych.
2. Warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do niej. Pracownik jest zobowiązany do bieżącego uzupełniania odpowiedniej dokumentacji.
3. Do okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

5. Nagroda jubileuszowa winna być wypłacona niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
6. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty.
7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
8. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów, od których zależą uprawnienia pracownicze, okresów dotychczas niepodlegających wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się jedną, najwyższą.
9. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 8, ma okres zatrudnienia wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
10. Przepisy ust. 8 i 9 stosuje się odpowiednio, jeżeli w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik nabędzie to prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
11. W przypadku ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.
12. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujący przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, tj.:
 - a) po 20 latach pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - b) po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - c) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
 - d) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - e) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego;
 - f) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.

§ 10

Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego określonego ustawą o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustalane jest na zasadach określonych w ustawie o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej i wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 11

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającego łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
 - 2) wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo choroby przypadającej w okresie ciąży – pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.
2. Szczegółowo zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 12

Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy

1. Na podstawie art. 38 ust. 3 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy. Wysokość odprawy zależy od okresu świadczenia pracy i wynosi:
 - 1) po 10 latach pracy – wysokość dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po 15 latach pracy – wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po 20 latach pracy – wysokość sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Wysokość odprawy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.
4. Odprawa wypłacana jest w dniu zakończenia stosunku pracy.

§ 13

Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy

Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, przysługuje odprawa pieniężna.

§ 14

Odprawa pośmiertna

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Tryb i zasady jej przyznawania określa ustawa Kodeks Pracy.

§ 15

Należności z tytułu podróży służbowych

Należności dla pracowników z tytułu podróży służbowych reguluje Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu

w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej według stawek określonych w Zarządzeniu Burmistrza Miasta i Gminy Busko-Zdrój w sprawie zasad wykorzystywania środków transportu w celu wykonywania obowiązków służbowych.

Rozdział IV

TERMINY I SPOSÓB WYPŁATY WYNAGRODZENIA I POZOSTAŁYCH NALEŻNOŚCI PRACOWNICZYCH

§ 16

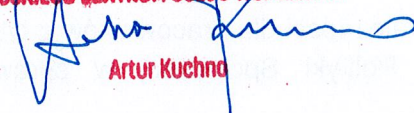
1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu z dołu w 28. dniu każdego miesiąca, a jeżeli ustalony dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, w poprzedzającym go dniu roboczym.
2. W przypadku pracowników, z którymi rozwiązuję się lub wygasa stosunek pracy wszystkie należności pracownicze wypłaca się w ostatnim dniu pracy, a jeśli ostatni dzień pracy jest dniem wolnym od pracy, w następującym po tym dniu roboczym.
3. Pozostałe należności pracownicze, w tym świadczenia niezwiązane z pracą wypłaca się w terminach określonych odrębnymi przepisami.
4. W wyjątkowych sytuacjach uzasadniających prawidłową organizację pracy CUW, dopuszcza się możliwość wcześniejszej wypłaty wynagrodzenia, jednak nie wcześniej niż 5 dni roboczych liczonych od terminu ustalonego w ust. 1.
5. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest przelewem na rachunek bankowy wskazany w pisemnym oświadczeniu przez pracownika.
6. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest udostępnić mu do wglądu dokumentację płacową dotyczącą jego osoby, na podstawie której zostało obliczone wynagrodzenie.

Rozdział V

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 17

1. Każdy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią niniejszego Regulaminu. Oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem dołącza się do akt osobowych pracownika.
2. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika niniejszy Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.
3. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem stosuje się odpowiednie przepisy ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz rozporządzenia Rady Ministrów z 25 października 2021 r. ws. wynagradzania pracowników samorządowych, a także powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.
4. Wszelkie zmiany Regulaminu wymagają formy pisemnej i wprowadzane są w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.
5. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania do wiadomości pracownikom.

**DYREKTOR
BUSKIEGO CENTRUM USŁUG WSPÓLNYCH**

Artur Kuchno

**WYKAZ STANOWISK, MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO USTALONY
W KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA ORAZ MINIMALNE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE
NIEZBĘDNE DO WYKONYWANIA PRACY NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH DLA
PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ**

L. p.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1.	Dyrektor	XVIII	wyższe	5
2.	Główny Księgowy	XV	według odrębnych przepisów	
3.	Zastępca Głównego Księgowego	XIV	wyższe lub podyplomowe ekonomiczne	3
Stanowiska urzędnicze				
4.	Inspektor	XI	wyższe	3
			średnie	5
5.	Specjalista	X	wyższe	-
			średnie	3
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
6.	Pomoc Administracyjna	IV	zasadnicze	-

**KWOTY MINIMALNEGO I MAKSYMALNEGO MIESIĘCZNEGO POZIOMU WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO USTALONEGO W KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA**

KATEGORIA ZASZEREGOWANIA	MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH	MAKSYMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH
I.	4 806	5 800
II.	4 830	6 000
III.	4 850	6 200
IV.	4 870	6 500
V.	4 890	6 800
VI.	4 910	7 000
VII.	4 940	7 200
VIII.	4 970	7 500
IX.	5 000	8 000
X.	5 030	8 200
XI.	5 060	8 500
XII.	5 090	8 800
XIII.	5 200	9 200
XIV.	5 310	9 800
XV.	5 410	10 200
XVI.	5 630	10 800
XVII.	5 850	11 200
XVIII.	6 070	11 600
XIX.	6 400	12 000
XX.	6 750	12 400

DYREKTOR
BUSKIEGO CENTRUM USŁUG WSPÓLNYCH


Artur Kuchino