

UCHWAŁA NR 174/2023
ZARZĄDU ZWIĄZKU ZACHODNIOPOMORSKIEJ STREFY CENTRALNEJ
z dnia 06 września 2023 r.

w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022r. poz. 530) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021r. poz. 960), zarządza się, co następuje:

§1. Zmienia się Regulamin wynagradzania pracowników Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej.

§2. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia z mocą obowiązującą od 1 lipca 2023r. i została podana do wiadomości pracowników Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej poprzez wyłożenie do wglądu w Biurze Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej.

§3. Traci moc Uchwała nr 164/2023 Zarządu Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej z dnia 22 lutego 2023r. w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej.

Zarząd Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej:

- | | |
|---|-------|
| 1) Przewodniczący Zarządu – Marek Tobiszewski | |
| 2) Zastępca Przewodniczącego Zarządu – Ryszard Sola | |
| 3) Członek Zarządu – Arkadiusz Czerwiński | |
| 4) Członek Zarządu – Dariusz Sapiński | |
| 5) Członek Zarządu – Klaudia Kalinowska | |

Uzasadnienie
do Uchwały Nr 174/2023
Zarządu Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej
z dnia 06 września 2023r.

W związku z rozporządzeniem Rady Ministrów zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników z dnia 22 maja 2023r. (Dz.U. z 2023r. poz. 1102) zaistniała konieczność zmiany Regulaminu wynagradzania pracowników Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej.

Regulamin wynagradzania
pracowników zatrudnionych w Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej

Rozdział 1
Przepisy wstępne

§1. 1. Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej, zwany dalej „regulaminem” określa:

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

2. Regulamin dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych w Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej na podstawie umowy o pracę.

§2. Ileć w regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – oznacza to Związek Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej,
- 2) kierownikowi jednostki – oznacza to odpowiednio: Zarząd Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej lub osobę, którą Zarząd Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej upoważni do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- 3) ustawie – oznacza ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530),
- 4) rozporządzeniu – oznacza rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 z późn.zm.).

Rozdział 2
Wymagania kwalifikacyjne pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę

§3. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników w zakresie wykształcenia i umiejętności zawodowych oraz stażu pracy w latach są zgodne z poniższą tabelą

Lp.	Stanowisko	Minimalna kategoria zaszeregowania	Maksymalna kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne- wykształcenie oraz umiejętności zawodowe, staż pracy
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1.	Główny księgowy związku	XVII	XX	według odrębnych przepisów
2.	Kierownik Wydziału Inwestycyjno-Technicznego	XV	XVIII	wyższe - staż pracy 5 lat

Stanowiska urzędnicze				
3.	Główny specjalista Pełnomocnik ds. realizacji projektu (MAO)	XIII	XV	wyższe - staż pracy 4 lat
4.	Główny specjalista Pełnomocnik Zarządu ds. Związku ZIT	XIII	XV	wyższe - staż pracy 4 lat
5.	Główny specjalista Inżynier koordynator	XIII	XIV	wyższe - staż pracy 4 lat
6.	Radca prawny	XIII	XV	według odrębnych przepisów
7.	Inspektor	XI	XIV	wyższe - staż pracy 3 lat średnie - staż pracy 5 lat

Rozdział 3

Szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę

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

2. Pracownikowi przysługuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z kategorią zaszeregowania nie niższe niż określone w rozporządzeniu i nie wyższe niż określone w ust. 5.

3. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy wynagrodzenie przysługuje w przypadkach wskazanych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

4. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmie pracodawca.

5. Ustala się następujące minimalne i maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników według kategorii zaszeregowania:

TABELA MINIMALNYCH I MAKSYMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW WEDŁUG KATEGORII ZASZEREGOWANIA:

Lp.	Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Maksymalna poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
8.	I	3 300	4 200
9.	II	3 350	4 500
10.	III	3 400	5 000
11.	IV	3 450	5 500
12.	V	3 500	6 000
13.	VI	3 550	6 500
14.	VII	3 600	7 000
15.	VIII	3 650	8 000
16.	IX	3 700	9 000

17.	X	3 800	10 000
18.	XI	3 900	10 500
19.	XII	4 000	11 000
20.	XIII	4 100	11 500
21.	XIV	4 200	12 000
22.	XV	4 300	12 500
23.	XVI	4 400	13 000
24.	XVII	4 600	13 500
25.	XVIII	4 800	14 000
26.	XIX	5 000	14 500
27.	XX	5 200	15 000

§5. 1. Pracownikowi przysługuje: dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy zgodnie z przepisami ustawy i rozporządzenia.

2. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Rozdział 4

Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród, innych niż nagroda jubileuszowa pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę

§6. 1. W ramach planowanych środków na wynagrodzenia kierownik jednostki może przyznawać pracownikom premie uznaniowe.

2. Wysokość premii uznaniowej ustala się w oparciu w szczególności o:

- 1) ocenę uzyskanych wyników pracy zawodowej;
- 2) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań;
- 3) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania przez niego ważnych i pilnych zadań;
- 4) wykonywanie przez pracownika dodatkowych zadań poza zakresem jego czynności;
- 5) działania usprawniające na stanowisku pracy.

3. Premię uznaniową przyznaje kierownik jednostki z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.

4. Wniosek bezpośredniego przełożonego o przyznanie premii uznaniowej za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej powinien zawierać uzasadnienie.

§7 1. Pracownikom może być przyznana nagroda uznaniowa za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

2. Nagrodę uznaniową za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej przyznaje kierownik jednostki z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.

3. Wniosek bezpośredniego przełożonego o przyznanie nagrody uznaniowej za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej powinien zawierać uzasadnienie.

Rozdział 5

Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę

§8. 1. Pracownikom Związku Zachodniopomorskiej Strefy Centralnej zatrudnionym na podstawie umowy o pracę mogą zostać przyznane dodatki funkcyjne i specjalne.

2. Ustala się maksymalne stawki dodatku funkcyjnego pracowników, o których mowa w ust. 1, jako procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego określonego w I kategorii zaszeregowania w załączniku nr 3 rozporządzenia.

Lp.	Stanowisko pracy	Maksymalna stawka w % minimalnego wynagrodzenia określonego w I kategorii zaszeregowania – załącznik nr 3 do rozporządzenia
1.	Główny Księgowy	do 200
2.	Pracownik na stanowisku kierowniczym	do 200
3.	Pracownik na samodzielnym stanowisku	do 100

3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w dacie wypłaty pozostałych składników wynagrodzenia pracownika.

§9 1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny, w wysokości adekwatnej do wynagrodzenia za wypełnianie tych dodatkowych obowiązków lub zadań, z uwzględnieniem ich ilości oraz potrzebnych do ich wykonywania kwalifikacji.

2. Dodatek specjalny przyznaje kierownik jednostki, w maksymalnej wysokości miesięcznej do 50% miesięcznego najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

3. Dodatek specjalny wypłacany jest pracownikowi wraz z wypłatą pozostałych składników wynagrodzenia pracownika, chyba, że kierownik jednostki postanowi inaczej.

Rozdział 6

Przepisy końcowe

§10. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się odpowiednio przepisy ustawy, rozporządzenia oraz kodeksu pracy i innych przepisów prawa pracy.

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