

## ZARZĄDZENIE NR 3/2020

### DYREKTORA CENTRUM USŁUG WSPÓLNYCH W SULECHOWIE

z dnia 2 kwietnia 2020 r.

#### **w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Centrum Usług Wspólnych w Sulechowie**

Na podstawie art.39 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019, poz.1282 zarządza się, co następuje:

**§ 1.** Wprowadza się Regulamin wynagradzania pracowników Centrum Usług Wspólnych w Sulechowie stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

**§ 2.** Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracownikom i ma zastosowanie do wynagrodzeń od 1 kwietnia 2020 r.

**§ 3.** Wykonanie zarządzenia powierza się głównemu księgowemu.

DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Sulechowie  
  
Maciej Wieligor

**REGULAMIN**  
**WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW CENTRUM USŁUG WSPÓLNYCH**  
**W SULECHOWIE**

**Rozdział I**

**Przepisy ogólne**

**§ 1.1.** Regulamin wynagradzania pracowników, zwany dalej regulaminem, określa warunki i zasady wynagradzania za pracę pracowników Centrum Usług Wspólnych w Sulechowie, oraz przyznawania innych świadczeń i dodatków związanych z pracą.

2. Regulamin wynagradzania pracowników określa w szczególności:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników;
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
- 3) zasady przyznawania dodatków:
  - a) dodatku za wieloletnią pracę;
  - b) funkcyjnego;
  - c) specjalnego;
  - d) za pracę w porze nocnej;
- 4) zasady przyznawania nagród jubileuszowych;
- 5) zasady przyznawania odpraw rentowych lub emerytalnych, pośmiertnych;
- 6) zasady wypłat świadczeń za czas niezdolności do pracy.

§ 2.1. Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych w Centrum Usług Wspólnych w Sulechowie na podstawie umowy o pracę.

§ 3. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) **Pracodawcy** - należy przez to rozumieć w Centrum Usług Wspólnych w Sulechowie reprezentowane przez dyrektora;
- 2) **Pracownikach** - należy przez to rozumieć pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Centrum Usług Wspólnych w Sulechowie;
- 3) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych;
- 4) **Rozporządzeniu** - należy przez to rozumieć rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych;
- 5) **najniższym wynagrodzeniu zasadniczym** – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w rozporządzeniu, o którym mowa w ust. 4.

## **Rozdział II**

### **Wymagania kwalifikacyjne**

§ 4. Minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach w Centrum Usług Wspólnych w Sulechowie określają obowiązujące przepisy prawa, w szczególności rozporządzenia.

## **Rozdział III**

### **Wynagrodzenie za pracę**

§ 5. Wynagrodzenie miesięczne ustala się w oparciu o rozporządzenie i niniejszy Regulamin oraz limit środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia, zabezpieczonych w budżecie na dany rok.

§ 6.1. Każdemu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę oraz obowiązkowe dodatki, w tym za pracę w porze nocnej.

2. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.

3. Wynagrodzenie jest wypłacane jeden raz w miesiącu z dołu, w 27 dniu miesiąca kalendarzowego za ten miesiąc, a jeżeli jest to dzień wolny od pracy – w ostatnim dniu roboczym poprzedzającym wskazany dzień wypłaty.

4. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

**§ 7.1.** Z tytułu świadczenia pracy w Centrum Usług Wspólnych w Sulechowie pracownikom przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze;
- 2) dodatek za wieloletnią pracę;
- 3) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy;
- 4) dodatek funkcyjny;
- 5) dodatek specjalny;
- 6) nagroda uznaniowa.

**§ 8.1.** Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji zawodowych.

2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze przysługuje w wysokości proporcjonalnej do tego wymiaru.

3. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią.

4. Podstawą ustalenia zaszeregowania pracownika jest tabela stanowiąca **załącznik nr 1** do Regulaminu.

5. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk określa **załącznik nr 2** do Regulaminu.

6. Wynagrodzenie zasadnicze wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz zasiłku macierzyńskiego i rodzicielskiego.

**§ 9.1.** Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości określonej w art. 38 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

2. 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.

3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi 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 wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

4. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany za okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, wyłączony z podstawy wymiaru składek ZUS, zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe - ustala się dzieląc dodatek przysługujący za cały miesiąc przez liczbę dni kalendarzowych tego miesiąca i mnożąc przez liczbę dni, za które pobierane jest wynagrodzenie chorobowe, zasiłki: chorobowy, opiekuńczy oraz świadczenie rehabilitacyjne; tak obliczoną kwotę dodatku stażowego odejmuje się od dodatku przysługującego za cały miesiąc i otrzymaną w powyższy sposób kwotę wlicza do podstawy wymiaru składek.

5. Dodatek za wieloletnią pracę za okres choroby – jest wliczany do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego, o którym mowa w art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

6. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

1) 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;

2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

**§ 10.** Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej

wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151<sup>8</sup> § 1 kodeksu pracy.

**§ 11.1.** Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem tj. kierownikom działów przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek funkcyjny może być również przyznany pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w tabeli, stanowiącej załącznik Nr 2 do niniejszego Regulaminu, przewiduje się dodatek funkcyjny.

3. Maksymalne stawki dodatku funkcyjnego określone zostały w załączniku nr 3 do niniejszego Regulaminu.

**§ 12.1.** Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności - pracodawca może przyznać pracownikowi, na czas określony nie dłuższy niż rok, dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przyznawany w kwocie nie przekraczającej 50 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika lub w kwocie nie przekraczającej 60 % wynagrodzenia zasadniczego w wypadku, gdy pracownik nie ma przyznanego dodatku funkcyjnego.

3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach pracodawca może przyznać dodatek specjalny bez ograniczeń, o których mowa w ust. 2.

4. Dodatek specjalny przyznaje się w wysokości adekwatnej do wynagrodzenia z uwzględnieniem ilości i złożoności zadań oraz potrzebnych do ich wykonania kwalifikacji.

**§ 13.1.** Dla pracowników Centrum Usług Wspólnych w Sulechowie tworzy się, w ramach planowanych środków na wynagrodzenia, fundusz nagród, w miarę możliwości finansowych.

2. Nagroda jest przyznawana nie częściej niż dwa razy w roku kalendarzowym w wysokości nie przekraczającej 100% miesięcznego wynagrodzenia brutto pracownika, z zastrzeżeniem ust. 3.

3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach pracodawca może przyznać nagrodę:

1) bez ograniczeń, o których mowa w ust. 2;

2) w równej wysokości dla poszczególnych stanowisk pracowniczych.

4. Nagrodę przyznaje Dyrektor Centrum Usług Wspólnych w Sulechowie:

1) pracownikowi – na wniosek (wraz z uzasadnieniem) dyrektora działu, lub z własnej inicjatywy;

- 2) dyrektorowi działu oraz samodzielnyim stanowiskom bezpośrednio podległym Dyrektorowi i głównemu księgowemu – z własnej inicjatywy.
5. Wysokość nagrody ustala się w oparciu o:
- 1) ocenę uzyskanych wyników w pracy zawodowej;
  - 2) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań;
  - 3) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika;
  - 4) wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika;
  - 5) działania usprawniające na stanowisku pracy.
6. Nagroda, o której mowa w niniejszym paragrafie nie może być przyznana pracownikowi, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatnich 12 miesięcy poprzedzających dzień przyznania nagrody uznaniowej.
7. W stosunku do pracowników przebywających na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich, zwolnieniach lekarskich związanych z ciążą – decyzję w kwestii przyznania nagrody podejmuje pracodawca.
8. Nagroda ma charakter uznaniowy i nie może być podstawą roszczeń ze strony pracownika.
9. Nagroda wlicza się do podstawy wynagrodzenia za czas choroby, zasiłków: chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego, rodzicielskiego i świadczenia rehabilitacyjnego.

## **Rozdział IV**

### **Świadczenia pieniężne związane z pracą**

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

- 1) 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;
- 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237<sup>1</sup> Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń;

- 3) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa;
- 4) dodatkowe wynagrodzenie roczne zgodnie z ustawą o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej;
- 5) nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w § 15 niniejszego Regulaminu;
- 6) odprawa rentowa lub emerytalna w wysokości określonej w § 16 niniejszego Regulaminu;
- 7) inne wynagrodzenia wynikające z odrębnych uregulowań prawnych.

2. Uprawnionym członkom rodziny przysługuje odprawa po śmierci pracownika zgodnie z art. 93 Kodeksu pracy.

**§ 15.1.** Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

- 1) po 20 latach pracy- 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - 2) po 25 latach pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - 3) po 30 latach pracy- 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - 4) po 35 latach pracy- 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - 5) po 40 latach pracy- 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - 6) po 45 latach pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu zatrudnienia, od którego uzależnione jest prawo pracownika do nagrody jubileuszowej wlicza się okresy zatrudnienia, jak przy dodatku za wieloletnią pracę.
3. Pracownikowi, który wykonuje pracę w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez innego pracodawcę w celu wykonania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej.
4. W razie jednoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
6. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.



7. Wypłata nagrody następuje z urzędu, tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

8. Podstawę do obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

9. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

10. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.

**§ 16.1.** Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

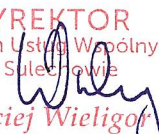
- 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia po 10 latach pracy;
- 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy;
- 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy.

2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy 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. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do odprawy wlicza się jeden z tych okresów.

3. Odprawy emerytalną lub rentową wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.

**§ 17.** W sprawach nie uregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa pracy.

**§ 18.** Zmiany do Regulaminu wprowadza się w trybie określonym dla jego ustalenia w formie aneksów.

DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Sulechowie  
  
Maciej Wieligoł

**TABELA MINIMALNEGO POZIOMU ZASZEREGOWANIA I MINIMALNYCH KWALIFIKACJI NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH PRACOWNIKÓW W CENTRUM USŁUG WSPÓLNYCH W SULECHOWIE**

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne <sup>1)</sup>	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
<b>I. Wszystkie jednostki</b>				
<b>Stanowiska kierownicze urzędnicze</b>				
1	Dyrektor jednostki	XIX	wyższe <sup>2)</sup> lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2	Zastępca dyrektora jednostki	XVII	wyższe <sup>2)</sup>	5
3	Główny księgowy	XVI	według odrębnych przepisów	
6	Zastępca głównego księgowego	XIV	wyższe <sup>2)</sup> lub podyplomowe ekonomiczne	3
7	Administrator bezpieczeństwa informacji (inspektor ochrony danych)	XIII	według odrębnych przepisów	
8	kierownik działu	XII	wyższe <sup>2)</sup>	5

<b>Stanowiska urzędnicze</b>				
7	Główny specjalista, główny projektant systemów teleinformatycznych, główny administrator (baz danych, systemów komputerowych, zintegrowanych systemów zarządzania), główny analityk (systemów teleinformatycznych, baz danych, sieci komputerowych), główny konsultant do spraw systemów teleinformatycznych	XII	wyższe <sup>2)</sup>	4
8	Główny specjalista do spraw bhp	XII	według odrębnych przepisów	
10	Starszy specjalista, starszy programista aplikacji, starszy projektant systemów teleinformatycznych, starszy administrator (baz danych,	X	wyższe <sup>2)</sup>	3

	systemów komputerowych, zintegrowanych systemów zarządzania), starszy analityk (systemów teleinformatycznych, baz danych, sieci komputerowych), starszy konsultant do spraw systemów teleinformatycznych, starszy informatyk, starszy specjalista laborant, starszy technolog, starszy projektant			
11	Kierownik archiwum	X	średnie <sup>3)</sup> wyższe <sup>2)</sup>	4 2
13	Starszy specjalista do spraw bhp	X	według odrębnych przepisów	
15	Programista aplikacji, projektant systemów teleinformatycznych, administrator (baz danych, systemów komputerowych, zintegrowanych	IX	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	- 3

	systemów zarządzania), analityk (systemów teleinformatycznych, baz danych, sieci komputerowych), konsultant do spraw systemów teleinformatycznych, informatyk, specjalista-laborant, technolog, projektant			
16	Starszy inspektor	IX	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	2 4
17	Inspektor	IX	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	1 3
18	Specjalista do spraw bhp starszy inspektor do spraw bhp, inspektor do spraw bhp	IX	według odrębnych przepisów	
19	Specjalista, rewident zakładowy	VIII	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	2 3
20	Starszy archiwista	VIII	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	- 3

21	Samodzielny referent, starszy księgowy	VII	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	2 4
22	Archiwista	VII	średnie <sup>3)</sup>	-
23	Starszy referent, starszy intendent, podinspektor, księgowy, kasjer	VI	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	- 2
24	Referent,	V	średnie <sup>3)</sup>	-
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>				
4	Starszy majster	X	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup> i tytuł mistrza	3 5
9	Starszy bibliotekarz	IX	według odrębnych przepisów	
17	konserwator maszyn i urządzeń	VII	średnie <sup>3)</sup> zasadnicze <sup>4)</sup>	1 2
18	Kierownik kancelarii	VII	średnie <sup>3)</sup>	2
19	Mistrz	VII	średnie <sup>3)</sup> i tytuł mistrza	3
20	Rzemieślnik specjalista	VII	średnie <sup>3)</sup> zasadnicze <sup>4)</sup>	2 4
22	Szef kuchni	VII	zasadnicze <sup>4)</sup> i tytuł mistrza	4
26	Starszy rzemieślnik (starszy: murarz,	VI	zasadnicze <sup>4)</sup>	3

	<p>malarz, betoniarz,  stolarz, cieśla,  gajowy, dekarz,  monter, kowal,  ślusarz, tokarz,  frezer, tapicer,  spawacz, elektryk,  mechanik,  mechanik-diagnosta,  elektromechanik,  elektromonter,  radiomechanik,  kucharz, krawiec i  inne),  starszy konserwator,  robotnik wysoko  wykwalifikowany</p>			
30	<p>Kancelista,  magazynier,  intendent</p>	V	<p>średnie<sup>3)</sup>  zasadnicze<sup>4)</sup></p>	<p>1  2</p>
32	<p>Rzemieślnik (murarz,  malarz, betoniarz,  stolarz, cieśla,  gajowy, dekarz,  monter, kowal,  ślusarz, tokarz,  frezer, tapicer,  spawacz, elektryk,  mechanik,  mechanik-diagnosta,  elektromechanik,  elektromonter,  radiomechanik,</p>	V	<p>średnie<sup>3)</sup>  zasadnicze<sup>4)</sup></p>	-

	kucharz, krawiec i inne), konserwator, robotnik wykwalifikowany			
34	Sekretarka, telefonistka	IV	średnie <sup>3)</sup>	-
36	Palacz c.o.	IV	zasadnicze <sup>4)</sup>	-
37	Pomoc rzemieślnika, pomoc kuchenna, robotnik do prac ciężkich, palacz kotłowy,	IV	podstawowe <sup>5)</sup>	-
38	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna, laboratoryjna)	III	średnie <sup>3)</sup>	-
39	Starszy: portier, woźny, szatniarz, dozorca, sprzątaczką	III	podstawowe <sup>5)</sup>	-
40	Robotnik gospodarczy (magazynowy), portier, dozorca, woźny,	II	podstawowe <sup>5)</sup>	-



	pomoc palacza c.o.			
41	Robotnik	I	podstawowe <sup>5)</sup>	-
49	Kierowca autobusu	VII	według odrębnych przepisów	
50	Kierowca samochodu ciężarowego: - powyżej 13 ton, - od 3,5 do 13 ton, - do 3,5 ton	VIII VII V		
51	Kierowca samochodu dostawczego	VII		
52	Kierowca samochodu towarowo-osobowego	IX		
53	Kierowca ciągnika, kierowca samochodu osobowego	V		
54	Kierowca transportu wewnętrznego	IV		
<b>II. Jednostki działające w zakresie oświaty</b>				
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>				
55	Kierownik gospodarczy	XIII	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	2 6
56	Sekretarz szkoły	XII	średnie <sup>3)</sup>	5
57	Pomoc nauczyciela	VI	podstawowe <sup>5)</sup>	-

58	Opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły)	I	podstawowe <sup>5)</sup>	-
----	---	---	--------------------------	---

DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Sulechowie

*Maciej Winięta*

**TABELA MAKSYMALNYCH KWOT MIESIĘCZNEGO WYNAGRODZENIA  
ZASADNICZEGO**

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota w złotych
I	3000
II	3100
III	3200
IV	3300
V	3400
VI	3500
VII	3600
VIII	3700
IX	3800
X	3900
XI	4000
XII	4100
XIII	4200
XIV	4300
XV	4400
XVI	4600
XVII	4800
XVIII	5000
XIX	5400
XX	5600
XXI	5800
XXII	6000

DYREKTOR  
Centrum Usług Wspólnych  
w Sulechowie  
*Maciej Wieligor*