



Zarządzenie nr 27/III/2026

Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Białogardzie

z dnia 9 marca 2026 roku

**w sprawie wprowadzenia Polityki awansów i podwyżek w Centrum Usług Wspólnych
w Białogardzie**

Na podstawie art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1135 ze zm.), w związku z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 21 października 2024 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1638 ze zm.), zarządzam, co następuje:

§ 1. Wprowadza się w Centrum Usług Wspólnych w Białogardzie Politykę awansów i podwyżek, stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Polityka, o której mowa w § 1, określa w szczególności:

1. kryteria awansów pracowników CUW,
2. zasady przyznawania podwyżek,
3. mechanizmy progresji wynagrodzeń,
4. tryb postępowania w sprawach awansów i podwyżek.

§ 3. Nadzór nad realizacją Polityki powierza się Starszemu Specjaliście ds. Kadr.

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Polityka awansów i podwyżek

w Centrum Usług Wspólnych w Białogardzie

1. Rozdział I. Postanowienia ogólne

2. Polityka awansów i podwyżek (dalej: „Polityka”) reguluje zasady przyznawania awansów oraz podwyżek pracownikom CUW, zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych oraz rozporządzeniem w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
3. Celem Polityki jest zapewnienie:
 - 1) przejrzystości zasad wynagradzania,
 - 2) równego traktowania pracowników,
 - 3) motywowania pracowników do podnoszenia kwalifikacji i rozwoju zawodowego,
 - 4) dostosowania struktury płac do zakresu obowiązków i odpowiedzialności poszczególnych stanowisk.

Rozdział II. Kryteria awansów

1. Awans pracownika CUW polega na:
 - 1) powierzeniu wyższego stanowiska w ramach struktury organizacyjnej (np. z młodszego referenta na referenta, z referenta na starszego referenta, ze specjalisty na starszego specjalistę),
 - 2) zmianie kategorii zaszeregowania w ramach tego samego stanowiska, skutkującej zwiększeniem wynagrodzenia zasadniczego.
2. Kryteriami awansu są:
 - 1) podnoszenie kwalifikacji zawodowych (szkolenia, kursy, studia),
 - 2) pozytywne wyniki ocen okresowych,
 - 3) co najmniej 2-letni staż pracy na stanowisku, chyba że Dyrektor Centrum Usług Wspólnych w Białogardzie podejmie odmienną decyzję z uwagi na szczególne osiągnięcia pracownika,
 - 4) zaangażowanie, samodzielność oraz inicjatywa w realizacji zadań CUW.

Rozdział III. Kryteria podwyżek

1. Podwyżka wynagrodzenia zasadniczego może być przyznana w przypadku:
 - 1) zwiększenia zakresu obowiązków,
 - 2) uzyskania wyższych kwalifikacji przydatnych dla wykonywanej pracy,
 - 3) ponadprzeciętnej jakości i efektywności pracy,
 - 4) zmian w przepisach płacowych (np. podniesienia minimalnych stawek wynagrodzenia).
2. Podwyżki przyznawane są w ramach posiadanych środków finansowych oraz zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym w CUW

Rozdział IV. Progresja wynagrodzeń

1. CUW stosuje zasadę progresji, zgodnie z którą:
 - 1) pracownik rozpoczyna wynagrodzenie od dolnej części widełek płacowych przewidzianych dla danego stanowiska,
 - 2) w miarę nabywania doświadczenia, podnoszenia kwalifikacji oraz uzyskania pozytywnych ocen pracy wynagrodzenie stopniowo przesuwa się ku górnej granicy widełek,
 - 3) objęcie wyższego stanowiska możliwe jest wyłącznie po spełnieniu kryteriów awansu określonych w Rozdziale II.
2. Zasada progresji wynagrodzeń ma na celu zapewnianie przejrzystości i spójności systemu wynagradzania oraz poszanowanie zasady równego traktowania pracowników.

Rozdział V. Tryb postępowania

1. Wnioski o awans lub podwyżkę mogą być składane przez bezpośredniego przełożonego lub przez pracownika za pośrednictwem bezpośredniego przełożonego.
2. Wniosek rozpatruje Dyrektor CUW po analizie:
 - 1) wyników ocen okresowych,
 - 2) zakresu obowiązków pracownika,
 - 3) sytuacji finansowej jednostki,
 - 4) zgodności z obowiązującymi przepisami prawa.
3. Decyzja Dyrektora Centrum Usług Wspólnych w Białogardzie ma formę pisemną i jest dołączana do akt osobowych pracownika.

Rozdział VI. Postanowienia końcowe

1. Polityka obowiązuje wszystkich pracowników CUW.

2. Dokument udostępnia się w e-Kancelarii w rejestrze zarządzeń.
3. W sprawach nieuregulowanych niniejszą Polityką stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych oraz przepisy wykonawcze.

Załącznik nr 1

Tabela progresji wynagrodzeń

Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Widelki wynagrodzenia zasadniczego	Kryteria progresji w ramach widełek	Kryteria awansu / dalszy rozwój
Główny księgowy	XV–XVII	5 410 – 11 900 zł	Pozytywna ocena, podnoszenie kwalifikacji	Stanowisko najwyższe w pionie finansowym, wzrost kategorii zaszeregowania lub wynagrodzenia po podwyższeniu kwalifikacji Awans na głównego księgowego po minimum 3 latach pracy, zdobyciu doświadczenia zawodowego oraz podwyższeniu kwalifikacji
Zastępca gł. księgowego	XIV–XVI	5 310 – 11 400 zł	co najmniej 3 lata pracy, pozytywna ocena, podnoszenie kwalifikacji	Awans na stanowiska kierownicze (np. kierownik działu) po minimum 3 latach pracy, zdobyciu doświadczenia zawodowego oraz podwyższeniu kwalifikacji
Główny specjalista	XIII–XV	5 200 – 10 900 zł	co najmniej 3 lata pracy, pozytywna ocena, podnoszenie kwalifikacji	Awans na głównego specjalistę po minimum 3 latach pracy, zdobyciu doświadczenia zawodowego oraz podwyższeniu kwalifikacji
Starszy specjalista	XI–XIII	5 060 – 9 900 zł	co najmniej 3 lata pracy, pozytywna ocena, podnoszenie kwalifikacji	Awans na zastępcę głównego księgowego po minimum 3 latach pracy, zdobyciu doświadczenia zawodowego oraz podwyższeniu kwalifikacji
Starszy księgowy	XI–XIII	5 060 – 9 900 zł	co najmniej 3 lata pracy, pozytywna ocena, podnoszenie kwalifikacji	Awans na starszego specjalistę po minimum 3 latach pracy, zdobyciu doświadczenia zawodowego oraz podwyższeniu kwalifikacji
Specjalista	X–XII	5 030 – 9 400 zł	co najmniej 3 lata pracy, pozytywna ocena, podnoszenie kwalifikacji	Awans na samodzielnego referenta po minimum 3 latach pracy, zdobyciu doświadczenia zawodowego oraz podwyższeniu kwalifikacji
Samodzielny referent	X–XII	5 030 – 9 400 zł	co najmniej 3 lata pracy, pozytywna ocena, podnoszenie kwalifikacji	Awans na specjalistę po minimum 3 latach pracy, zdobyciu doświadczenia zawodowego oraz podwyższeniu kwalifikacji

Starszy referent	IX–XI	5 000 – 8 900 zł	co najmniej 3 lata pracy, pozytywna ocena, podnoszenie kwalifikacji	zawodowego oraz podwyższeniu kwalifikacji Awans na samodzielnego referenta po minimum 3 latach pracy, zdobyciu doświadczenia
Księgowy	IX–XI	5 000 – 8 900 zł	co najmniej 3 lata pracy, pozytywna ocena, podnoszenie kwalifikacji	zawodowego oraz podwyższeniu kwalifikacji Awans na starszego księgowego po minimum 3 latach pracy, zdobyciu doświadczenia
Referent	VIII–X	4 970 – 8 400 zł	co najmniej 3 lata pracy, pozytywna ocena	zawodowego oraz podwyższeniu kwalifikacji Awans na starszego referenta po minimum 3 latach pracy, zdobyciu doświadczenia
Młodszy referent	VII–IX	4 940 – 8 100 zł	co najmniej 2 lata pracy, pozytywna ocena	zawodowego oraz podwyższeniu kwalifikacji Awans na referenta po minimum 2 latach pracy, zdobyciu doświadczenia
Młodszy księgowy	VII–IX	4 940 – 8 100 zł	co najmniej 2 lata pracy, pozytywna ocena	zawodowego oraz podwyższeniu kwalifikacji Awans na księgowego po minimum 2 latach pracy, zdobyciu doświadczenia
Pomoc administracyjna	IV–VI	4 870 – 7 200 zł	Rzetelność, terminowość, podnoszenie kwalifikacji, praca zespołowa	Możliwość ubiegania się o stanowisko urzędnicze (np. Młodszy referent, Młodszy księgowy) wyłącznie w drodze konkursu