

**UCHWAŁA Nr VI / 10 / 22**

**Zarządu Związku Międzygminnego "Nidzica"  
w Kazimierzy Wielkiej**

**z dnia 03 czerwca 2022 roku**

**w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania w Związku Międzygminnym  
„Nidzica” w Kazimierzy Wielkiej.**

Na podstawie art. 77<sup>2</sup> Kodeksu pracy /Dz.U. z 2020r poz. 1320/ oraz § 16 pkt. 6 statutu Związku Międzygminnego "Nidzica" /Dz. Urz. Woj. Świętokrzyskiego z 2018r. poz. 4626/ Zarząd Związku uchwała, co następuje:

**§ 1.**

Ustala się Regulamin Wynagradzania w Związku Międzygminnym „Nidzica” w Kazimierzy Wielkiej stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.

**§ 2.**

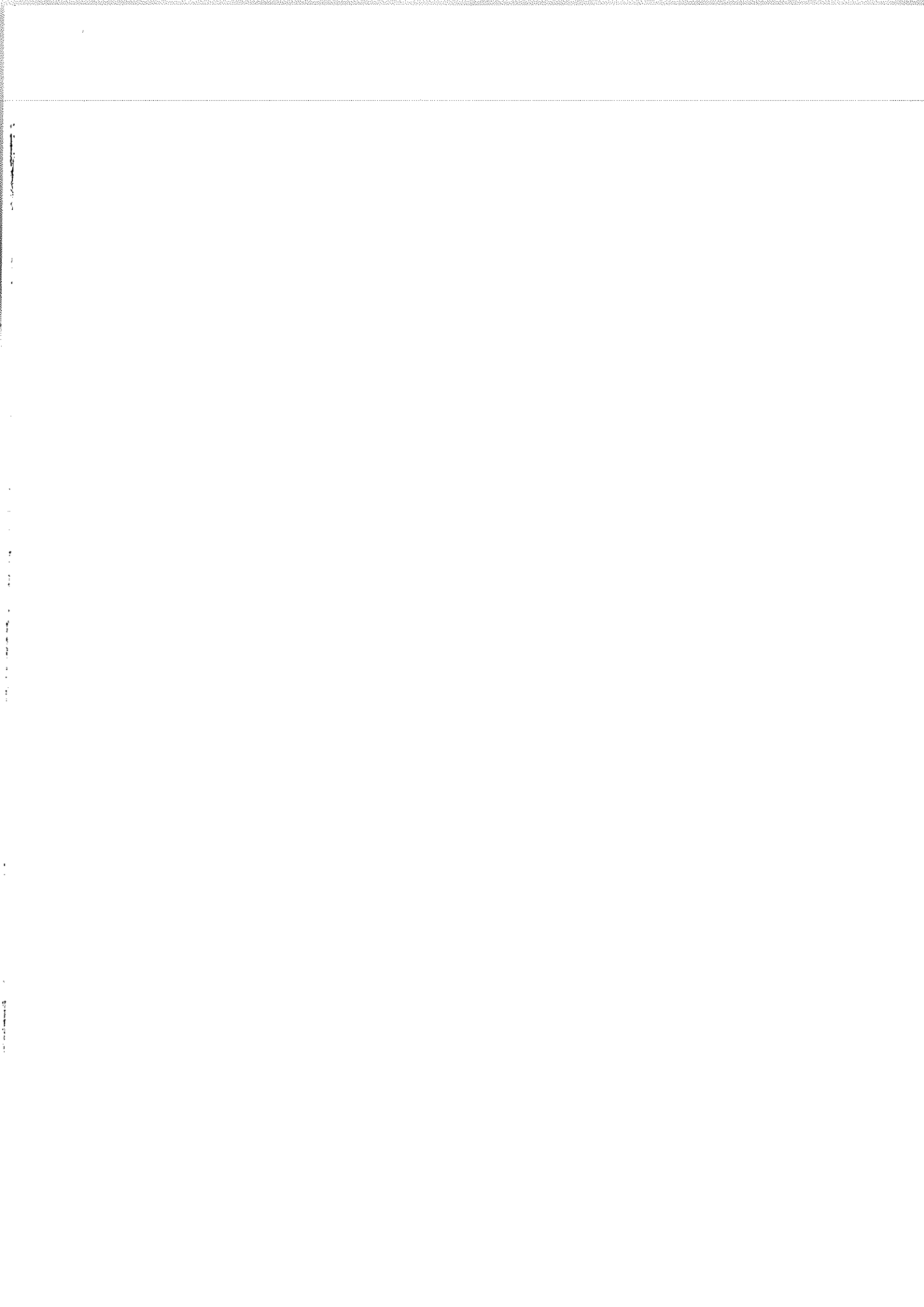
Wykonanie uchwały poleca się Przewodniczącemu Zarządu Związku Międzygminnego "Nidzica" w Kazimierzy Wielkiej.

**§ 3.**

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

PRZEWODNICZĄCY ZARZĄDU  
ZWIĄZKU MIĘDZYGMINNEGO  
"NIDZICA"  
*Andrzej Bydłosz*





## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZKU MIĘDZYGMINNEGO „NIDZICA” W KAZIMIERZY WIELKIEJ**

Na podstawie:

- 1) Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. 2020 poz. 1320 tj.) i przepisów wykonawczych wydanych na jego podstawie,
  - 2) Ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530 tj.),
  - 3) Rozporządzenia Rady Ministrów z 25.10.2021 r w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U.2021.1960),
- ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych w Związku Międzygminnym „Nidzica” w Kazimierzy Wielkiej zwany dalej Regulaminem.

### **Rozdział I Postanowienia wstępne**

#### **§ 1**

Ileć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz aktów wykonawczych do ustawy;
- 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych;
- 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych;
- 4) Związek – rozumie się przez to Związek Międzygminny „Nidzica” w Kazimierzy Wielkiej;
- 5) pracodawcy – rozumie się przez to Związek, o której mowa w pkt. 4, w imieniu którego czynności z zakresu prawa pracy wykonuje przewodniczący Zarządu;
- 6) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Związku na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych urzędniczych, oraz pomocniczych i obsługi na podstawie umowy o pracę;
- 7) organizacji związkowej – rozumie się przez to zakładową organizację związkową – Związek Zawodowy Pracowników Gospodarki Wodnej i Ochrony Środowiska;
- 8) minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone ustawą o minimalnym wynagrodzeniu;
- 9) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w części B załącznika nr 1 do rozporządzenia.

## § 2

Regulamin określa warunki wynagradzania pracowników, zasady przyznawania dodatkowych składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą.

## § 3

1. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, w tym:
  - 1) dodatek funkcyjny, zgodnie z § 6 regulaminu,
  - 2) dodatek specjalny, zgodnie z § 8 regulaminu,
  - 3) dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie § 7 regulaminu,
  - 4) wynagrodzenie prowizyjne, zgodnie § 9 regulaminu
  - 5) premia, zgodnie § 10 regulaminu,
  - 6) nagroda, zgodnie § 11 regulaminu,
  - 7) nagroda jubileuszowa, zgodnie § 12 regulaminu,
  - 8) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie § 13 regulaminu,
  - 9) dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej, zgodnie § 14 regulaminu,
  - 10) dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta, zgodnie § 15 regulaminu  
oraz
  - 11) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej, zgodnie § 16 regulaminu.
2. Pracownikowi przysługują również inne świadczenia związane z pracą, w tym:
  - 1) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
  - 2) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
  - 3) odprawa pośmiertna.

## Rozdział II

### Wynagrodzenie i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia

#### Postanowienia ogólne

## § 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Indywidualne wynagrodzenie pracownika na danym stanowisku ustala pracodawca w oparciu o „Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach” stanowiący Załącznik Nr 3 do Regulaminu.
3. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi samorządowemu staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany staż pracy określają odrębne przepisy oraz art. 5 ust. 2 i art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.
4. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia ustalonego w ustawie w sprawie zasad wynagradzania.
5. Jeżeli wynagrodzenie jest niższe od minimalnego wynagrodzenia pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca łącznie z wynagrodzeniem.

## **Wynagrodzenie zasadnicze**

### **§ 5**

Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w oparciu o „Tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego” stanowiącą załącznik Nr 1 do Regulaminu.

## **Dodatek funkcyjny**

### **§ 6**

1. Dodatek funkcyjny ustala się w oparciu o „Tabelę stawek dodatku funkcyjnego” stanowiącą Załącznik Nr 2 do Regulaminu.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, dla których w Wykazie, o którym mowa w § 4 ust. 2 Regulaminu, przewidziano dodatek funkcyjny.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa lub pełnienia obowiązków na stanowiskach, o których mowa w ust. 2
4. 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.
5. W związku z tym dodatek wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz 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 (Dz. U. z 2021r. poz. 1133 tj.).

## **Dodatek za wieloletnią pracę**

### **§ 7**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.
2. Dodatek płatny jest miesięcznie w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym dodatku nie wlicza 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 (Dz. U. z 2021r. poz. 1133 tj.).

## **Dodatek specjalny**

### **§ 8**

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków

- służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
3. Dodatek specjalny przysługuje w kwocie nie przekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego łącznie.
  4. Dodatek specjalny przysługuje na czas określony, nie dłuższy niż 1 rok.
  5. Dodatek specjalny 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 wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz 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 (Dz. U. z 2021r. poz. 1133 tj.).

### **Wynagrodzenie prowizyjne**

#### **§ 9**

1. Za osobiste wykonywanie czynności z zakresu inkaso należności pieniężnych, pracodawca może przyznać pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie prowizyjne.
2. Wynagrodzenie prowizyjne przysługuje pracownikom Związku inkasującym należności, na stanowiskach inkasentów.
3. Wynagrodzenie prowizyjne wynosi 3% i obliczane jest od bezpośrednio zainkasowanych należności pieniężnych.
4. Wynagrodzenie prowizyjne wypłacane jest miesięcznie.
5. Dodatkowe wynagrodzenie prowizyjne wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz 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 (Dz. U. z 2021r. poz. 1133 tj.).

### **Premia**

#### **§ 10**

1. Pracownikom na stanowiskach pomocniczych i obsługi, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może przyznać premię uznaniową.
2. Premia uznaniowa wypłacana może być pracownikom w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Premia przyznawana jest na wniosek przełożonego po zatwierdzeniu przez Przewodniczącą Zarządu.
4. Wypłata premii następuje po zakończeniu miesiąca i rozliczeniu wykonania zadań.
5. Premię uznaniową wypłaca się po ustaleniu jej wysokości wraz z wynagrodzeniem za pracę.
6. Premia jest pomniejszana 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.
7. Premię wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz 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 (Dz. U. z 2021r. poz. 1133 tj.).

### **Nagroda**

## § 11

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracownikom może być przyznana nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Pracownikom w danym roku budżetowym może zostać przyznana więcej niż jedna nagroda.
3. Wniosek o przyznanie nagrody wraz z uzasadnieniem składa bezpośredni przełożony pracownika do pracodawcy.
4. Pracodawca przyznając nagrodę oraz ustalając jej wysokość bierze pod uwagę w szczególności:
  - 1) indywidualne wyniki pracy pracownika, jego zaangażowanie w pracy, rzetelność, dyspozycyjność, samodzielność;
  - 2) inicjatywę w podejmowaniu działań polepszających organizację pracy;
  - 3) złożoność realizowanych zadań;
  - 4) wiedzę zawodową, podnoszenie kwalifikacji;
  - 5) wykonywanie zadań nie leżących w stałym zakresie obowiązków;
  - 6) przestrzeganie porządku i dyscypliny pracy.
5. Wysokość nagrody przyznanej pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku urzędniczym powinna uwzględniać wyniki okresowej oceny pracy pracownika o której mowa w ustawie.
6. Nagrody mają charakter uznaniowy i pracownikowi nie przysługuje roszczenie o ich przyznanie.
7. Nagroda przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym nagrody nie wlicza 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 (Dz. U. z 2021r. poz. 1133 tj.).

## Nagroda Jubileuszowa

### § 12

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
  - 20 latach pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - po 25 latach pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - po 30 latach pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - po 35 latach pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - po 40 latach pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - po 45 latach pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu tego okresu uprawniającego do tej nagrody.
3. Do okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresów pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia..
5. Podstawę obliczania nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
6. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

7. Jeżeli pracownik samorządowy nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi samorządowemu, 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.
9. Pracownik samorządowy, któremu wypłacono nagrodę jubileuszową danego stopnia w sytuacji, o której mowa w ust. 8, nie nabywa prawa do tej nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody danego stopnia.
10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów, od których uzależnia się uprawnienia pracownicze, okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
11. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 10, 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 upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej 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.
12. Przepisy ust. 10 i 11 stosuje się odpowiednio, jeżeli w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik samorządowy nabędzie to prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
13. Nagrodę jubileuszową wypłaca się bez wniosku pracownika niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

### **Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych**

#### **§ 13**

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, na polecenie pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w tych godzinach.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymał czas wolny od pracy.  
Czas wolny, na wniosek pracownika może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.
3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy prawa pracy.
4. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz 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 (Dz. U. z 2021r. poz. 1133 tj.).

### **Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej**

#### **§ 14**



1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej na zasadach określonych w przepisach prawa pracy.
2. Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz 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 (Dz. U. z 2021r. poz. 1133 tj.).

### **Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta**

#### **§ 15**

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta w przypadkach, o których mowa w art. 151<sup>11</sup> Kodeksu pracy, pracodawca zapewnia dzień wolny od pracy.
2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie we wskazanym terminie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę lub święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedzielę lub święto.
3. Dodatek nie przysługuje pracownikowi, dla którego niedziela lub święto są dniami pracy, wynikającymi z rozkładu czasu pracy.
4. Zasady ustalania i wypłaty dodatku, o którym mowa w ust. 2, regulują przepisy prawa pracy.
5. Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz 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 (Dz. U. z 2021r. poz. 1133 tj.).

### **Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej**

#### **§ 16**

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. 2018 r. poz. 1872 tj.).
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz 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 (Dz. U. z 2021r. poz. 1133 tj.).

## **Rozdział 3 Świadczenia związane z pracą**

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

#### **§ 17**

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
  - 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
  - 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
  - 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

### **Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy**

#### **§ 18**

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 tej ustawy.

### **Inne świadczenia pieniężne związane z pracą**

#### **§ 19**

Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie chorób zawodowych przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach, a także odszkodowanie od pracodawcy za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych lub wartości pieniężnych.

#### **§ 20**

Pracownikowi przysługuje odprawa w związku z powołaniem do służby wojskowej na podstawie przepisów o powszechnym obowiązku obrony państwa.

#### **§ 21**

Pracownikowi wykonującemu na pisemne polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na zasadach określonych w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności na zasadach określonych w przepisach, w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikom sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, wydanych na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy.

#### **§ 22**

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, uprawnionym członkom rodziny przysługuje odprawa pośmiertna na podstawie art. 93 Kodeksu pracy w wysokości określonej

tym przepisem.

### § 23

Pracownikowi przysługuje ekwiwalent za pranie odzieży roboczej w oparciu o art. 237<sup>7</sup> Kodeksu pracy w wysokości określonej w Zarządzeniu pracodawcy w sprawie zasad gospodarowania środkami ochrony indywidualnej, odzieżą i obuwiem roboczym oraz dostarczaniem pracownikom środków czystości.

## Rozdział 4 Postanowienia końcowe

### § 24

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dla pracowników na stanowiskach urzędniczych, dokonuje się z dołu w 29 dniu za dany miesiąc. Wynagrodzenie dla pracowników na stanowiskach pomocniczych i obsługi wypłaca się z dołu w 10 dniu miesiąca kalendarzowego, następującego po miesiącu, za który wypłacone jest wynagrodzenie.
3. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia przypada na święto lub inny dzień wolny od pracy wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzający dzień roboczy.
4. Okresem rozliczeniowym jest okres jednego miesiąca tj. od 1 do ostatniego dnia danego miesiąca.

### § 25

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty w Związku, tj. od dnia ogłoszenia na tablicy ogłoszeń.
2. Każdy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią niniejszego Regulaminu.

### § 26

Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

### § 27

1. Propozycja zmian w Regulaminie przysługuje pracodawcy i organizacji związkowej.
2. Każdorazowa zmiana postanowień niniejszego Regulaminu wymaga dla swej ważności zachowania formy pisemnej i uzgodnienia z organizacją związkową.

### § 28

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy, rozporządzenia oraz przepisy prawa pracy.

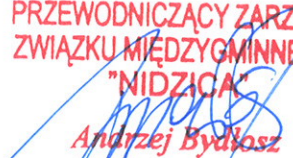
§ 29

Regulamin został uzgodniony z organizacjami związkowymi.

Organizacje związkowe:

  
Związek Zawodowy Profesjonalistów  
Gospodarki Wodnej i Ochrony Środowiska  
przy Związku Międzygminnym  
"NIDZICA"  
28-500 Kazimierza Wielka, ul. Zielona 12  
tel. (41) 3521801

Pracodawca:

  
PRZEWODNICZĄCY ZARZĄDU  
ZWIĄZKU MIĘDZYGMINNEGO  
"NIDZICA"  
Andrzej Bydłosz

**Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego  
dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Minimalna kwota (w złotych)</b>	<b>Maksymalna kwota (w złotych)</b>
I	2150	3600
II	2200	3900
III	2250	4200
IV	2300	4500
V	2350	4800
VI	2400	5000
VII	2450	5400
VIII	2500	5800
IX	2550	6400
X	2600	6800
XI	2650	7000
XII	2700	7400
XIII	2750	7800
XIV	2800	8200
XV	2850	8600
XVI	2900	9000
XVII	2950	10000
XVIII	3000	11000
XIX	3100	12000
XX	3200	13000
XXI	3400	14000
XXII	3600	15000

**Tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników  
zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**

<b>Stawka dodatku funkcyjnego</b>	<b>Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego</b>
1	do 40
2	do 60
3	do 80
4	do 100
5	do 120
6	do 140
7	do 160
8	do 200
9	do 250

**Tabela wymagań kwalifikacyjnych, zaszeregowania do kategorii wynagrodzenia zasadniczego oraz stawek dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk urzędniczych, w tym kierowniczych stanowisk urzędniczych oraz stanowisk pomocniczych i obsługi**

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6
<b>I. Kierownicze stanowiska urzędnicze</b>					
1	Dyrektor wydziału (jednostki równorzędnej).	XV	6	wyższe	5
2	Kierownik działu, kierownik projektu unijnego (jednostki równorzędnej).	XV	6	wyższe średnie	5 10
2	Główny księgowy audytor wewnętrzny	XVIII	6	Według odrębnych przepisów	
3	Zastępca głównego księgowego	XIV	5	wyższe lub podyplomowe ekonomiczne	3
4	Kierownik referatu (jednostki równorzędnej)	XIII	5	wyższe	4
<b>II. Stanowiska urzędnicze</b>					
1	Główny specjalista	XII	5	wyższe	4
2	Inspektor	XII	-	wyższe	3
	Inspektor ds. bhp			średnie	5
3	Podinspektor	X	-	Wg odrębnych przepisów	
				wyższe	-
				średnie	3
4	Specjalista	X	-	średnie	4
				wyższe	-
5	Samodzielny	IX	-	średnie	3
				średnie	2

	referent				
6	Referent, kasjer, księgowy, archiwista	IX	-	średnie	2
7	Młodszy referent, młodszy księgowy	VIII	-	średnie	-
<b>III. Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>					
1	Kierownik kancelarii głównej	VIII	2	średnie	3
2	Sekretarka	IX	-	średnie	-
	Starszy laborant	VI			-
3	Laborant	V	-	średnie	-
4	Odczytywacz wodomierzy - inkasent	VII	-	podstawowe	-
5	Konserwator, rzemieślnik wykwalifikowany, elektryk	IX	-	zasadnicze	-
6	Robotnik gospodarczy	V	-	podstawowe	-
7	Pomoc laboratoryjna	III	-	średnie	-
8	Dozorca	IV	-	podstawowe	-
9	Sprzątaczką	III	-	podstawowe	-
10	Pracownik techniczno- administracyjny	VIII	-	średnie	-
<b>IV. Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych</b>					
1	Pracownik II stopnia wykonujący zadani w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	XII	-	wyższe	3
		XI		wyższe	-
2	Pracownik I stopnia wykonujący zadani w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	X	-	średnie	3
		IX		średnie	2
		VIII		średnie	-
<b>V. Stanowisko nie urzędnicze</b>					
1.	Mistrz	XII	-	średnie	5



\* - Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku stosownie do opisu stanowiska pracy, a także zgodnie z wymaganiami wskazanymi w ustawie.

