

**UCHWAŁA NR III / 10 / 12**

**Zgromadzenia Związku Międzygminnego „Nidzica”  
w Kazimierzy Wielkiej**

**z dnia 26 czerwca 2012 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 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) oraz § 13 ust. 1, pkt 1 statutu Związku Międzygminnego "Nidzica" w Kazimierzy Wielkiej (Dz. Urz. Woj. Świętokrzyskiego z 2003r. Nr 169, poz. 1501) Zgromadzenie Związku uchwała, co następuje:

§ 1.

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

§ 2.

Wykonanie uchwały powierza się Zarządowi Związku.

§ 3.

Traci moc uchwała Nr 5/2003 Zgromadzenia Związku Międzygminnego "Nidzica" w Kazimierzy Wielkiej z dnia 28 lutego 2003 roku w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania.

§ 4.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

PRZEWODNICZĄCY ZGROMADZENIA  
ZWIĄZKU MIĘDZYGMINNEGO  
"NIDZICA"

*mgr inż. Marek Krupa*

RADCA PRAWNY

Dariusz Jasiński



## REGULAMIN WYNAGRADZANIA

### PRACOWNIKÓW ZWIĄZKU MIĘDZYGMINNEGO „NIDZICA” W KAZIMIERZY WIELKIEJ

Na podstawie:

1. ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.);
2. ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458);
3. ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. nr 200, poz. 1679 z późn.zm);
4. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398)

ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych w Związku Międzygminnym „Nidzica” w Kazimierzy Wielkiej zwany dalej *Regulaminem*.

#### Rozdział I

#### Postanowienia wstępne

##### § 1

Ilekróć 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 18 marca 2009 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 zaszerogowania, 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,
2. dodatek specjalny,
3. dodatek za wieloletnią pracę,
4. premia,
5. nagroda,
6. nagroda jubileuszowa,
7. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
8. dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej,
9. dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta,  
oraz
10. dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

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 1 do Regulaminu.
3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.
4. Jeżeli wynagrodzenie jest niższe od minimalnego wynagrodzenia pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca łącznie z wynagrodzeniem.
5. Szczegółowe zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

#### **Wynagrodzenie zasadnicze**

##### **§ 5**

Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w oparciu o „Tabełę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego” stanowiącą załącznik Nr 2 do Regulaminu.

#### **Dodatek funkcyjny**

##### **§ 6**

1. Dodatek funkcyjny ustala się w oparciu o „Tabełę stawek dodatku funkcyjnego” stanowiącą Załącznik Nr 3 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 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

#### **Dodatek za wieloletnią pracę**

##### **§ 7**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.
2. 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 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

### **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 o wysokim stopniu odpowiedzialności lub złożoności.
3. Dodatek specjalny przysługuje w kwocie nie przekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego łącznie.
4. Dodatek specjalny przysługuje na czas oznaczony, nie krótszy niż 1 miesiąc i 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 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

### **Wynagrodzenie prowizyjne**

#### **§ 9**

1. Za osobiste wykonywanie czynności z zakresu inkasa 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 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

### **Premia**

#### **§10**

1. Pracownikom na stanowiskach pomocniczych i obsługi, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może przyznać premię uznaniową.
2. Premia uznaniowa wypłacana jest pracownikom w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego naliczana od kwoty płacy zasadniczej za czas efektywnie przepracowany.
3. Premia przyznawana jest na wniosek przełożonego po zatwierdzeniu przez Przewodniczącego 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 lub oddzielnie w innym terminie.
6. Premię 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 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

## 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. 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 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

## Nagroda Jubileuszowa

### § 12

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.
2. Podstawę obliczenia 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. Jednakże w przypadku gdy nagroda przypada w czasie wypłaty wynagrodzenia za czas choroby lub wypłaty zasiłku chorobowego, za podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej bierze się średnią z okresu 3 miesięcy poprzedzających wypłatę wynagrodzenia za czas choroby.

## Dodatek za pracę w godzinach ponadnormatywnych i nadliczbowych

### § 13

1. Dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się, że praca wykonywana w godzinach powyżej ustalonego wymiaru czasu pracy w umowie o pracę, do 39 godzin tygodniowo stanowi pracę w godzinach ponadwymiarowych w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przeciętnym okresie rozliczeniowym jednego miesiąca.
2. Do wynagrodzenia oraz do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych uprawnia pracownika praca powyżej 39 godzin tygodniowo w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym jednego miesiąca.
3. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, na polecenie pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w tych godzinach.
4. Dodatek, o którym mowa w ust 2, 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, wykorzystany najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego.
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 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

### **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 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

### **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 święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w 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 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

### **Wynagrodzenie urlopowe**

#### **§ 16**

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie urlopowe na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.
2. Podstawę obliczania wynagrodzenia urlopowego stanowi w pełnej wysokości płaca zasadnicza, dodatek specjalny, dodatek za wieloletnią pracę za dany miesiąc tj. miesiąc wypłaty a składniki zmienne tj. godziny nadliczbowe, dodatek do godzin nadliczbowych, godziny nocne i prowizje przyjmuje się z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających wypłatę wynagrodzenia urlopowego i dzieli się przez ilość godzin faktycznie przepracowanych. W przypadku braku składników zmiennych z pełnych trzech miesięcy poprzedzających wypłatę wynagrodzenia urlopowego bierze się za podstawę ostatnie 12 miesięcy. Wynagrodzenie urlopowe bierze się do podstawy wynagrodzenia za czas choroby i do zasiłków wypłacanych z ZUS. Jednakże w przypadku gdy wynagrodzenie urlopowe przypada w czasie wypłaty wynagrodzenia za czas choroby lub wypłaty zasiłku chorobowego, za podstawę obliczenia bierze się średnią z okresu 3 miesięcy poprzedzających wypłatę wynagrodzenia za czas choroby. W przypadku braku składników zmiennych z pełnych trzech miesięcy poprzedzających wypłatę wynagrodzenia urlopowego bierze się za podstawę ostatnie 12 miesięcy.

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

### **§ 17**

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. Nr 160 poz. 1080 z późn. zm.).
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 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

### **Rozdział 3**

#### **Świadczenia związane z pracą**

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

### **§ 18**

Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.

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

### **§ 19**

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 (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.) przysługuje odprawa pieniężna.

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

### **§ 20**

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.

### **§ 21**

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

### **§ 22**

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 Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 listopada 2006 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz.U. 2006 nr 227 poz. 1661).

### **§ 23**

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.

### **§ 24**

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

### § 25

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wpłaty wynagrodzenia za pracę dla pracowników na stanowiskach urzędniczych, dokonuje się z dołu w dniu 29 - ego każdego miesiąca.

Wynagrodzenie dla pracowników na stanowiskach pomocniczych i obsługi wypłaca się z dołu w dniu 10-ego każdego miesiąca za poprzedni miesiąc.

Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia przypada na święto lub inny dzień wolny od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzający dzień roboczy.

3. Okresem rozliczeniowym jest okres jednego miesiąca tj. od 1 do ostatniego dnia danego miesiąca.

### § 26

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty jego ogłoszenia.
2. Każdy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią niniejszego Regulaminu.

### § 27

Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

### § 28

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.

### § 29

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

### § 30

Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu traci moc dotychczasowy Regulamin wynagradzania z dnia 28 lutego 2003 roku.

### § 31

Regulamin został uzgodniony z organizacjami związkowymi.

Kazimierza Wielka, dnia 26 czerwca 2012.

Związek Zawodowy Pracowników  
Gospodarki Wodnej i Środowiska,  
przy Związku Międzygminnym Komunalnym  
"Nidzica"  
28-500 Kazimierza Wielka, ul. Zielona 12  
tel. (041) 352-18-01

Przewodniczący Zgromadzenia Związku

PRZEWODNICZĄCY ZGROMADZENIA  
ZWIĄZKU MIĘDZYGMINNEGO  
"NIDZICA"  
mgr inż. Marek Krupa



**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	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	Kierownik działu, kierownik projektu unijnego (jednostki równorzędnej)	XV - XVIII	6	Wyższe odpowiedniej specjalności stosownie do opisu stanowiska pracy*	5
2	Główny księgowy audytor wewnętrzny	XV - XVIII	6	Według odrębnych przepisów	
3	Kierownik referatu (jednostki równorzędnej)	XII - XVII	5	Wyższe odpowiedniej specjalności stosownie do opisu stanowiska pracy*	4
<b>II. Stanowiska urzędnicze</b>					
1	Główny specjalista	XII- XVII	5	Wyższe odpowiedniej specjalności stosownie do opisu stanowiska pracy	4
2	Inspektor	XII - XVI	-	Wyższe odpowiedniej specjalności stosownie do opisu stanowiska pracy	3
	Inspektor ds. bhp			Wg odrębnych przepisów	
3	Podinspektor	X - XIV	-	Wyższe odpowiedniej specjalności stosownie do opisu stanowiska pracy	-

				Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym stosownie do opisu stanowiska pracy	4
4	Specjalista	X - XIII	-	Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym stosownie do opisu stanowiska pracy	3
5	Samodzielny referent	IX - XII	-	Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym stosownie do opisu stanowiska pracy	2
6	Referent, kasjer, księgowy	IX - XI	-	Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym stosownie do opisu stanowiska pracy	2
7	Młodszy referent, młodszy księgowy	VIII - X	-	Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym stosownie do opisu stanowiska pracy	-
<b>III. Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>					
1	Kierownik kancelarii głównej	VIII - XIII	2	Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym stosownie do opisu stanowiska pracy	3
2	Sekretarka Starszy laborant	IX - XII	-	Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym stosownie do opisu stanowiska pracy	-
					3
3	Laborant	IX - XI	-	Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym stosownie do opisu stanowiska pracy	
4	Odczytywacz wodomierzy - inkasent	VIII - IX	-	Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku	
5	Konserwator, rzemieślnik wykwalifikowany, elektryk	VIII - XI	-	Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku	-

6	Robotnik gospodarczy	V - VIII	-	Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności na stanowisku	-
7	Pomoc administracyjna i laboratoryjna	III - VII	-	Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym stosownie do opisu stanowiska pracy	-
8	Dozorca	IV – VII	-	Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności na stanowisku	-
9	Sprzątaczką	III - VI	-	Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności na stanowisku	-

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

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

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota (w złotych)
I	2100
II	2150
III	2200
IV	2300
V	2400
VI	2500
VII	2600
VIII	2800
IX	3000
X	3200
XI	3400
XII	3700
XIII	4000
XIV	4300
XV	4600
XVI	4900
XVII	5200
XVIII	5500

XIX	5800
XX	6100
XXI	6400
XXII	6700

minimalne wynagrodzenie zasadnicze wg stanu na dzień .....2012 r. wynosi 1500 zł

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

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
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