

**ZAKŁAD GOSPODARKI  
KOMUNALNEJ I MIESZKANIOWEJ  
w OKONKU**

ul. Leśna 46 tel: 67 2669029  
64-965 OKONIEK  
NIP: 767 169 70 49 id:302296745

**ZARZĄDZENIE Nr 1/2013  
DYREKTORA  
samorządowego zakładu budżetowego  
Zakładu Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Okonku  
z dnia 01.01.2013r.**

**w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników ZGKiM w Okonku**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r., nr 223, poz. 1458 z póź. zm.)

zarządza się co następuje:

§ 1. Ustala się Regulamin wynagradzania pracowników Zakładu Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Okonku stanowiący załącznik niniejszego zarządzenia.

§ 2. Wykonanie zarządzenia powierza się Głównemu Księgowemu.

§ 4. Regulamin wchodzi w życie w ciągu 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników, poprzez wyłożenie do wglądu w sekretariacie Zakładu Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Okonku z mocą obowiązującą od 01.01.2013 r..

**D Y R E K T O R**

**ZGKiM w Okonku**

*Mgr Henryk Matuszszak*

REGULAMIN WYNAGRADZANIA  
pracowników samorządowego zakładu budżetowego  
Zakładu Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Okonku

§ 1

1. Postanowienia ogólne

- 1). Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.
- 2). Postanowienia regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych w Zakładzie Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Okonku na podstawie umowy o pracę.

2. Przed dopuszczeniem do pracy, nowo zatrudniony pracownik zaznajamia się w biurze Zakładu - w dziale Głównego Księgowego z niniejszym Regulaminem. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

3. Ilkroć w Regulaminie jest mowa o:

- a) - Zakładzie -oznacza to Zakład Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Okonku,
- b) - Dyrektorze -oznacza to dyrektora ZGKiM Okonek,
- c) - pracowniku –oznacza to osobę zatrudnioną w Zakładzie na podstawie umowy o pracę,
- d) - Regulaminie -oznacza regulamin wynagradzania pracowników ZGKiM Okonek,
- e) - ustawie -rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. nr 223, poz.1458),
- f) - rozporządzeniu - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych wydane na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008r.nr 223, poz.1458),
- g) - minimalnym wynagrodzeniu- oznacza minimalne wynagrodzenie w I kategorii zaszeregowania określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz.398).

§ 2

1. Załącznikami stanowiącymi integralną część niniejszego regulaminu są:

- 1) - tabela kategorii zaszeregowań i wymagań kwalifikacyjnych na stanowiskach kierowniczych urzędniczych,
- 2) - tabela kategorii zaszeregowań i wymagań kwalifikacyjnych na stanowiskach urzędniczych,
- 3) - tabela kategorii zaszeregowań i wymagań kwalifikacyjnych na stanowiskach pomocniczych i obsługi,
- 4) - tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia

zasadniczego,

5) - tabela stanowisk stawek dodatku funkcyjnego.

### § 3

1. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu oraz ilości i jakości świadczonej pracy.

### § 4

1. Wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego określonego odrębnymi przepisami.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru etatu wynikającego z zawartej umowy o pracę.

### § 5

1. Stawki godzinowe oblicza się dzieląc kwotę zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego, przysługującego za pełny wymiar czasu pracy, przez nominalny czas pracy w danym miesiącu.

### § 6

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
2. Pracownikowi za czas nie wykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną (wynagrodzenie to nie może być niższe od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę).
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w §6 ust. 2 przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju; jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

### § 7

1. Składnikami wynagrodzenia są:

- 1) - wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) - dodatek funkcyjny,
- 3) - dodatek za staż pracy,
- 4) - dodatek za prace w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz w dni wolne od pracy,
- 5) - dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,

- 6) - dodatkowe wynagrodzenie za pracę na drugiej zmianie (10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego),
  - 7) - dodatek specjalny.
2. Świadczeniami związanymi z pracą są:
- 1) - jednorazowa odprawa pieniężna w związku przejściem pracownika na rentę lub emeryturę,
  - 2) - odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego pracownika,
  - 3) - wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy z powodu choroby,
  - 4) - nagrody jubileuszowe,
  - 5) - należności z tytułu podróży służbowej,
  - 6) - dodatkowe wynagrodzenie roczne.

## § 8

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika ustala się według kategorii osobistego zaszerzegowania w parciu o taryfikator kwalifikacyjny (wykaz stanowisk) oraz tabelę stawek tego wynagrodzenia (tabela płac) ujęte w załącznikach nr 1,2,3,4 do niniejszego regulaminu.
2. Każdy z pracowników otrzymuje, odpowiednio do zajmowanego stanowiska, kategorię zaszerzegowania według tabeli stanowisk, zaszerzegowań i wynagań kwalifikacyjnych, opracowanej na podstawie:
  - a).rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2009r. nr 50 poz.398),
  - b).zarządzenia nr 21/09 Burmistrza Okonka z dnia 30.04.2009r.
3. Zmiana wysokości wynagrodzenia może mieć miejsce w wyniku:
  - a). zmiany stanowiska pracy,
  - b). istotnej zmiany zakresu wykonywanych czynności tj. zwiększenie bądź zmniejszenie zakresu tych czynności,
  - c). zmiana stawek płac wynikająca z tabeli płac,
  - d). istotne dla zakładu podniesieniu kwalifikacji zawodowych pracownika; inicjatywa podniesieniu wynagrodzenia w tej sytuacji leży w gestii pracodawcy.
4. Zmian w zakresie: przeszerzegowań, awansów, zmian wysokości wynagrodzenia zasadniczego dokonuje dyrektor w ramach posiadanych środków, zgodnie z własnymi potrzebami.
5. Wynagrodzenie Dyrektora ZGKiM ustala, odrębnym trybem, Burmistrz Okonka.

## § 9

1. Dodatek funkcyjny, określony w załączniku nr 5 do niniejszego regulaminu, przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych.

## § 10

Dodatek za wieloletnią pracę.

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikom zakładu zatrudnionym w ZGKiM w Okonku oraz w zakładach, dla których ZGKiM jest następcą prawnym.
2. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - a). 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,
  - b). za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
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 zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Jeżeli praca w zakładzie stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
6. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

## § 11

Praca w godzinach nadliczbowych.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
  - 1) - 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
    - a). w nocy,
    - b). w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
    - c). w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
  - 2) - 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w § 11 pkt 1,
  - 3) - Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości 50 %.

2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzgowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.
3. Pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru: wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.
4. W przypadkach odbioru czasu wolnego pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
5. Kierownikiem wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

#### § 12

Praca w porze nocnej

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.
2. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa w §12 ust. 1, może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

#### § 13

Wynagrodzenie za czas dyżuru

1. Pracownikowi, za czas dyżuru pełnionego poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub w innym miejscu wskazanym przez pracodawcę, który nie otrzymał w zamian za ten dyżur czasu wolnego – przysługuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszerzgowania.
2. Godziny faktycznie przepracowane w czasie pełnienia dyżuru są rozliczane jak godziny nadliczbowe (tj. przez udzielenie czasu wolnego lub – w razie niemożności udzielenia czasu wolnego – przez wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe).
3. Pracownikowi, któremu za czas dyżuru: udzielono czasu wolnego lub wypłacono wynagrodzenie jak za godziny nadliczbowe – nie przysługuje dodatek za pełnienie dyżuru.
4. Pracownik traci prawo do dodatku za pełnienie dyżuru w danym miesiącu, jeśli nie stawił się do pracy na wezwanie.

#### § 14

1. Kierowcom, zatrudnionym w transporcie drogowym, odnośnie których stosowany jest system przerywanego czasu pracy - przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszerzgowania.

## § 15

1. Pracownikowi może przysługiwać prawo do nagrody uznaniowej.
2. Fundusz nagród tworzy się w ramach posiadanych środków do wysokości 5 % liczonych od funduszu płac.
3. Wysokość nagród uzależniona jest od możliwości finansowych zakładu i wykonania zadań.
4. Nagrody przyznaje Dyrektor i mają charakter uznaniowy.
5. Fundusz przeznaczony jest na wypłatę nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej dla pracowników.
6. 3% wartości odpisu funduszu wypłacane jest w dwóch ratach: po I i III kwartale każdego roku. Pozostała część funduszu nagród wypłacana jest w trakcie roku na wniosek bezpośredniego przełożonego po zatwierdzeniu przez dyrektora.

## § 16

1. Pracownikowi szczególnie wyróżniającemu się w pracy mogą być przyznane:
  - a). list pochwalny,
  - b). pochwała publiczna,
  - c). dyplom uznania,
  - d). nagroda rzeczowa lub finansowa.

## § 17

### Nagroda jubileuszowa

1. Pracownik ma prawo do nagrody jubileuszowej.
2. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
  - a). po 20 latach pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego,
  - b). po 25 latach pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego,
  - c). po 30 latach pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego,
  - d). po 35 latach pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego,
  - e). po 40 latach pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego,
  - f). po 45 latach pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
3. Nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Staż pracy obejmuje zatrudnienie w Zakładzie oraz wszystkie poprzednio zakończone okresy pracy.

#### Odprawa emerytalno - rentowa

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości określonej w art. 38 ust.3 ustawy.
2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

#### § 19

1. Do okresów pracy uprawniających do:
  - a). dodatku za wieloletnią pracę,
  - b). nagrody jubileuszowej,
  - c). jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy ;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.

#### § 20

#### Odprawa pośmiertna

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w § 20 ust. 1, wynosi:
  - a). jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - b). trzy miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
  - c). sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. Staż pracy obejmuje zatrudnienie w ZGKiM oraz u poprzedników prawnych.
4. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
  - a). małżonkowi,
  - b). innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
5. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.



6. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy naliczonej odprawy.

7. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna naliczona zgodnie z §20 ust. 2 niniejszego regulaminu. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

## § 21

Świadczenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

1. - choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu,
2. - wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
3. - poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 21 ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Wynagrodzenie to:

- 1) - nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
- 2) - nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
3. Za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy

## § 22

Należności za czas podróży służbowej

1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

2. Zasady wypłaty świadczeń związanych z wykonywaniem zadań w delegacji regulują przepisy:

- a) rozporządzenia MPiPS z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju,

b). rozporządzenia MPiPS z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju.

## § 23

### Dodatkowe wynagrodzenie roczne

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.
2. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
3. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
  - 1) - powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej,
  - 2) - rozwiązania stosunku pracy w związku z:
    - a). przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
    - b). przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
    - c). likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
    - d). likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją,
  - 3) - podjęcia zatrudnienia:
    - a). w wyniku przeniesienia służbowego,
    - b). na podstawie powołania lub wyboru,
    - c). w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
    - d). w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
    - e). po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej,
  - 4) - korzystania z urlopu wychowawczego,
  - 5) - wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.
4. Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:
  - a). nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,
  - b). stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
  - c). rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
5. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

W przypadku zatrudnienia krótszego niż rok - wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu pracowanego w zakładzie.

6. Wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.

7. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją pracodawcy, wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

#### § 24

Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego

##### 1. Dodatek funkcyjny

1) - Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych urzędniczych, związanych z kierowaniem zespołem, przysługuje dodatek funkcyjny.

2) - Wysokość przyznanego dodatku funkcyjnego nie może być niższa niż 15% najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

3) - Stawki dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 5 do regulaminu.

##### 2. Dodatek specjalny

1) - Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

2) - Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony w okresie wykonywania obowiązków, o których mowa w ust. 1

#### § 25

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej może być przyznane wynagrodzenie ryczałtowe.

2. Zasady przyznawania ryczałtu i jego wysokość określana jest w umowie o pracę.

#### § 26

1. Wynagrodzenie wypłacane jest w terminie do 10-go dnia następnego miesiąca.

2. Wypłata pieniężnych nagród uznaniowych następuje w terminie ustalonym przez pracodawcę.

#### § 27

1. W sprawach nieregulowanych powyższymi postanowieniami stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

#### § 28

1. Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 stycznia, po upływie 14 dni od daty podania go do wiadomości pracowników.

D Y R E K T O R

ZAKŁAD W Okonku

*mgr Henryk Matuszczyk*

Tabela nr 1

TABELA KATEGORII ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH NA STANOWISKACH: KIEROWNICZYCH URZĘDNICZYCH ZGKiM w OKONKU

Lp	stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne -wyszkolenie	Minimalne wymagania kwalifikacyjne -staz pracy (w latach)	Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego
1	Dyrektor	XIX	wyzsze	5	11
2	Zastępcą dyrektora	XVII-XIX	wyzsze	5	10
3	Główny księgowy	XVI-XVIII	według odrębnych przepisów	według odrębnych przepisów	9

Tabela nr 2

TABELA KATEGORII ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH NA STANOWISKACH: URZĘDNICZYCH ZGKiM w OKONKU

Lp	stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne -wyszkolenie	Minimalne wymagania kwalifikacyjne -staz pracy (w latach)
1	Inspektor	IX-XII	średnie	4
2	Kasjer	VI-VIII	średnie	2

Tabela nr 3

**TABELA KATEGORII ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH NA  
STANOWISKACH: POMOCNICZYCH I OBSŁUGI ZGKiM w OKONKU**

Lp	stanowisko	Kategoria zaszergowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne -wyszkolenie oraz umiejętności zawodowe	Minimalne wymagania kwalifikacyjne -staż pracy (w latach)	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego
1	Majster	IX-XII	średnie	3	7
2	Konserwator	VII-X	zasadnicze zawodowe	2	-
3	Maszynista oczyszczalni	VII-X	średnie zawodowe lub zasadnicze zawodowe i uprawnienia kwalifikacyjne	1	-
4	Kierowca autobusu	VII-X	według odrębnych przepisów	według odrębnych przepisów	-
5	Kierowca samochodu ciężarowego	VII-X	według odrębnych przepisów	według odrębnych przepisów	-
6	Kierowca ciągnika	V-VIII	według odrębnych przepisów	według odrębnych przepisów	-
7	Pomoc administracyjna	III-VI	średnie	-	-
8	Dozorca	III-VI	podstawowe	-	-
9	Sprzątacza	I-III	podstawowe	-	-

Tabela nr 4

## TABELA MINIMALNEGO I MAKSYMALNEGO MIESIĘCZNEGO POZIOMU WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO DLA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ

Lp	Minimalna kategoria zaszerzgowania	Minimalna kwota wynagrodzenia zasadniczego w zł	Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego w zł
1	XIX	1.700,00	3.600,00
2	XVIII	1.650,00	3.300,00
3	XVII	1.600,00	3.100,00
4	XVI	1.550,00	2.900,00
5	XV	1.500,00	2.700,00
6	XIV	1.450,00	2.600,00
7	XIII	1.400,00	2.500,00
8	XII	1.350,00	2.400,00
9	XI	1.300,00	2.300,00
10	X	1.280,00	2.200,00
11	IX	1.260,00	2.100,00
12	VIII	1.240,00	2.000,00
13	VII	1.220,00	1.900,00
14	VI	1.200,00	1.800,00
15	V	1.180,00	1.700,00
16	IV	1.160,00	1.600,00
17	III	1.140,00	1.500,00

Lp	Minimalna kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota wynagrodzenia zasadniczego w zł	Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego w zł
18	II	1.120,00	1.400,00
19	I	1.100,00	1.300,00

Tabela nr 5

TABELA STANOWISK STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO ZGKIM w OKONKU

STAWKA DODATKU FUNKCYJNEGO	PROCENT WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO/MINIMALNEGO
1	DO 35
2	DO 50
3	DO 65
4	DO 80
5	DO 95
6	DO 110
7	DO 125
8	DO 150
9	DO 175
10	DO 180
11	DO 200