

On. 11.01.36 16/2001

**Zarządzenie nr 6/2001
Starosty Lęborskiego
z dnia 8.06.2001 r.**

w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników Starostwa Powiatowego w
Lęborku

Na podstawie art. 77², 78 k.p. i art. 9 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110 z późn. zm.) oraz na podstawie § 55 Statutu Powiatu Lęborskiego uchwalonego uchwałą nr III/11/98 Rady Powiatu Lęborskiego z dnia 30.12.1998 r., zarządza się co następuje:

§ 1

Ustala się Regulamin wynagradzania pracowników Starostwa Powiatowego w Lęborku, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc zarządzenie nr 9/2000 Starosty Lęborskiego z dnia 31.10. 2000 r. w sprawie ustalenia regulaminu nagradzania pracowników Starostwa Powiatowego w Lęborku.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

§ 4

Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Powiatu.

STAROSTA
[Signature]
Witold Piorkowski

Regulamin wynagradzania Pracowników Starostwa Powiatowego w Lęborku

Spis treści:

- I. Przepisy wstępne (§ 1-2)
- II. Warunki wynagradzania pracownika (§ 3-22)
- III. Świadczenia związane z pracą (§ 23-28)
- IV. Przepisy końcowe (§ 29-36)

I. Przepisy wstępne

§ 1

1. Na podstawie art. 77², 78 k.p. i art. 9 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110 z późn. zm.) ustalam regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem, wprowadzony przez Starostę Lęborskiego., zwanego dalej pracodawcą, i obowiązuje w Starostwie Powiatowym w Lęborku , zwanym dalej urzędem.
2. Regulamin obejmuje i obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładzie, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.

§ 2

1. Ustala się miesięczny system wynagradzania pracowników zatrudnionych w Starostwie Powiatowym w Lęborku.
2. Ustala się następujące załączniki do regulaminu stanowiące jego część składową:
 - 1) tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego – załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu,
 - 2) tabela stawek dodatku funkcyjnego – załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu,
 - 3) tabela stanowisk, zaszeregowań i wymagań kwalifikacyjnych pracowników – załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu,

- 4) tabela stanowisk, zaszeregowień i wymagań kwalifikacyjnych pracowników obsługi – załącznik nr 4 do niniejszego regulaminu,
- 5) wykaz prac wykonywanych w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia - załącznik nr 5 do niniejszego regulaminu,
- 6) regulamin nagradzania - załącznik nr 6 do niniejszego regulaminu,

§ 3

Ileć w regulaminie jest mowa o najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, ustalonych w załączniku nr 1 do niniejszego regulaminu.

II. Warunki wynagradzania za pracę

§ 4

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom pracownika wymaganym przy jej wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy.
2. Pracodawca może w uzasadnionych przypadkach skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają przepisy szczególne.

§ 5

1. Wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia, określonego rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, zwanego dalej ustawowym najniższym wynagrodzeniem.
2. Maksymalne wynagrodzenie członka zarządu powiatu łębskiego nie może przekroczyć w ciągu miesiąca, łącznie z dodatkiem za wieloletnią pracę, siedmiokrotności kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w

państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 110, poz. 1255 i z 2000 r. Nr 19, poz. 239).

§ 6

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu wykonywanej pracy, ustalonego w umowie o pracę.

§ 7

Pracownikowi z tytułu wykonywanej pracy w zakładzie przysługują następujące składniki wynagrodzenia i dodatki do płac:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek funkcyjny,
- 3) dodatek za wysługę lat (za staż pracy),
- 7) dodatek za pracę wykonywaną w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia,
- 8) dodatek specjalny

Świadczenia związane z pracą:

- 1) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem pracownika na rentę lub emeryturę,
- 2) odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego pracownika,
- 3) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy pracownika wskutek choroby,
- 4) nagrody jubileuszowe,

§ 8

1. **Wynagrodzenie zasadnicze** pracownika ustala się według kategorii osobistego zaszeregowania pracownika w oparciu : tabelę stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników (załącznik nr 3 i 4 do niniejszego regulaminu) i o tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego (załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu),
2. Wynagrodzenie zasadnicze przysługuje również wtedy pracownikowi, gdy był gotowy do wykonywania pracy lecz, doznał przeszkód w wykonywaniu pracy z przyczyn dotyczących

pracodawcy (zakładu pracy). Wynagrodzenie to nie może być niższe od kwoty ustawowego najniższego wynagrodzenia miesięcznego.

3. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić w wyniku:
 - 1) zmiany stanowiska pracy,
 - 2) istotnej zmiany zakresu czynności na danym stanowisku wskutek powiększenia lub zmniejszenia tego zakresu,
 - 3) zmiany stawek płac zasadniczych w tabeli płac,
 - 3) istotnego podniesienia kwalifikacji zawodowych pracownika, z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.

§ 9

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem oraz radcy prawnemu przysługuje **dodatek funkcyjny**, którego stawki określono w załączniku nr 2 do regulaminu.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach nie związanych z kierowaniem zespołem, dla których w załączniku nr 3 do niniejszego regulaminu przewiduje się dodatek funkcyjny, z tym, że maksymalna stawka tego dodatku przewidziana dla danego stanowiska jest niższa o jedną stawkę.

§ 10

1. Pracownikowi przysługuje **dodatek za wieloletnią pracę** (za wysługę lat) w wysokości wynoszącej po pięciu latach pracy w urzędzie 5 % wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego zasadniczego.
2. Dodatek przysługuje pracownikowi za okres, za który otrzymuje wynagrodzenie, dodatek przysługuje również za okres nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy, wskutek choroby lub konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
3. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę i przysługuje:

- 1) od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do 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 od pierwszego dnia miesiąca.
4. Do okresów pracy uprawniających do dodatku 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.
 5. W przypadku gdy praca w urzędzie stanowi dodatkowe miejsce zatrudnienia do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
 6. Pracownikowi, który wykonuje pracę w urzędzie w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu jako zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okresy zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

§ 11

1. Pracownikowi przysługuje **dodatek za pracę wykonywane w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia** w wysokości:
 - 1) przy pierwszym stopniu uciążliwości lub szkodliwości – do 5 %,
 - 2) przy drugim stopniu uciążliwości lub szkodliwości – do 10 %,
 - 3) przy trzecim stopniu uciążliwości lub szkodliwości – do 15 %,miesięcznego najniższego wynagrodzenia.
2. Wykaz prac wykonywanych w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia określa załącznik nr 5 do regulaminu.
3. Prace określone w załączniku nr 5 w pkt 1 w lit d) i e) oraz w pkt 2 w lit b), d) i e) uważa się za wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uzasadniających przyznanie dodatku, jeżeli w środowisku pracy są przekroczone najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia, stwierdzone przez laboratoria Inspekcji sanitarnej oraz inne laboratoria upoważnione przez właściwych terenowo wojewódzkich inspektorów sanitarnych.

4. Dodatek przysługuje pracownikom wykonującym prace, o których mowa w załączniku nr 5 w pkt 1, 2 i pkt 3 w lit. a), c) i d) przez co najmniej 80 godzin w miesiącu, natomiast pracownikom wykonującym prace wymienione w załączniku nr 5 w pkt 3 w lit. b) - przez połowę dopuszczalnego czasu przebywania w strefie zagrożenia.
5. W razie zbiegu uprawnień do dodatków za wykonywanie pracy o różnym stopniu uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia, pracownikowi przysługuje jeden dodatek według najwyższego stopnia uciążliwości lub szkodliwości.

§ 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 ten przyznany może być również ze względu na zakres zadań i charakter pracy.
3. Dodatek ten wypłacany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek specjalny nie może być przyznany pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

§ 13

1. Pracownikowi może być przyznana nagroda z zakładowego funduszu nagród.
2. Zasady przyznawania nagrody określa regulamin nagradzania stanowiący załącznik nr 6 do niniejszego regulaminu.
3. Członkom Zarządu powiatu mogą być przyznane: nagroda roczna i nagrody uznaniowe, których łączna wysokość w roku nie może przekroczyć trzykrotności ich przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w roku poprzedzającym przyznanie nagród.

III. Świadczenia związane z pracą

§ 13/4

1. Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna:
 - 1) po dziesięciu latach pracy - w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia ,
 - 2) po piętnastu latach pracy -... w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po dwudziestu latach pracy – w wysokości 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. Postanowienia zawarte w § 10 pkt. 5 i 6 niniejszego regulaminu stosuje się odpowiednio.
3. Wysokość odprawy oblicza się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 14/5

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania przez pracownika, po rozwiązaniu stosunku pracy, zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, członkom rodziny pracownika przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość tej odprawy jest zależna od określonego okresu zatrudnienia pracownika w zakładzie pracodawcy; jej wysokość i zasady podziału pomiędzy członków rodziny reguluje art. 93 § 2 i 4 k.p.
3. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia określonego w ust. 2 dolicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła wskutek zmian organizacyjnych spowodowanych przejęciem zakładu pracy w całości lub w części przez innego pracodawcę, który stał się z mocy prawa stroną w dotychczasowym stosunku pracy między poprzednim pracodawcą zatrudniającym zmarłego pracownika.
4. Odprawa przysługuje członkom rodziny pracownika wymienionym w art. 93 § 4 k.p. Jest dzielona w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych.

5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny, uprawniony do odprawy, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy kwoty określonej w ust. art. 93 § 2 k.p.
6. Odprawa nie przysługuje, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie i uprawnionym do odprawy członkom rodziny przysługuje z tego tytułu od zakładu ubezpieczeń odszkodowanie w wysokości co najmniej równej tej odprawie.

§ 156

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 35 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownik zachowuje prawo do 80 .% wynagrodzenia,
 - 2) wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy, choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży w okresie wskazanym wyżej w pkt. 1, pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie wymienione w 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.

§ 161

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w następującej wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy w wysokości 75.% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) po 25 latach pracy w wysokości 100.% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) po 30 latach pracy w wysokości 150.% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 4) po 35 latach pracy w wysokości 200.% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 5) po 40 latach pracy w wysokości 300.% wynagrodzenia miesięcznego.
 - 6) po 45 latach pracy w wysokości 400.% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej, zwanej dalej "nagrodą", 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. Pracownikowi, który wykonuje pracę w urzędzie w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
4. W razie jednoczesnego pozostawania 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 bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody.
6. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Nagrodę wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
8. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej 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. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt 8, oblicza się według zasad określonych w § 14-17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14).
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 rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

IV. Przepisy końcowe

§ 17 ⁸⁰

Ustala się następujące zasady wypłacania wynagrodzenia:

- 1) przy wypłacie wynagrodzenia potrąca się należną zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych według zasad określonych w przepisach podatkowych. Ponadto z wynagrodzenia mogą być potrącane należności przewidziane w art. 87 k.p. i inne należności za zgodą pracownika,
- 2) wynagrodzenie wypłaca się miesięcznie z dołu w terminie określonym w regulaminie pracy. W liście płac uwzględnia się i wykazuje pobrane zaliczki oraz ewentualne potrącenia,
- 3) w razie przyznania pieniężnej nagrody uznaniowej dokonuje się wypłaty w terminie ustalonym przez pracodawcę.
- 4) Za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie wynagrodzenie i inne należności ze stosunku pracy mogą być przekazane na wskazane przez niego konto bankowe.
- 5) Wynagrodzenie i inne należności wypłacane są bezpośrednio pracownikom. Należne wynagrodzenie może być podjęte przez inną osobę tylko po przedłożeniu przez nią pisemnego upoważnienia podpisanego przez pracownika oraz dowodu osobistego osoby upoważnionej. Podpis osoby upoważnionej w miejscu pokwitowania odbioru wynagrodzenia jest dla urzędu dowodem wypłaty.

§ 18⁸

W sprawach nie uregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie przepisy:

- 1) ustawy o pracownikach samorządowych ,
- 2) ustawy o pracownikach urzędów państwowych,
- 3) rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego,
- 4) kodeksu pracy i przepisy wykonawcze do kodeksu pracy.

§ 19²⁰

Zmiana regulaminu następuje w formie pisemnej pod rygorem nieważności (w formie aneksów) i wchodzi w życie nie wcześniej niż po upływie 14 dni od podania do wiadomości pracowników w sposób ustalony przez Starostę.

§ 20¹

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości
pracownikom urzędu.

STAROSTA

Witold Morawski

(podpis pracodawcy)

Załącznik nr 1 do Regulaminu

Wynagradzania pracowników Starostwa Powiatowego w Lęborku

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO:

Kategoria Zaszeregowania	Kwota w złotych
I	710-970
II	720-1.020
III	730-1.070
IV	740-1.120
V	750-1.180
VI	760-1.290
VII	770-1.400
VIII	780-1.510
IX	800-1.620
X	820-1.730
XI	840-1.840
XII	870-1.950
XIII	900-2.060
XIV	930-2.270
XV	970-2.590
XVI	1.010-2.910
XVII	1.050-3.230
XVIII	1.090-3.550
XIX	1.140-3.870
XX	1.190-4.200
XXI	1.250-4.530
XXII	1.320-4.860
XXIII	1.610-5.200

Załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania pracowników Starostwa Powiatowego w Lęborku

TABELA STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje	
				Wykształ- enie	liczba lat pracy
1	2	3	4	5	6
1.	Wicestarosta	XVII-XIX	7	wyższe	5
2.	Sekretarz Powiatu	XVI-XVIII	5	wyższe	5
3.	Członek zarządu	XVI-XVII	6	-	-
4.	Skarbnik Powiatu	XVIII-XIX	7	wyższe	5
5.	Geodeta powiatowy	XV-XIX	9	Według odrębnych przepisów	
6.	Zastępca geodety powiatowego	XV-XVIII	8		
7.	Powiatowy rzecznik konsumentów	XV-XVIII	6	wyższe	5
8.	Główny księgowy, Kierownik wydziału, Rzecznik prasowy	XV-XVIII	7	wyższe	5
9.	Kierownik referatu, Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych, Zastępca kierownika wydziału	XIII-XVIII	6	wyższe	4
10.	Radca prawny	XIII-XVII	6	Według odrębnych przepisów	
11.	Główny specjalista	XII-XVII	5		
12.	Zastępca głównego księgowego	XIV-XV	2	Średnie	4
13.	Inspektor	XII-XVI	-	wyższe	3
14.	Starszy specjalista, Starszy informatyk	XVI-XVII	-	wyższe	3
15.	Podinspektor, informatyk	X-XIII	-	wyższe średnie	- 3
16.	Specjalista	X-XIII	-	Średnie	3
17.	Samodzielny referent	IX-XII	-	Średnie	2
18.	Referent prawny	VIII-XII	-	wyższe prawnicze	-
19.	Referent administracyjno-prawny	VIII-XII	-	wyższe pr. lub adm.	-
20.	Referent, Kasjer, Księgowy	IX-XI	-	średnie	2
21.	Młodszy referent, Młodszy księgowy	VIII- X	-	średnie	-

Załącznik nr 5 do Regulaminu

wynagradzania pracowników starostwa Powiatowego w Łęborku

WYKAZ PRAC WYKONYWANYCH W WARUNKACH UCIAŻLIWYCH LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA

1. Do pierwszego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane:
 - a) w pomieszczeniach, w których ze względów technologicznych jest konieczne stałe stosowanie sztucznego oświetlenia,
 - b) w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe lub podczerwone,
 - c) w pomieszczeniach zamkniętych, w których utrzymuje się stała temperatura efektywna powyżej 25°C lub poniżej 10°C,
 - d) w warunkach narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwłóknienia tkanki płucnej,
 - e) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych nie kumulujących się w organizmie,
 - f) w warunkach narażenia na wibrację ogólną.
2. Do drugiego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane:
 - a) w pomieszczeniach specjalnych zagłębionych i półzagłębionych obwałowanych w warunkach niewłaściwej wentylacji i sztucznego oświetlenia,
 - b) w warunkach narażenia na hałas,
 - c) w warunkach nadmiernego obciążenia wysiłkiem fizycznym co najmniej 2.000 kcal dla mężczyzn i 1.200 kcal dla kobiet lub wymagające wymuszonej pozycji ciała,
 - d) w warunkach narażenia na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,
 - e) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie.
3. Do trzeciego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane:
 - a) w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
 - b) w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300.000 MHz w strefie zagrożenia,
 - c) w warunkach narażenia na działanie benzydyny alfa i beta, naftyloaminy, chlorku winylu, azbestu oraz innych czynników o analogicznym jak te substancje działaniu, o ile zostanie to stwierdzone przez instytut medycyny pracy,
 - d) pod ziemią lub pod wodą.

Załącznik nr 6 do Regulaminu
wynagradzania pracowników starostwa Powiatowego w Lęborku

REGULANIM PRYZYNAWANIA NAGRÓD DLA PRACOWNIKÓW STAROSTWA POWIATOWEGO W
LĘBORKU

§ 1

1. Nagrody z funduszu nagród przeznaczone są dla pracowników Starostwa Powiatowego w Lęborku.
2. Nagrody z funduszu mają charakter uznaniowy.

§ 2

Nagroda z funduszu nagród przysługuje pracownikowi za wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszeniu jej wydajności, dążenie do podnoszenia kwalifikacji.

§ 3

Prawo do nagrody ma każdy pracownik zatrudniony w starostwie co najmniej rok.

§ 4

Nagrody przyznaje starosta w ramach posiadanych środków z własnej inicjatywy wobec kierowników wydziałów a w stosunku do pozostałych pracowników na wniosek kierowników wydziałów.