

Zarządzenie nr 7/2013

Prezesa Zarządu Spółki „Wodociągi Kościańskie” Sp. z o.o. w Kościanie
z dnia 01.03.2013

w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania i premiowania pracowników spółki
„Wodociągi Kościańskie” Sp. z o.o. w Kościanie

Niniejszym na podstawie art. 77² Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) zarządza się co następuje:

§ 1

Ustalam Regulamin wynagradzania i premiowania pracowników spółki „Wodociągi Kościańskie” Sp. z o.o. z siedzibą w Kościanie, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc Zarządzenie nr 3/2009 z dnia 15.06.2009 roku Kierownika Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji w Kościanie w sprawie regulaminu wynagradzania.

§ 3

Traci moc Zarządzenie nr 2/05 z dnia 01.02.2005 roku Kierownika Miejskiego Zakładu Wodociągów i Kanalizacji w Kościanie w sprawie przyznawania dodatków za prace wykonywane w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia jego ogłoszenia.

Prezes Zarządu
Dariusz Wójcik

Regulamin wynagradzania i premiowania

**obowiązujący w Wodociągi Kościańskie Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w
Kościanie**

Niniejszym, na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz.U. 1998, Nr 21, poz. 94) wprowadza się Regulamin wynagradzania i premiowania obowiązujący w spółce „Wodociągi Kościańskie” Sp. z o. o. z siedzibą w Kościanie (dalej określaną jako „Spółka”).

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Regulamin wynagradzania i premiowania pracowników, zwany dalej regulaminem, określa warunki i zasady wynagradzania za pracę pracowników Spółki oraz przyznawania innych składników wynagradzania, świadczeń i dodatków a także premii związanych z pracą.
2. Regulamin wynagradzania i premiowania pracowników określa w szczególności:
 - a) wymagania kwalifikacyjne pracowników zawarte w załączniku nr 1,
 - b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego – załącznik nr 2.

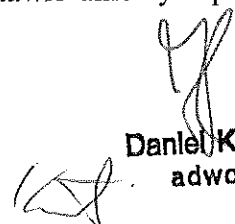
§ 2

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

- a) Pracodawcy – rozumie się przez to spółkę „Wodociągi Kościańskie” Spółka z o.o.
- b) Pracownikach – rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione u Pracodawcy w ramach stosunku pracy, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy.

§ 3

Regulamin obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,


Daniel Kirchner
advokat

bez względu na jej rodzaj i czas trwania oraz wymiar czasu pracy.

Zasady wynagradzania za pracę

§4

1. Wynagrodzenie miesięczne pracowników ustala się w oparciu o niniejszy regulamin oraz znajdujące odpowiednie zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy.
2. Gdy minimalne wynagrodzenie ulegnie podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, nastąpi bezzwłoczna aktualizacja wysokości wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi do poziomu nie niższego niż minimalne.

§ 5

Wynagrodzenie pracowników obejmuje:

- a) wynagrodzenie zasadnicze,
- b) nagrodę jubileuszową;
- c) jednorazową odprawę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- d) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- e) dodatek funkcyjny obliczany zgodnie z załącznikiem nr 3
- f) premia regulaminowa,
- g) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, pracę w niedzielę i święta oraz w godzinach nocnych,
- h) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia; oraz dodatkowo mogą być przyznane:
 - i) premia uznaniowa w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego,
 - j) dodatek specjalny,
 - k) nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

Wyplata wynagrodzenia

§ 6

1. Wynagrodzenie wypłacane jest co miesiąc z dołu do 10 dnia następnego miesiąca.
2. Wynagrodzenie pracownika jest wypłacane w kasie spółki. Na pisemny wniosek


Daniel Kirchner
adwokat

pracownika wynagrodzenie może być przekazywane na numer rachunku bankowego wskazany we wniosku.

§ 7

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 8

Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego określa załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.

Nagroda jubileuszowa

§ 9

1. 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.
2. Pracownik nabywa uprawnienie do wypłacenia nagrody jubileuszowej w dniu spełnienia przesłanki do jej otrzymania, jednak nie wcześniej niż po przepracowaniu 1 roku w Spółce.
3. Podstawę nagrody jubileuszowej stanowi średni przychód wynagrodzenia za pracę z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających nabycie uprawnień z pominięciem jednorazowych wypłat.


Daniel Kirchner
adwokat

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

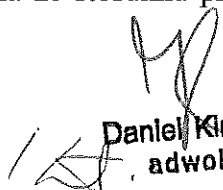
§ 10

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - a) po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia;
 - b) po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia;
 - c) po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Postanowienia zawarte w punkcie 1 obowiązują przez okres 60 miesięcy od dnia wpisania Spółki do Krajowego Rejestru Sądowego, tj. od dnia 29 stycznia 2013 roku.
3. Po upływie okresu, o którym mowa w punkcie 2, Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.
4. Pracownik nabywa uprawnienie do wypłacenia jednorazowej odprawy w dniu spełnienia przesłanki do jej otrzymania.
5. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 11

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u pracodawcy całego roku kalendarzowego.
2. Pracownik, który nie przepracował u 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. Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:
 - a) nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,
 - b) stawięcia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
 - c) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
4. 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


Daniel Kirchner
advokat

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.

5. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego u pracodawcy.
6. Wynagrodzenie roczne jest wypłacane z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia.
7. Wynagrodzenie roczne wypłaca się, z zastrzeżeniem ust. 3, nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.
8. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją pracodawcy, wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Premia regulaminowa

§12

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości 10 %.
2. Pracownicy nabywają prawo do premii pod warunkiem pełnego przestrzegania porządku i dyscypliny pracy oraz po spełnieniu warunków w zakresie:
 - a) jakości i wydajności pracy,
 - b) przestrzegania przepisów bhp i p.poż.
 - c) przestrzegania przepisów o dyscyplinie pracy,
 - d) przestrzegania zarządzeń związanych z wykonywaną pracą,
3. Całkowita utrata przez pracownika prawa do premii następuje w przypadku:
 - a) przebywania w stanie nietrzeźwym bądź spożywania alkoholu w miejscu pracy lub wnoszenia alkoholu na teren zakładu pracy,
 - b) odmowy wykonywania polecenia służbowego wynikającego z zakresu wykonywanej pracy,
 - c) opuszczenia w danym m-cu co najmniej jednego dnia pracy bez usprawiedliwienia,
 - d) dopuszczenia się kradzieży, zniszczenia, uszkodzenia mienia na szkodę pracodawcy,


Daniel Kirchner
advokat




- e) spowodowania lub przyczynienia się do wypadku, którego efektem był uszczerbek na zdrowiu,
 - f) porzucenia pracy lub zwolnienia w trybie dyscyplinarnym, rażącego naruszenia przepisów bhp i p.poż.
4. Za wykroczenia mniejszej wagi lub niewykonanie zadań prawidłowo lub terminowo premia może zostać częściowo zmniejszona.
 5. Decyzję o pozbawieniu prawa do premii lub o częściowym zmniejszeniu premii podejmują kierownicy, poszczególnych komórek organizacyjnych.
 6. Pracownik może wnieść odwołanie od decyzji pozbawiającej go premii w całości do Zarządu.
 7. Umniejszenia premii indywidualnej ustalają dla pracowników kierownicy komórek organizacyjnych i przedstawiają do zatwierdzenia Prezesowi Zarządu.
 8. Umniejszenia premii kierownikom komórek organizacyjnych i pozostałym pracownikom samodzielnym Spółki dokonuje Prezes Zarządu przy uwzględnieniu własnych zadań.
 9. Umniejszenia premii dla Prezesa Zarządu dokonuje Rada Nadzorcza Spółki.
 10. Premia naliczana jest od wynagrodzenia zasadniczego.
 11. Wypłata premii następuje w okresach miesięcznych.
 12. Po uzgodnieniu z Radą Nadzorczą dopuszcza się możliwość dokonania wypłaty dodatkowej premii przed zakończeniem roku obrachunkowego. Przydziału premii dokonuje Prezes Zarządu.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, pracę w niedzielę i święta oraz w godzinach nocnych

§ 13 Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 13

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości określonej przepisami kodeksu pracy.


Daniel Kirchner
advokat

2. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
3. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
4. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach przewidzianych w Kodeksie pracy, pracodawca zapewnia inny dzień wolny od pracy.

§ 14

1. W odniesieniu do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, w treści umowy o pracę, wskazuje się wymiar czasu pracy, którego przekroczenie uprawnia pracownika do otrzymywania, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatku za godziny nadliczbowe.

§ 15

1. Pracownicy zarządzający w imieniu Pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem ust 2.
2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę świadczoną na polecenie przełożonego w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151 § 1 Kodeksu Pracy, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

§ 16

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia określonego na podstawie art.151¹ §1. Kodeksu Pracy


Daniel Kirchner
adwokat

Dodatek za pracę w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia

§ 17

Pracownik nabywa prawo do dodatku za prace wykonywaną w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia według poniższych stopni uciążliwości i tak:

do I stopnia zalicza się prace wykonywane w:

- a) kontakcie z nieczystościami płynnymi oraz substancjami toksycznymi nie kumulującymi się w organizmie, pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - maszynista oczyszczalni ścieków,
 - maszynista przepompowni ścieków,
 - monter-konserwator sieci kanalizacyjnej,
 - kierowca - operator urządzeń do ciśnieniowego czyszczenia kanalizacji i przykanalików,
 - elektromonter napraw urządzeń sanitarnych.
- b) mokrym środowisku, w błocie, bezpośrednim kontakcie z wodą pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - monter — konserwator sieci wodociągowej
 - operator koparki

do II stopnia zalicza się prace wykonywane w:

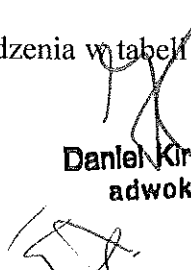
- a) warunkach narażenia na działanie substancji kumulujących się w organizmie, pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - laborant,
 - pomocnik laboranta,
- b) warunkach narażenia na działania miejscowej wibracji np. używanie ręcznych narzędzi pneumatycznych.

§ 18

Dodatek będzie wypłacany za każdą fizycznie przepracowaną godzinę w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

§ 19

Wysokość dodatku ustala się procentowo w stosunku do najniższego wynagrodzenia w tabeli


Daniel Kirchner
adwokat

miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych.

§ 20

Wysokość dodatków w poszczególnych stopniach wynosi:

- 1) dla I stopnia -5%
- 2) dla II stopnia - 10 %

§ 21

W przypadku jednoczesnego występowania przy danej pracy uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia w różnych stopniach, przyznaje się tylko jeden dodatek najwyższy.

Premia uznaniowa

§ 22

1. Premia może zostać przyznana pracownikowi realizującemu swoje obowiązki ze szczególnym zaangażowaniem, efektywnością oraz wykazującemu inicjatywę i osiągającemu wysoki poziom merytoryczny wykonywanych zadań.
2. Premia ma charakter uznaniowy.
3. Wysokość premii może być ustalona w granicach do 20% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Wniosek o przyznanie premii składają Kierownicy Działów do Prezesa Zarządu.
5. Decyzję o wysokości premii podejmuje Prezes Zarządu.
6. Premia może być przyznana Prezesowi Zarządu przez Radę Nadzorczą.
7. Premia wypłacana jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.

Dodatek funkcyjny

§ 23

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem liczącym co najmniej 3 osoby.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego, a jego wysokość uzależniona jest od wielkości zespołu i różnorodności


Daniel Kirchner
advokat

zadań realizowanych przez osobę zatrudnioną na stanowisku związanym z kierowanym zespołem osób.

3. Dodatek ten może być przyznany czasowo w sytuacji zastępstwa osoby o której mowa wyżej pracownikowi zastępującemu, pod warunkiem realizowania zadań związanym z kierowania zespołem przez okres co najmniej 1 miesiąca.
4. Dodatek funkcyjny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.
5. Wykaz stanowisk oraz określenie wysokości przysługującego dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.
6. Decyzję o przyznaniu i wysokości dodatku funkcyjnego podejmuje Prezes Zarządu.

Dodatek specjalny

§ 24

1. Dodatek specjalny może być przyznawany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego, a jego wysokość uzależniona jest od zakresu obowiązków oraz stopnia złożoności lub odpowiedzialności powierzonych zadań dodatkowych.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.
4. Decyzję o przyznaniu i wysokości dodatku funkcyjnego podejmuje Prezes Zarządu. ✓

Nagroda

§ 25

1. Za zaangażowanie w pracę zawodową oraz efektywnie przepracowany czas pracy, przy uwzględnieniu wypracowanego zysku może być przyznana pracownikowi nagroda.
2. Wniosek o przyznanie nagrody wraz z pisemnym uzasadnieniem składa Kierownik Działu do Prezesa Zarządu.
3. Decyzję o przyznaniu i wysokości nagrody podejmuje Prezes Zarządu.
4. Nagrodę dla Prezesa przyznaje Rada Nadzorcza.
5. Nagroda wypłacana jest nie później niż z najbliższym wynagrodzeniem za pracę.


Daniel Kirchner
- adwokat

Wymagania kwalifikacyjne

§ 26

Wymagania kwalifikacyjne pracowników określa załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.

Postanowienia końcowe

§ 27

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie organizacyjnym oraz zarządzeniach wewnętrznych Prezesa Zarządu mają zastosowanie przepisy powszechnie obowiązującego prawa.
2. W przypadku sprzeczności postanowień niniejszego Regulaminu wynagradzania z Regulaminem organizacyjnym, przepisami aktu założycielskiego Spółki oraz bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa, pierwszeństwo w zastosowaniu znajdują te przepisy.

§ 28

Zmiana postanowień regulaminu wymaga formy pisemnej i takiego samego trybu, jaki obowiązuje przy jego wprowadzaniu.

§ 29

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

Prezes Zarządu
Dariusz Wójcik

Przewodniczący
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
Piotr Kula
Piotr Kula
adwokat

ZALĄCZNIK Nr 1

WYKAZ STANOWISK, W TYM STANOWISK KIEROWNICZYCH POMOCNICZYCH I OBSŁUGI ,
 MINIMALNE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH, DLA
 PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ W SPÓŁCE WODOCIĄGI
 KOŚCIAŃSKIE SPÓŁKA Z O.O.

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
		wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach) ²⁾
1	2	5	6

1.	Dyrektor (kierownik) jednostki, naczelnik	Wyższe ³⁾ lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2.	Główny księgowy	według odrębnych przepisów	
3.	Audytor wewnętrzny	według odrębnych przepisów	

4.	Kierownik laboratorium, placówki specjalistycznej),	wyższe ²⁾	5
----	---	----------------------	---

5.	Radca prawny	według odrębnych przepisów	
6.	Starszy specjalista, starszy specjalista-laborant,	wyższe ²⁾	5
	starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów	
7.	specjalista-laborant,	średnie ⁴⁾	5
	starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów	
8.	Specjalista,	wyższe ²⁾	4
9.	Starszy referent, starszy laborant,	wyższe ²⁾	-
	księgowy, kasjer	średnie ³⁾	2
10.	Laborant,	średnie ³⁾	-
11.	Referent	średnie ³⁾	-
12.	Samodzielny referent,	wyższe ²⁾	2
	starszy księgowy	średnie ³⁾	4
13.	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów	
14.	starszy magazynier,	średnie ³⁾	1
	operator urządzeń,	zasadnicze zawodowe ⁴⁾	2

	konserwator maszyn i urządzeń		
15.	magazynier,	zasadnicze zawodowe ⁴⁾	2
16.	Sekretarka,	średnie ³⁾	-
17.	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna, laboratoryjna)	średnie ³⁾	-
18.	Kierowca-operator maszyn specjalnych	według odrębnych przepisów	
19.	Kierowca samochodu ciężarowego: - powyżej 13 ton, - od 3,5 do 13 ton, - do 3,5 ton	według odrębnych przepisów	
20.	Kierowca samochodu dostawczego	według odrębnych przepisów	
21.	Kierowca samochodu towarowo-osobowego	według odrębnych przepisów	
22.	Kierowca ciągnika	według odrębnych przepisów	
23.	Kierowca transportu wewnętrznego	według odrębnych przepisów	
24.	Starszy majster	wyższe ²⁾	3
		średnie ³⁾ i tytuł mistrza	5
25.	Starszy mistrz	wyższe ²⁾	3
		średnie ³⁾ i tytuł mistrza	4
26.	Majster	średnie ³⁾	3
27.	Mistrz	średnie ³⁾ i tytuł mistrza	3
28.	Maszynista (kotłów i inne)	średnie zawodowe	1
		zasadnicze zawodowe ⁴⁾ i uprawnienia kwalifikacyjne	
29.	starszy: monter, elektryk, , elektromechanik, elektromonter, inne), starszy konserwator,	średnie zawodowe	3
		zasadnicze zawodowe ⁴⁾	
30.	monter, elektryk, mechanik, mechanik-diagnosta, elektromechanik, elektromonter, i inne), konserwator, robotnik wykwalifikowany	średnie zawodowe	-
		zasadnicze zawodowe ⁵⁾ i odpowiednie wykształcenie w zawodzie	
31.	Robotnik gospodarczy (magazynowy),	zasadnicze zawodowe ⁴⁾	-
		podstawowe ⁵⁾	
32.	Sprzątaczką	podstawowe ⁵⁾	-

33.	Robotnik	podstawowe ⁵¹	-
-----	----------	--------------------------	---

VIII. Zakłady wodociągów i kanalizacji			
Stanowiska pomocnicze i obsługi			
34.	Inżynier utrzymania ruchu	wyższe ²¹	5
35.	inkasent	podstawowe ⁵¹	-
36.	Dyżurny pogotowia wodno-kanalizacyjnego	zasadnicze zawodowe ⁴¹	-

1) Do szczegółowych wymagań kwalifikacyjnych określonych w niniejszym załączniku pomocnicze zastosowanie będą miały przepisy ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz.U. Nr 223, poz. 1458) (określana dalej jako „ustawa”), z tym zastrzeżeniem, że wymagane kwalifikacje dla pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy określają również odrębne przepisy.

2) Za staż pracy wymagany na kierowniczych stanowiskach urzędniczych należy rozumieć również wykonywanie działalności gospodarczej.

3) Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę uwzględniają wymagania określone w ustawie stosownie do opisu stanowiska.

4) Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

5) Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

Przewodniczący
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
Piotr Kutta

Załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania i premiowania obowiązującego w spółce „Wodociągi Kościańskie” Sp. z o. o.

**MINIMALNE I MAKSYMALNE MIESIĘCZNE KWOTY WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
W WODOCIĄGI KOŚCIAŃSKIE SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ**

Stanowisko	Minimalna kwota złotych	Maksymalna kwota w złotych
Sprzątaczką	1460,00	1800,00
Pomoc administracyjna, laboratoryjna	1460,00	1900,00
Sekretarka	1460,00	2920,00
Monter	1500,00	3000,00
Maszynista	1500,00	3000,00
Starszy monter	1600,00	3200,00
Mistrz	1700,00	3400,00
Majster	1800,00	3600,00
Kierowca operator	1800,00	3600,00
Inkasent	1800,00	3600,00
Laborant	1800,00	3600,00
Technolog	1900,00	3800,00
Starszy mistrz	1900,00	3800,00
Starszy majster	2000,00	4000,00
Referent	2000,00	4000,00
specjalista	2100,00	4200,00

St. specjalista, St. specjalista - laborant (księgowość, kasa. laboratorium)	2200,00	4400,00
Kierownik laboratorium	2200,00	4400,00
Kierownik działu	3000,00	6000,00
Główna księgowa	3500,00	7000,00

Przewodniczący
NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"
Piotr Kuta
Piotr Kuta

ZAŁĄCZNIK Nr 3

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ W SPÓLCE WODICIĄGI KOŚCIAŃSKIE SPÓŁKA Z O.O.

L. p.	Stanowisko	Procent wynagrodzenia zasadniczego
1.	Kierownik Działu	20%
2.	Główna księgowa	20%
3.	Starszy majster	18%
4.	Mistrz Stacji pomp, Oczyszczalni ścieków	14%
5.	Starszy specjalista ds. ekonomicznych - inkaso	7%
6.	Majster magazynier	7%

Przewodniczący
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
Piotr Kuta
Piotr Kuta