

ZARZĄDZENIE NR IV/163/2015
Wójta Gminy Krościenko Wyżne
z dnia 14 grudnia 2015 r.

w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Gminy Krościenko Wyżne.

Na podstawie art. 7 pkt 1 i 3, art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1202), art. 77² § 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1786) zarządza się, co następuje:

I. Postanowienia wstępne

§ 1. Regulamin określa wymagania, zasady i warunki wynagradzania pracowników za pracę oraz świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§ 2. 1. Postanowienia regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych w Urzędzie Gminy Krościenko Wyżne na podstawie umowy o pracę.

2. Postanowienia regulaminu określone w § 17 - nagrody, stosuje się również do pracowników, o których mowa w art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy.

§ 3. Przed dopuszczeniem do pracy, nowo zatrudniony pracownik zaznajamia się z niniejszym regulaminem. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 4. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:

- 1) **ustawie** – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych;
- 2) **rozporządzeniu** – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1786);
- 3) **najniższym wynagrodzeniu zasadniczym** – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie w I kategorii zaszczergowania, określone w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego, o której mowa w § 6 ust. 1 pkt. 1 Regulaminu;
- 4) **minimalnym wynagrodzeniu za pracę** – rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie za pracę, o którym mowa w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008);
- 5) **pracodawcy lub jednostce** – rozumie się przez to Urząd Gminy Krościenko Wyżne;
- 6) **kierownikowi jednostki** – rozumie się przez to Wójta Gminy Krościenko Wyżne;
- 7) **pracownikowi samorządowym lub pracownikowi** – rozumie się przez to pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj tej umowy i wymiar czasu pracy, w Urzędzie Gminy Krościenko Wyżne.

II. Postanowienia ogólne

§ 5. Czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za jednostkę wykonuje kierownik jednostki, a w razie jego nieobecności jest zastępowany przez Zastępcę Wójta lub innego upoważnionego pracownika.

§ 6. 1. Pracownik samorządowy otrzymuje wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi świadczonej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy, określonej w umowie o pracę, nie niższe jednak od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

2. Gdy minimalne wynagrodzenie ulegnie podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnemu pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, następuje bezzwłoczna aktualizacja wysokości wynagrodzenia przysługującego temu pracownikowi do wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

3. W przypadku gdy w danym miesiącu z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika samorządowego jest niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenie pracownika uzupełnia się do wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§ 7. 1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

2. Pracownikowi samorządowemu może zostać przyznany dodatek funkcyjny.

3. Pracownikowi samorządowemu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny.

4. Pracownikowi samorządowemu za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej może zostać przyznana nagroda.

5. Pracownikowi samorządowemu przysługują inne świadczenia związane z pracą.

6. Zasady przyznawania i wysokość dodatków, nagród i świadczeń, o których mowa w ust. 2 – 5, zostały określone w dalszych postanowieniach niniejszego zarządzenia.

§ 8. Pracownikom samorządowym zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

III. Wynagrodzenie zasadnicze

§ 9. 1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze ustalone przez kierownika jednostki zgodnie z zajmowanym przez niego stanowiskiem i zaszerogowaniem tego stanowiska do odpowiedniej kategorii wynagrodzenia.

2. Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych, która jest określona w **załączniku nr 1** do niniejszego zarządzenia;
- 2) tabelę stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych, która jest określona w **załączniku nr 2** do niniejszego zarządzenia;

3. Ustala się wykaz stanowisk, w tym kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, pomocniczych i obsługi, wymagania kwalifikacyjne na poszczególnych stanowiskach, zaszeregowanie poszczególnych stanowisk do kategorii wynagrodzenia zasadniczego i stawek dodatku funkcyjnego, które są określone w **załączniku nr 3** do niniejszego zarządzenia.

§ 10. 1. Pracownikom może być skrócony, w uzasadnionych przypadkach, staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej (staż pracy) określają odrębne przepisy oraz art. 6 ust. 4 ustawy.

2. Decyzję o skróceniu stażu pracy wymaganego na danym stanowisku, podejmuje kierownik jednostki z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek zainteresowanego pracownika zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego.

§ 11. 1. Stawkę godzinową:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną;
- 2) wynikającą z najniższego wynagrodzenia zasadniczego;
 - ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

IV. Dodatek za wieloletnią pracę

§ 12. 1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje dodatek za wieloletnią pracę 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.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę 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.

3. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego:

- 1) 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;
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu 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.

5. Jeżeli praca w jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

6. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w jednostce, w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia

podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu - do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

V. Nagroda jubileuszowa

§ 13. 1. Nagroda jubileuszowa przysługuje pracownikowi samorządowemu w wysokości:

- 1) po 20 latach pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 2) po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 3) po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 4) po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 5) po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 6) po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego.

2. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej 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.

3. Pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrodę jubileuszową.

4. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.

5. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

6. Pracownik samorządowy jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

7. Pracownikom samorządowym nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

8. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.

9. 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.

10. Jeżeli pracownik samorządowy nabył prawo do nagrody jubileuszowej, 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 jubileuszowej.

11. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi samorządowemu, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

12. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych, okresów niepodlegających dotychczas

wliczeniu, upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.

13. Pracownik samorządowy, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 12, ma okres zatrudnienia wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

14. Przepisy ust. 12 i 13 mają odpowiednio zastosowanie w razie, gdy w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie, gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

VI. Odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę

§ 14. 1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi samorządowemu przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

- 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia;
- 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia;
- 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy 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.

3. Pracownikom samorządowym jednorazową odprawę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wypłacana jest w dniu ustania stosunku pracy.

VII. Dodatek funkcyjny

§ 15. 1. Pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu na kierowniczym stanowisku urzędniczym przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek funkcyjny przysługuje również innym pracownikom samorządowym, dla których w wykazie stanowisk, o którym mowa w § 9 ust. 2 pkt 2 przewiduje się dodatek funkcyjny.

3. Dodatek funkcyjny pracownikowi samorządowemu przyznaje i określa jego wysokość kierownik jednostki.

4. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.

VIII. Dodatek specjalny

§ 16. 1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy pracownikowi samorządowemu może być przyznany dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny kierownik jednostki przyznaje na czas określony.

3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków finansowych na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

4. Dodatek specjalny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.

IX Nagrody

§ 17. 1. W ramach posiadanych środków finansowych na wynagrodzenia, tworzy się fundusz nagród dla pracowników samorządowych w wysokości 3% środków. Fundusz powiększa się o oszczędności z funduszu płac za dany rok kalendarzowy.

2. Rozliczenie funduszu nagród następuje w danym roku budżetowym.

3. Fundusz nagród jest funduszem motywacyjnym i jest uruchamiany na nagrody dla pracowników samorządowych za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej lub wykonywanie szczególnych zadań związanych z działalnością jednostki.

4. Funduszem nagród dysponuje kierownik jednostki, przyznając nagrody pieniężne pracownikom z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracowników.

5. Przy przyznawaniu nagród z funduszu nagród nie będą uwzględniani pracownicy samorządowi, którzy w danym roku budżetowym:

- 1) otrzymali karę porządkową upomnienia lub nagany;
- 2) spożywali alkohol na terenie jednostki lub stawili się do pracy w stanie wskazującym na spożywanie alkoholu, dopuścili się zagarnięcia mienia jednostki lub działali na jej szkodę tj. w szczególności uszkodzili z własnej winy narzędzia, urządzenia, pojazdy;
- 3) opuścili pracę lub stanowisko pracy bez usprawiedliwienia;
- 4) dopuścili się nieuzasadnionej odmowy wykonania polecenia służbowego.

6. Pracownikowi samorządowemu nie przysługuje możliwość złożenia odwołania:

- 1) w przypadku nieuwzględnienia jego osoby przy przyznawaniu nagród z funduszu nagród;
- 2) dotyczące wysokości przyznanej nagrody z funduszu nagród.

7. Wypłata nagród z funduszu nagród następuje niezwłocznie po zatwierdzeniu listy nagród przez kierownika jednostki.

8. Nagrody wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku przysługującego za okres nieobecności z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby lub konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Nagrody wlicza się również do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego.

X. Świadczenia związane z pracą

§ 18. Pracownikowi samorządowemu, poza wynagrodzeniem zasadniczym i dodatkami oraz nagrodami, przysługują również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy;
- 2) świadczenia za czas niewykonywania pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy;
- 3) odprawa w przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn określonych w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników;
- 4) odprawa pośmiertna;
- 5) świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- 6) zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych.

§ 19. 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, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w ust. 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 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.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:

- 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.

4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

5. Postanowienia ust. 1 i 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

§ 20. 1. Za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określone stawką godzinową lub miesięczną.

2. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przysługuje pracownikowi wyłącznie za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 21. 1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn określonych w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami

stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2015 r. poz. 192) przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 tej ustawy.

2. Odprawa przysługuje w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik przepracował w jednostce mniej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik przepracował w jednostce od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik przepracował w jednostce ponad 8 lat.

3. Odprawę ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

4. Odprawę wypłaca się w dniu, w którym upływa okres wypowiedzenia umowy o pracę.

§ 22. 1. W przypadku śmierci pracownika podczas trwania stosunku pracy lub w okresie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku chorobowego, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.

2. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika w jednostce i wynosi:

- 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
- 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
- 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:

- 1) małżonkowi,
- 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny zmarłego pracownika.

5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w ust. 2.

6. Odprawa pośmiertna nie przysługuje, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucje ubezpieczeniowe jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z ust. 2 i 5. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

§ 23. 1. Pracownikowi samorządowemu, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową, określoną w wykazie chorób zawodowych ustalonych w odrębnych przepisach, przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach.

2. Pracownikowi samorządowemu, który uległ wypadkowi przy pracy, przysługuje od pracodawcy odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych.

§ 24. 1. Pracownikowi samorządowemu 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. Pracownikowi samorządowemu przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej przewidziane w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

XI Postanowienia końcowe

§ 25. Tracą moc:

- 1) ZARZĄDZENIE NR II/306/2009 Wójta Gminy Krościenko Wyżne z dnia 16 czerwca 2009 roku w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Gminy Krościenko Wyżne;
- 2) ZARZĄDZENIE NR II/522/10 Wójta Gminy Krościenko Wyżne z dnia 15 grudnia 2010 roku zmieniające zarządzenie w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Gminy Krościenko Wyżne;
- 3) ZARZĄDZENIE NR III/277/2012 Wójta Gminy Krościenko Wyżne z dnia 31 grudnia 2012 roku zmieniające zarządzenie w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Gminy Krościenko Wyżne;
- 4) ZARZĄDZENIE NR III/348/2013 Wójta Gminy Krościenko Wyżne z dnia 26 lipca 2013 r. zmieniające zarządzenie w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Gminy Krościenko Wyżne;
- 5) ZARZĄDZENIE NR III/457/2014 Wójta Gminy Krościenko Wyżne z dnia 16 maja 2014 r. zmieniające zarządzenie w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Gminy Krościenko Wyżne.

§ 26. Zobowiązuję Kierowników Referatów do podania do wiadomości podległym pracownikom samorządowym treści niniejszego zarządzenia.

§ 27. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika regulamin i w razie jego potrzeby wyjaśnia jego treść.

§ 28. Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego uchwalania.

§ 29. Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników, z mocą obowiązującą od dnia 1 grudnia 2015 r.