

ZARZĄDZENIE NR 23
Dyrektora Łódzkiego Zakładu Usług Komunalnych
z dnia 15 maja 2009r.

w sprawie: wprowadzenia regulaminu wynagradzania i regulaminu premiowania.

§1

Wprowadzam w Łódzkim Zakładzie Usług Komunalnych regulamin wynagradzania i regulamin premiowania stanowiące załączniki do niniejszego zarządzenia.

§2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 01 lipca 2009r.

§3

Traci moc Zarządzenie Nr 57/2006.

Załączniki: 2

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
ŁÓDZKIEGO ZAKŁADU USŁUG KOMUNALNYCH**

§1

Na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18.03.2009r.w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U.Nr 50/2009 poz.398) wprowadza się:

1. Tabelę miesięcznych i godzinowych stawek wynagrodzenia zasadniczego
- zał. nr 1
2. Tabelę stanowisk, zaszeregowań i wymagań kwalifikacyjnych pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych
- zał. nr 2
3. Tabelę stanowisk i zaszeregowań pracowników na stanowiskach robotniczych
- zał. nr 3
4. Tabelę procentowych stawek dodatku funkcyjnego
- zał. nr 4
5. Zasady przyznawania dodatków dla brygadzystów
- zał.nr 5
6. Wykaz prac szczególnie uciążliwych, szkodliwych oraz niebezpiecznych
- zał. nr 6

§ 2

Przez „najniższe wynagrodzenie” rozumie się wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii zaszeregowania ustalone w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego.

§3

1. Do pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych stosuje się formę wynagradzania czasowo-premiową.
2. Pracownicy wynagradzani wg formy czasowo-premiowej otrzymują wynagrodzenie wynikające z kategorii osobistego zaszeregowania i faktycznego czasu pracy powiększone o premię przyznaną wg zasad określonych w regulaminie premiowania.
3. Wprowadza się możliwość zastosowania dniówki zadaniowej w określonym czasie i dla określonej grupy pracowników.

§4

Pracownikowi pełniącemu funkcję brygadzysty z tytułu wykonywania dodatkowych czynności polegających na kierowaniu, organizowaniu i nadzorowaniu pracy brygady, za okres pełnienia tej funkcji przysługuje dodatek.
Zasady przyznawania dodatków dla brygadzystów określa zał. nr 5.

§5

Pracownikowi przysługuje dodatek za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych, stwierdzonych przez Komisję d/s BHP i zgodnie z paragrafem 6 Rozp.RM z dnia 02.08.2005r.

§6

Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego pracownika ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§7

1. Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy, za pracę na II zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.
2. Za pracę w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

§8

Pracownikowi pełniącemu dyżur w siedzibie Zakładu przysługuje wynagrodzenie obliczane tak jak za postój niezawiniony przez pracownika.

§9

Wprowadza się jako oddzielny składnik wynagrodzenia dodatek stażowy zwany dodatkiem za wieloletnią pracę, który wynosi 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po pięciu latach pracy i wzrasta o 1%, za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego

§10

Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę i jednorazowej odprawy pieniężnej przysługującej w związku z przejściem na rentę lub emeryturę 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.

§11

1. Pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe w następującej wysokości:
 - a) po 20 latach pracy - 75% miesięcznego wynagrodzenia
 - b) po 25 latach pracy - 100% miesięcznego wynagrodzenia
 - c) po 30 latach pracy - 150% miesięcznego wynagrodzenia
 - d) po 35 latach pracy - 200% miesięcznego wynagrodzenia
 - e) po 40 latach pracy - 300% miesięcznego wynagrodzenia
 - f) po 45 latach pracy - 400% miesięcznego wynagrodzenia

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy prawa podlegają wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Nowo przyjęty pracownik nabywa prawo do kolejnej nagrody jubileuszowej po przepracowaniu w Łódzkim Zakładzie Usług Komunalnych co najmniej dwóch lat.
4. Pracownik zobowiązany jest udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.

§12

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

– dwumiesięcznego wynagrodzenia	– po 10 latach pracy
– trzymiesięcznego wynagrodzenia	– po 15 latach pracy
– sześciomiesięcznego wynagrodzenia	– po 20 latach pracy
2. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§13

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.
Zasady jej wypłacania regulują przepisy zawarte w Dziale III – rozdz. IV Kodeksu Pracy.

§14

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia.
 - b) wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy, choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt a) pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
 - c) 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. a) – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

2. Wynagrodzenie o którym mowa w pkt.1, oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca się za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt.1:
 - a) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
 - b) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego zgodnie z obowiązującymi przepisami.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w pkt.1 trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§15

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy.

§16

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, tworzy się fundusz nagród do wysokości 2 % miesięcznego funduszu płac na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pozostający w dyspozycji Dyrektora.
Nagrody przyznaje Dyrektor Zakładu na wniosek swoich zastępców i kierowników komórek zatrudniających pracowników w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.”

§17

Wynagrodzenie brutto będzie wzrastało o średnioroczny wzrost przeciętnych wynagrodzeń zgodnie z wytycznymi Prezydenta Miasta Łodzi. W/w wzrost będzie dotyczył uprawnionych pracowników w co najmniej $\frac{1}{4}$ założonego przez Prezydenta Miasta Łodzi wzrostu.

§18

Tworzy się fundusz premii bilansowej (patrz §6 regulaminu premiowania).

§19

Każdy pracownik powinien mieć określoną w umowie o pracę lub angażu kategorię zaszeregowania.

§20

Zasady nabywania prawa oraz wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego reguluje Ustawa z dn. 12.12.1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

§21

W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie przepisy prawa prac

Tabela miesięcznych i godzinowych stawek wynagrodzenia zasadniczego

<i>Kategoria zaszeregowania</i>	<i>Kwota zaszeregowania w zł</i>		<i>Stawka godzinowa w zł</i>	
	<i>od</i>	<i>do</i>	<i>od</i>	<i>do</i>
I	1100	1200	6,51	7,10
II	1120	1250	6,63	7,40
III	1140	1295	6,75	7,66
IV	1160	1390	6,86	8,22
V	1180	1485	6,98	8,79
VI	1200	1580	7,10	9,35
VII	1220	1680	7,22	9,94
VIII	1240	1780	7,34	10,53
IX	1260	1880	7,46	11,12
X	1280	2000	7,57	11,83
XI	1300	2125	7,69	12,57
XII	1350	2255	7,99	13,34
XIII	1400	2280	-	-
XIV	1450	2350	-	-
XV	1500	2500	-	-
XVI	1550	2600	-	-
XVII	1600	2800	-	-
XVIII	1650	3200	-	-
XIX	1700	3500	-	-
XX	1800	3900	-	-
XXI	2300	4200	-	-

**Tabela stanowisk zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych
pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych.**

Lp	Stanowisko	Rozpiętość kategorii	Stawki dodatków funkcyjnych	Wymagane wykształcenie	Staż pracy (w latach)
STANOWISKA KIEROWNICZE URZĘDNICZE					
1	Dyrektor	XIX-XXI	do 9	wyższe	5
2	Z-ca Dyrektora	XVII-XX	do 8	wyższe	5
3	Główny Księgowy	XVI-XIX	do 7	wyższe	wg odrębnych przepisów
4	Audytory wewnętrzni	XV-XVII	-	wyższe	wg odrębnych przepisów
5	Kierownik Działu	XII-XVII	do 6	wyższe/średnie	5/7
6	Z-ca Kier.Działu	X-XVI	do 5	wyższe/średnie	4/6
STANOWISKA URZĘDNICZE					
7	Specjalista	VIII-XIV	-	wyższe ¹ /średnie	4/5
8	Główny Specjalista	XII-XVII	do 6	wyższe	5
9	Radca prawny	XII-XVII	do 6	wyższe	wg odrębnych przepisów
10	Starszy projektant	X-XV	-	wyższe	5
11	Projektant	IX-XIV	-	wyższe/średnie	4/5
12	Starszy Inspektor	IX-XIV	-	wyższe/średnie	4/5
13	Inspektor	IX-XIII	-	wyższe/średnie	2/4
14	Księgowy/Starszy Referent/ Podinspektor	VI-XII	-	wyższe/średnie	- /2
15	Referent	V-XI	-	średnie	-
STANOWISKA POMOCNICZE					
16	Kierownik Wydziału	XII-XVII	do 6	wyższe/średnie	5/7
17	Z-ca Kier.Wydziału	X-XVI	do 5	wyższe/średnie	4/6
18	Kierownik Budowy	XII-XV	do 5	wyższe / średnie+uprawnienia	5/7
19	Kierownik Robót	XI-XIV	do 4	wyższe/ średnie+uprawnienia	4/6
20	St. Mistrz	XI-XIV	do 5	wyższe/średnie	3/4
21	Mistrz	VII-XIII	do 3	średnie	3
22	Kier.Zespołu Mag.	IX-XVI	do 4	wyższe/średnie	3/5
23	Dyspozytor	VIII-X	-	średnie	2
24	Magazynier	V-X	-	średnie	1
25	Specjalista ds. bhp	IX-XIV	-	wyższe/średnie	wg odrębnych przepisów

- 1) Specjalista ze średnim wykształceniem otrzymuje maksymalne wynagrodzenie o jedną kategorię niżej.

**Tabela stanowiska i zaszeregowań pracowników
na stanowiskach robotniczych**

<i>Lp</i>	<i>Stanowisko</i>	<i>Rozpiętość kategorii</i>
1	Dozorca - portier	II-VI
2	Sprzątaczką	I-V
3	Robotnik gospodarczy	II-VIII
	Robotnik placowy	II-VII
4	Kierowca autobusu	VII-XII
	- sam. ciężarowego do 3,5 t	V-IX
	- sam. ciężarowy od 3,5 t. do 13 t	VII-X
	- sam. ciężarowy powyżej 13 t	VIII-XI
	- ciągnik	V-IX
5	Operator sprzętu ciężkiego	IX-XII
6	Elektromonter instalacji, elektryk	V-XI
	Elektromechnik	V-X
7	Konserwator instalacji elektrycznej	V-X
8	Starszy rzemieślnik	VI-XI
9	Rzemieślnik	V-X
10	Brukarz-betoniarz	V-X
11	Dekarz-blacharz	V-X
12	Murarz-tylnkarz	V-X
13	Spawacz	V-X
14	Malarz	V-X
15	Kopacz-ładowacz	V-IX
16	Kosiarz, operator sprzętu lekkiego	V-X
17	Stolarz	V-X
18	Mechanik	V-X
19	Monter urządzeń wod-kan.	V-X
20	Betoniarz-robotnik	V-X
21	Betoniarz-zbrojarz	V-X

<i>Lp</i>	<i>Stanowisko</i>	<i>Rozpiętość kategorii</i>
22	Cieśla	V-X
23	Glazurnik	V-X
24	Konserwator	V-X
25	Operator sprzętu średniego	IV-IX
26	Pilarz	V-X
27	Pomoc. mont. urz.wod-kan	IV-VIII
28	Pomoc murarza	IV-VIII
29	Pomoc brukarza	IV-VIII
30	Pomoc cieśli	IV-VIII
31	Robotnik budowlany	V-VIII
32	Monter inst. gazowniczej	VI-X
33	Mechanik urządzeń spalających	VI-X
34	Grabarz	III-IV
35	Ogrodnik terenów zielonych	VI-VII
36	Palacz c.o.	IV-VIII
37	Operator urządzeń kompostowni (rębaka)	VII-XII

Tabela procentowych stawek dodatku funkcyjnego

<i>Stawka dodatku funkcyjnego</i>	<i>Procent najniższego wynagrodzenia</i>
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

Zasady przyznawania dodatków dla brygadzystów za kierowanie brygadą.

1. Funkcję brygadzysty powierza się pracownikowi na podstawie wniosku kierownika wydziału zatwierdzonego przez Dyrektora.
2. Pracownikowi pełniącemu funkcję brygadzysty, z tytułu wykonywania dodatkowych czynności polegających na kierowaniu, organizowaniu i nadzorowaniu pracy brygady przysługuje dodatek uzależniony od liczby pracowników zatrudnionych w brygadzie w wysokości:
 - 5% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego za kierowanie brygadą do 5 osób łącznie z brygadzystą,
 - 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego za kierowanie brygadą od 6 do 10 osób łącznie z brygadzystą,
 - 15% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego za kierowanie brygadą od 11 do 15 osób łącznie z brygadzystą,
 - 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego za kierowanie brygadą powyżej 16 osób łącznie z brygadzystą.
3. Brygadziście, który nie przepracował całego miesiąca obliczeniowego (urlopy, zwolnienia chorobowe lub inne nieobecności usprawiedliwione) dodatek brygadzystowski przysługuje proporcjonalnie do efektywnego czasu pracy.
4. Dodatek brygadzystowski nie jest wliczany do podstawy stanowiącej wymiar premii.

REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW

Łódzkiego Zakładu Usług Komunalnych

§1

Uprawnieni do otrzymywania premii uznaniowej zgodnie z zasadami niniejszego regulaminu są wszyscy pracownicy Zakładu.

§2

Fundusz premii naliczonej Zakładu wylicza dział Zatrudnienia i Płac w ramach środków na wynagrodzenia w wysokości do 50% od sumy planowanych wynagrodzeń zasadniczych według średnio-bazowych wskaźników stanowiących Załącznik Nr 1 do regulaminu. Wzór do naliczonej premii stanowi Załącznik Nr 2

§3

1. Uruchomienie zakładowego funduszu premii następuje w oparciu o realizację planu finansowego Zakładu.
2. Wyliczone wielkości funduszu uruchamianego premii zatwierdza Dyrektor Zakładu na wniosek z-cy Dyrektora ds. Ekonomicznych.
3. W ramach zatwierdzonych funduszy premiowych podziału dokonują (według Załącznika Nr 3,4,5):
 - kierownicy pionów dla podległych im kierowników komórek,
 - kierownicy komórek dla podległych pracowników.
4. Kierownicy pionów dokonują podziału premii uznaniowej dla poszczególnych kierowników komórek organizacyjnych według realizacji rzeczowych i finansowo-ekonomicznych zadań stawianych przed tymi komórkami i mają prawo do korekty wyliczonego funduszu i podziału między podległymi komórkami, stosując zasadę, że na pisemne uzasadnienie można pozbawić komórki całości lub części funduszu premiowego. Kwotę wynikającą ze zmniejszenia funduszu premiowego jednej komórce można przekazać innej komórce.
5. Premię dla pracowników zatrudnionych w poszczególnych grupach zawodowych na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych przyznaje się uznaniowo za należyte wykonanie prac i zadań należących do ich obowiązków oraz za realizację zadań zwiększających efektywność Zakładu, a w szczególności wpływających na poprawę jakości usług.
6. W przypadku, gdy podane w pkt. 4 zadania przez daną grupę zawodową nie zostaną w danym miesiącu zrealizowane, Dyrektor Zakładu może podjąć decyzję o zawieszeniu wypłat premii zaliczkowej.

§4

1. Pracownicy nabywają prawo do premii pod warunkiem pełnego przestrzegania porządku i dyscypliny pracy oraz po spełnieniu niżej wymienionych warunków:

- należytego reprezentowania zakładu pracy,
- terminowego i jakościowego dobrego wykonania pracy,
- sumiennego wykonania poleceń przełożonych oraz efektywnego wykorzystania czasu pracy,
- oszczędnej gospodarki materiałami, energią i paliwem,
- utrzymania w należyтым stanie powierzonego sprzętu i urządzeń,
- przestrzegania przepisów oraz zasad bhp i p.poż
- przestrzeganie regulaminu pracy.

2. Pracownik jest całkowicie pozbawiony prawa do premii w przypadku:

- przebywania w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu w miejscu pracy lub wnoszenia alkoholu na teren zakładu pracy,
- opuszczenia co najmniej jednego dnia pracy bez usprawiedliwienia,
- odmowy wykonania polecenia służbowego, wynikającego z zakresu wykonywanej pracy,
- dopuszczenia się kradzieży, zniszczenia, uszkodzenia mienia na szkodę zakładu,
- spowodowania lub przyczynienia się do wypadku, którego efektem był uszczerbek na zdrowiu,
- rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym,
- rażącego naruszenia przepisów bhp i p.poż.

§5

W okresie półrocznym ustala się rozliczenie wypłaconego funduszu premiowego. Przy zachowaniu relacji ekonomicznych (wyniku dodatnim) różnica pomiędzy naliczonym funduszem premiowym w wysokości 50%, a wypłaconym za dane półrocze, zostaje uruchomiona w postaci premii wyrównawczej podzielonej przez kierownictwo Zakładu w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§6

Tworzy się fundusz premii bilansowej w wysokości 50% jedno-miesięcznego funduszu wynagrodzenia brutto pracowników biorących udział w pracach związanych ze sporządzeniem bilansu rocznego sprawozdania finansowego. Za okres tworzenia w/w funduszu przyjmuje się miesiąc grudzień.

**Załącznik nr 1
do regulaminu premiowania**

**ŚREDNIO BAZOWE STAWKI DO TWORZENIA
ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU PREMIOWEGO**

1. Dyrektor	- 120%
2. Z-cy Dyrektora, Gł.Księgowy	- 90%
3. Radca Prawny	- 60%
4. Gł.Specjalista, kierownicy działów, oddziałów, wydz., zespołów	- 60%
5. Z-cy kier. działów, oddziałów, wydz., zespołów	- 50%
6. Kierownicy robót i kierownicy budów	- 50%
7. Pracownicy administracyjno-biurowi	- 40%
8. Mistrzowie, dyspozytorzy	- 50%
9. Brygadziści	- 40%
10. Kierowcy i operatorzy maszyn	- 40%
11. Robotnicy wykwalifikowani	- 40%
12. Robotnicy niewykwalifikowani	- 40%
13. Robotnicy obsługi (sprzątaczką, portier)	- 30%
14. Nowo przyjęci robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani zatrudnieni na czas określony do 1-go roku	- 30%

Za nowo przyjętego pracownika uważa się również osobę przyjętą ponownie w okresie dłuższym niż 3 miesiące.

Załącznik Nr 2
do regulaminu premiowania

Premia za miesiąc.....

<i>ŁZUK</i>	<i>Ogółem</i>	<i>St. nierobotnicze</i>	<i>St. robotnicze</i>	<i>Wnioski</i>
naliczona				
wyliczona				
uruchomiona				

		<i>Ogółem</i>	<i>St. nierobotnicze</i>	<i>St. robotnicze</i>	<i>Wnioski</i>
DN	wyliczona				
	przyznana				
DF	wyliczona				
	przyznana				
DE	wyliczona				
	przyznana				
Pion N bez DN	wyliczona				
	przyznana				
Pion F bez DF	wyliczona				
	przyznana				
Pion E bez DE	wyliczona				
	przyznana				

Sporządził:

Główny Księgowy:

Dyrektor:

Załącznik Nr 3
do regulaminu premiowania

Premia dla Pionu N za miesiąc.....

<i>Komórki</i>	<i>Fundusz premiowy pracowników zatrudnionych na stanowiskach nieroboczych</i>			<i>Wnioski</i>
	<i>naliczony</i>	<i>wyliczony</i>	<i>przyznany</i>	
NB				
NP				
NK				
NZ				
NA				
Razem				

Sporządził:

Główny Księgowy:

Dyrektor:

Załącznik Nr 4
do regulaminu premiowania

Premia dla Pionu F za miesiąc.....

<i>Komórki</i>	<i>Fundusz premiowy prac. zatr. na stan. nierobotniczych</i>			<i>Fundusz premiowy prac. zatr. na stan. robotniczych</i>			<i>Wnioski</i>
	<i>naliczony</i>	<i>wyliczony</i>	<i>przyznany</i>	<i>naliczony</i>	<i>wyliczony</i>	<i>przyznany</i>	
FA							
FD							
FE							
FK							
FM							
FU							
FS							
FZ							
Razem							

Sporządził:

Główny Księgowy:

Dyrektor:

Załącznik Nr 5
do regulaminu premiowania

Premia dla pionu E za miesiąc

<i>Komórki</i>	<i>Fundusz premiowy prac. zatr. na stan. nierobotniczych</i>			<i>Fundusz premiowy prac. zatr. na stan. robotniczych</i>			<i>Wnioski</i>
	<i>naliczony</i>	<i>wyliczony</i>	<i>przyznany</i>	<i>naliczony</i>	<i>wyliczony</i>	<i>przyznany</i>	
EB							
EC							
ER							
EK							
EO							
EOK							
EOM							
EON							
EP							
ET							
EE							
Razem							

Sporządził:

Główny Księgowy:

Dyrektor:

