

*1.1.1994*

**REGULAMIN**

**WYNAGRADZANIA**

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA**  
**w Polskim Związku Łowieckim**

§ 1

Regulaminowi wynagrodzenia podlegają wszyscy pracownicy zatrudnieni w jednostkach organizacyjnych PZŁ, tj.:

- 1) w biurze Zarządu Głównego,
- 2) w biurach zarządów okręgowych,
- 3) w ośrodkach hodowli zwierzyny,
- 4) w Stacji Badawczej PZŁ w Czempiniu.

§ 2

1. Ustala się tabele stanowisk, wymaganych kwalifikacji i stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto (załącznik nr 1, 2, 3, 4).
2. W przypadku niespełnienia warunków kwalifikacyjnych dla danych stanowisk pracy, o których mowa w załącznikach wymienionych w ust. 1, pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem lub przenieść go na inne stanowisko.

§ 3

Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za pracę w wysokości nie niższej niż wynosi minimalne wynagrodzenie ustalone przez ministra właściwego ds. pracy i polityki społecznej.

§ 4

Prawo do wynagrodzenia jest niezbywalne: nie można się go zrzec ani przenieść na inną osobę.

§ 5

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie proporcjonalne do wymiaru zatrudnienia.



## § 6

1. Za czas choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającymi łącznie do 33 dni, pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 80% podstawy wymiaru. Do naliczania podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby (wypłacanego przez zakład pracy) oraz zasiłku chorobowego (wypłacanego przez ZUS), wlicza się:
  - wynagrodzenie wypłacane za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy w tym:
    - 1/12 nagrody z Zakładowego Funduszu Nagród (tzw. trzynastki),
    - wynagrodzenie zasadnicze, premię, dodatek stażowy, stałe ryczałty rozliczane w ramach funduszu osobowego.
2. Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem okresu 12 miesięcy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia.
3. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za jeden dzień niezdolności do pracy stanowi jedna trzydziesta część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku.
4. Miesięczny zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.
5. Miesięczny zasiłek opiekuńczy wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku.
6. Miesięczny zasiłek chorobowy wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku, jeżeli niezdolność do pracy lub niemożność wykonywania pracy:
  - przypada w okresie ciąży,
  - powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów,
  - powstała wskutek wypadku w pracy, a także w drodze do pracy lub z pracy.

## § 7

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
2. Na wynagrodzenie za czas przepracowany składają się:
  - a) wynagrodzenie zasadnicze;
  - b) premia;
  - c) premia bilansowa (u pracowników finansowo – księgowych);



- d) nagrody;
  - e) dodatek za wysługę lat;
  - f) ryczałty stałe.
3. Przy ustaleniu miesięcznego wynagrodzenia brutto pracownika, wymienione w ust. 2 litera a, b, e, f składniki ulegają zmniejszeniu za okres pobierania zasiłku.

## § 8

Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest z dołu raz w miesiącu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, w terminie do ostatniego dnia miesiąca, chyba, że jest to dzień wolny od pracy, wówczas wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym dzień wolny od pracy, w siedzibie pracodawcy - miejscu świadczenia pracy.

## § 9

Wynagrodzenie płatne jest w formie pieniężnej. Może być także wypłacane przelewem na konto bankowe lub w inny ustalony sposób, po uzyskaniu pisemnej zgody pracownika.

## § 10

1. Z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu zaliczki na podatek od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne - podlegają potrąceniu tylko następujące należności:
  - 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
  - 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
  - 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;
  - 4) kary pieniężne za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz inne przewidziane w kodeksie pracy.
2. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, potrącenia ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.
3. Po uzyskaniu pisemnej zgody pracownika mogą być dokonywane inne potrącenia z jego wynagrodzenia.





## § 11

Podwyższenie wynagrodzeń następuje w wysokościach i terminach określonych przez Przewodniczącego Zarządu Głównego PZŁ.

## § 12

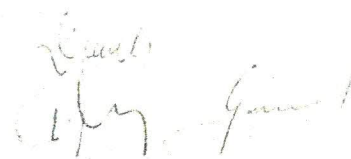
1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1 % za każdy, następny rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, bez względu na przerwy w zatrudnieniu.
3. Dodatek przysługuje:
  - 1) począwszy od pierwszego dnia każdego 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 jego stawki nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
4. Dodatek za wysługę lat nie przysługuje pracownikowi w miesiącu, w którym:
  - rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło bez wypowiedzenia z winy pracownika;
  - pracownik opuścił bez usprawiedliwienia choćby jeden dzień pracy.
5. Pracownikowi, dla którego praca w jednostce organizacyjnej objętej niniejszym regulaminem wynagrodzenia jest dodatkowym zatrudnieniem, do okresu uprawniającego do dodatku nie wlicza się okresu pracy w innym zakładzie pracy, w którym pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony.

## § 13

Za pracę w godzinach nadliczbowych, nocy oraz w niedzielę i święta przysługuje wynagrodzenie zgodne z przepisami kodeksu pracy.

## § 14

Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownikom biura Zarządu Głównego PZŁ, pracownikom biur zarządów okręgowych PZŁ, kierownikom i pracownikom ośrodków hodowli zwierzęcy, kierownikowi i pracownikom Stacji Badawczej PZŁ w Czempiniu przysługuje także premia.



## 1. Premia składa się z:

- 1) części stałej - w wysokości 30 % miesięcznego wynagrodzenia brutto pracownika, a dla pracowników obsługi tj. osób zatrudnionych na stanowisku robotnika i pracownika gospodarczego, dozorca, sprzątaczkę, pracownika obsługi strzelnicy, pracownika gospodarczego strzelnicy, w wysokości do 20 % miesięcznego wynagrodzenia brutto, przy czym może być ona podwyższona w stosunku do określonych osób, na czas określony, do 70% wynagrodzenia brutto;
- 2) części uznaniowej, pochodzącej z funduszu motywacyjnego, który naliczany jest na koniec roku sprawozdawczego w wysokości 20% dodatniego wyniku finansowego niezależnie dla każdej z jednostek organizacyjnych, o których mowa w § 1 pkt 1 - 3. Nagrodę z funduszu motywacyjnego wypłaca się w następnym roku sprawozdawczym. Nagrody mogą być podzielone i wypłacane w ratach; *→ pod m. Anetli*
- 3) pracownicy finansowo – księgowi Polskiego Związku Łowieckiego mogą otrzymać za każdy zakończony rok obrotowy uznaniową premię bilansową do wysokości 100 % zasadniczego, obowiązującego w dniu przyznania nagrody miesięcznego wynagrodzenia danego pracownika.

## 2. Decyzję o przyznaniu, zmniejszeniu lub podwyższeniu premii podejmuje:

- 1) Przewodniczący Zarządu Głównego PZŁ w stosunku do: pracowników biura Zarządu Głównego PZŁ, kierowników ośrodków hodowli zwierzyny podległych Zarządowi Głównemu PZŁ, kierownika Stacji Badawczej w Czempiniu, urzędujących członków zarządów okręgowych, kierowników biur zarządów okręgowych;
- 2) Urzędujący członek zarządu okręgowego – w stosunku do pracowników biura zarządu okręgowego oraz pracowników podległych zarządom okręgowym, ośrodków hodowli zwierzyny; *Anetli*
- 3) Kierownik Stacji Badawczej w Czempiniu, kierownik ośrodka hodowli zwierzyny podlegającego ZG PZŁ, odpowiednio dla pracowników Stacji i ośrodków hodowli zwierzyny.

## 3. Ustala się następujące zasady wypłacania premii:

- 1) premia wypłacana jest wyłącznie osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę,
- 2) premia wypłacana jest za czas przepracowany oraz urlop wypoczynkowy raz w miesiącu w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc, w którym pracownik nabył prawo do premii,
- 3) uznaniowa premia bilansowa dla pracowników finansowo – księgowych wypłacana jest jednorazowo za poprzedni rok obrotowy, nie później niż w terminie jednego miesiąca po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego Polskiego Związku Łowieckiego za dany rok obrotowy.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



4. Pracownik nabywa prawo do premii w następującym wymiarze:
  - pracownik podejmujący pracę ma prawo do premii po przepracowaniu jednego pełnego miesiąca kalendarzowego,
  - pracownik podejmujący pracę w czasie trwania miesiąca ma prawo do premii proporcjonalnie do przepracowanego okresu w danym miesiącu,
5. Pracownik traci prawo do premii na okres od jednego do trzech miesięcy w przypadku:
  - 1) przystąpienia do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu w czasie pracy,
  - 2) porzucenia pracy,
  - 3) chociażby jednego dnia nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
  - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
  - 5) systematycznego spóźniania się do pracy,
  - 6) rażącego zaniedbania w wykonywaniu ciężących na pracowniku obowiązków lub przekroczenia przez pracownika jego uprawnień.
6. W przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 Kodeksu pracy) pracownik traci prawo do premii w całości tj. za wszystkie okresy poprzedzające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, za które nabył on prawo do premii, a premia nie została mu wypłacona przed rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy.
7. Premia może ulec zmniejszeniu w danym miesiącu za naruszenie regulaminu pracy bądź też wymierzenia pracownikowi kary upomnienia bądź nagany.

#### § 15

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
  - 1) 50% miesięcznego wynagrodzenia - po 15 latach pracy;
  - 2) 75% miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy;
  - 3) 100% miesięcznego wynagrodzenia - po 25 latach pracy;
  - 4) za każde kolejne 5 lat pracy nagroda jubileuszowa wzrasta odpowiednio o 50 % miesięcznego wynagrodzenia.
2. Przy ustalaniu okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie okresy pracy przepracowane na podstawie stosunku pracy.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody.
4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody.



5. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi miesięczne wynagrodzenie (w tym przysługujące stałe ryczałty) określone w umowie o pracę i przysługujące pracownikowi w dniu wypłaty.
6. W razie rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową albo na rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy lub częściowej niezdolności do pracy z innych przyczyn niż wyżej wymienionych, pracownikowi któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
7. Pracownikowi, dla którego praca w jednostce organizacyjnej objętej niniejszym regulaminem wynagradzania jest dodatkowym zatrudnieniem do okresu uprawniającego do nagrody nie wlicza się okresu w innym zakładzie pracy, w którym pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony.

#### § 16

1. W ramach planowanego funduszu płac tworzy się:
  - 1) fundusz nagród w wysokości 4% przewidywanego wykonania funduszu płac;
  - 2) zakładowy fundusz nagród tzw. „trzynastka” w wysokości 8,5% wykonanego funduszu płac.
2. Nagrody, o których mowa w § 16 ust. 1 pkt 1 i 2 przyznają osoby, o których mowa w § 14 ust. 2 pkt 1 – 3.
3. Przy podejmowaniu decyzji o wysokości nagrody, o której mowa w § 16 ust. 1, pkt 1 i 2 uwzględnić należy:
  - 1) zajmowane stanowisko;
  - 2) zakres obowiązków;
  - 3) zaangażowanie w pracy;
  - 4) dyscyplinę pracy.
4. Wysokość nagród może ulec zmniejszeniu lub pracownik może utracić prawo do nagród w związku z:
  - 1) naruszeniem regulaminu pracy,
  - 2) wymierzeniem pracownikowi kary upomnienia bądź nagany.
5. Ustala się następujące zasady naliczania i wypłacania nagrody z funduszu, o którym mowa w § 16, ust.1 pkt 1 i 2:
  - 1) podstawę naliczania wysokości indywidualnej nagrody stanowi wynagrodzenie za czas przepracowany, urlop wypoczynkowy oraz zasiłek przysługujący z tytułu wypadku przy pracy, zasiłek macierzyński, zasiłek związany z pobraniem komórek, tkanek i narządów.





- 2) nagroda przysługuje za pracę w Polskim Związku Łowieckim na podstawie umowy o pracę.
- 3) pracownik ma prawo do nagrody w wysokości:
  - 50% kwoty wyliczonej z podstawy naliczania, jeżeli przepracował w PZŁ minimum 6 miesięcy kalendarzowych;
  - 100% kwoty wynikającej z podstawy naliczania jeżeli przepracował w PZŁ minimum 1 rok kalendarzowy.
- 4) pracownik, z którym umowa o pracę została rozwiązana:
  - na mocy porozumienia stron;
  - za wypowiedzeniem, z powodu konieczności zmniejszenia zatrudnienia;
  - z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką;
  - za wypowiedzeniem, bez winy pracownika;
 ma prawo do nagrody proporcjonalnie do okresu przepracowanego w roku, za który przyznawana jest nagroda.
- 5) pracownik odchodzący na urlop wychowawczy udzielony z tytułu opieki nad małym dzieckiem lub powracający z tego urlopu do pracy - ma prawo do nagrody proporcjonalnie do okresu przepracowanego w danym roku, zarówno przed odejściem jak i po powrocie z tego urlopu.
- 6) pracownik traci prawo do nagrody w przypadku porzucenia pracy lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

## § 17

1. 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 jednorazowa odprawa wynagrodzenia w wysokości:
  - jednomiesięcznego wynagrodzenia - po 10 latach pracy,
  - dwumiesięcznego wynagrodzenia - po 15 latach pracy,
  - trzymiesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy.
2. Przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do odprawy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do dodatku za wysługę lat.
3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.




## § 18

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.

## § 19

1. Wysokość odprawy pośmiertnej jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u pracodawcy 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.
2. Wypłata odprawy pośmiertnej następuje zgodnie z zasadami wynikającymi z kodeksu pracy.

## § 20

Pracodawca wolny jest od wypłaty odprawy pośmiertnej rodzinie zmarłego pracownika, jeżeli ubezpieczył go na życie - do wysokości kwoty wypłaconej z tytułu ubezpieczenia.

## § 21

Pracownikom przysługuje zwrot kosztów używania własnych środków lokomocji dla celów służbowych na zasadach określonych przez obowiązujące przepisy prawa oraz Zarząd Główny PZŁ.

## § 22

Zmiany polegające na podwyższaniu wysokości ustalonych w regulaminach składników wynagrodzenia nie wymagają uzgodnienia z Zakładową Organizacją Związkową.

## § 23

Pracownicy ośrodków hodowli zwierzyny i Stacji Badawczej PZŁ korzystają w miarę istniejących możliwości i na zasadach określonych przez Zarząd Główny PZŁ:



- 1) z mieszkania służbowego;
- 2) z działki ziemi pod uprawy z przeznaczeniem na własny użytek.

§ 24

Inne świadczenia związane z pracą mogą być wydawane lub wypłacane na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach Prawa pracy.

§ 25

1. Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2008 r.
2. Z dniem wejścia w życie Regulaminu traci moc dotychczasowy Regulamin Wynagradzania obowiązujący w Polskim Związku Łowieckim.

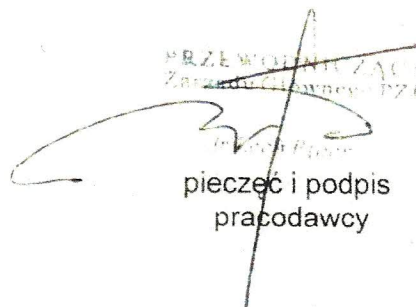
Uzgodniono

z Komisją Zakładową NSZZ Solidarność

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy  
"Solidarność" Region Mazowsze  
Komisja Zakładowa nr 1703  
przy Polskim Związku Łowieckim  
00-029 Warszawa, Nowy Świat 35  
tel. 826 - 20 - 51

pieczęć i podpisy

Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność



pieczęć i podpis  
pracodawcy

Warszawa, dnia 24 czerwca 2008 r.



Tabela stanowisk, wymaganych kwalifikacji i stawek wynagrodzenia  
zasadniczego pracowników biura Zarządu Głównego PZŁ.

L.p.	Stanowisko	Wymagane wykształcenie	Stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto
1.	Główny księgowy	wyższe	3.100 – 7.000
2.	Kierownik działu	wyższe	3.100 – 7.000
3.	Radca prawny	wyższe	2.400 – 6.800
4.	Z-ca kierownika działu	wyższe	2.100 – 5.800
5.	Specjalista	wyższe	2.500 – 5.000
6.	Starszy inspektor	wyższe, średnie	1.800 – 3.900
7.	Starszy księgowy	wyższe, średnie	1.250 – 3.900
8.	Inspektor	wyższe, średnie	1.250 – 3.600
9.	Bibliotekarz	wyższe, średnie	1.250 – 3.900
10.	Starszy referent	średnie	1.250 – 3.000
11.	Księgowy	średnie	1.250 – 3.000
12.	Referent	średnie	1.250 – 2.600
13.	Robotnik gosp. dozorca, sprzątaczką	podstawowe	1.250 – 2.500

PRZEWODNICZĄCY  
Zarządu Głównego PZŁ.



(pieczęćka podpis pracodawcy)

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy  
"Solidarność" Region Mazowsze  
Komisja Zakładowa nr 1703  
przy Polskim Związku Łowieckim  
00-028 Warszawa, Nowy Świat 35  
tel. B26 - 20 - 51

(pieczęćka podpis Komisji Zakładowej  
NSZZ „Solidarność”)

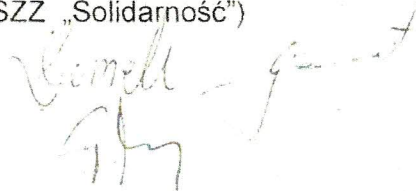


Tabela stanowisk, wymaganych kwalifikacji i stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników biur Zarządów Okręgowych PZŁ.

L.p.	Stanowisko	Wymagane wykształcenie	Stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto
1.	Urzędujący członek zarządu	wyższe	2.500 – 9.000
2.	Kierownik biura	wyższe	2.000 – 6.000
3.	Główny księgowy	wyższe, średnie	2.000 – 5.000
4.	Starszy instruktor	wyższe, średnie	1.800 – 4.000
5.	Instruktor, informatyk starszy księgowy	średnie	1.250 – 3.800
6.	Starszy referent	średnie	1.250 – 3.400
7.	Księgowy	średnie	1.250 – 2.900
8.	Referent	średnie	1.250 – 2.600
9.	Gospodarz strzelnicy, kierownik OHZ	średnie, zawodowe	1.250 – 2.400
10.	Rzemieślnik wykwalifikowany	zawodowe techniczne	1.250 – 2.400
11.	Pracownik i robotnik gospodarczy, pracownik gosp.- strzelnicy, pracownik obsługi strzelnicy, gospodarz strzelnicy, dozorca, sprzątaczką	podstawowe	1.250 - 2.200

ZARZĄD OKRĘGOWY  
Zarząd Okręgowy PZŁ



(pieczęćka podpis pracodawcy)

Samorządny Związek Zawodowy  
"Solidarność" Region Mazowsze  
Komisja Zakładowa nr 1703  
przy Polskim Związku Łowieckim  
ul. 29 Warszawa, Nowy Świat 35  
tel. 826 20 51

(pieczęćka podpis Komisji Zakładowej  
NSZZ „Solidarność”)



Tabela stanowisk, wymaganych kwalifikacji i stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników Stacji Badawczej, - OHZ ZG PZŁ Czempień.

L.p.	Stanowisko	Wymagane wykształcenie	Stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto
1.	Kierownik	wyższe	2.500 – 6.300
2.	Z-ca kierownika	wyższe	2.000 – 5.100
3.	Adiunkt	wyższe	1.800 – 5.000
4.	Starszy asystent specjalista	wyższe	1.500 – 4.500
5.	Asystent	wyższe	1.250 – 4.100
6.	Starszy księgowy	wyższe, średnie	1.250 – 3.400
7.	Starszy laborant, starszy referent, inspektor szkolenia	średnie	1.250 – 2.800
8.	Laborant, referent	średnie	1.250 – 2.600
9.	Strażnik, bażantarnik strażnik-bażantarnik	podstawowe	1.250 – 2.000
10.	Robotnik, pracownik gosp., dozorca, sprzątaczką	podstawowe	1.250 – 2.000

PRZEWODNICĄCY  
Zarząd Stacji Badawczej



(pieczęćka podpis pracodawcy)

Samorządny Związek Zawodowy  
"Solidarność" Region Mazowsze  
Komisja Zakładowa nr 1703  
przy Polskim Związku Łowieckim  
00-029 Warszawa, Nowy Świat 35  
tel. 022 626 20 51

(pieczęćka podpis Komisji Zakładowej  
NSZZ „Solidarność”)





Tabela stanowisk, wymaganych kwalifikacji i stawek wynagrodzenia  
zasadniczego pracowników Ośrodków Hodowli Zwierzyny ZG i ZO PZŁ.

L.p.	Stanowisko	Wymagane wykształcenie	Stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto
1.	Kierownik, <i>zert. Kier. (Hodow.)</i>	wyższe, średnie	1.300 – 6.300
2.	Starszy księgowy	wyższe, średnie	1.250 – 3.500
3.	Księgowy	średnie	1.250 – 3.000
4.	Starszy bażantarnik, starszy bażantarnik-hodowca	podstawowe	1.250 – 2.400
5.	Starszy strażnik - hodowca	podstawowe	1.250 – 2.400
6.	Kierowca, rzemieślnik wykwalifikowany	zasadnicze zawodowe podstawowe	1.250 – 2.300
7.	Bażantarnik, bażantarnik-hodowca	podstawowe	1.250 – 2.000
8.	Strażnik – hodowca, strażnik-łowiecki, strażnik-bażantarnik	podstawowe	1.250 – 2.000
9.	Robotnik, pracownik gosp. dozorca, sprzętaczka	podstawowe	1.250 – 2.000

PRZEWODNICZĄCY  
Zakład (ZO) PZŁ

*[Signature]*

(pieczęćka podpis pracodawcy)

Niezależny Samorządny Związek Zawodowy  
"Solidarność" Region Mazowsze  
Komisja Zakładowa nr 1703  
przy Polskim Związku Łowieckim  
00-029 Warszawa, Nowy Świat 35  
tel. 025 - 20 - 51

(pieczęćka podpis Komisji Zakładowej  
NSZZ „Solidarność”)

*[Signature]*

*[Signature]*