

2. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu 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 bez obniżenia wynagrodzenia.
4. W przypadku odbioru nadgodzin, o którym mowa w ust. 3 i 4 Pracownikowi nie należy się dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

DODATEK SPECJALNY

§ 13

1. Pracownik może otrzymać dodatek specjalny za wykonywanie dodatkowych, powierzonych przez pracodawcę zadań, na okres wykonywania tych zadań albo za pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia za pracę, w kwocie nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany z dołu, w okresach miesięcznych, w terminie wypłat wynagrodzenia za pracę.

ROZDZIAŁ 3

ŚWIADCZENIA PRZYSŁUGUJĄCE W OKRESIE CZASOWEJ

NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§ 14

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 pkt. 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. 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.
3. Postanowienia ust. 1 pkt 1 i ust. 2 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.

ROZDZIAŁ 4

NAGRODY JUBILEUSZOWE

§ 15

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy,
 - 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach pracy,
 - 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia – po 30 latach pracy,
 - 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia – po 35 latach pracy,
 - 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia – po 40 latach pracy.
2. Do okresów, o których mowa w ust. 1 wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeśli na podstawie przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Zasady nabywania prawa i wypłacania nagrody jubileuszowej określa Ustawa.
4. Pracownik jest obowiązany udowodnić i udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
6. Jeżeli Pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
7. W przypadku ustania stosunku pracy Pracownika w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, Pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę jubileuszową wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

ROZDZIAŁ 5
ODPRAWA PIENIĘŻNA
ODPRAWA RENTOWA LUB EMERYTALNA

§ 16

1. Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna.
2. Wysokość odprawy pieniężnej, o której mowa w ust. 1 wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie - jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - 2) dwumiesięczne wynagrodzenie - jeżeli był zatrudniony co najmniej 15 lat,
 - 3) trzymiesięczne wynagrodzenie - jeżeli był zatrudniony co najmniej 20 lat.
 - 4) sześciomiesięczne wynagrodzenie – jeżeli był zatrudniony co najmniej 30 lat
3. Pracownik, który otrzymał odprawę pieniężną, o której mowa w ust. 1, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

ODPRAWA Z TYTUŁU ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

§ 17

1. W razie rozwiązania umowy o pracę będącej podstawą zatrudnienia przez SOK, z przyczyn nie dotyczących pracownika na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownikom przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:
 - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy krócej niż 2 lata,
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy od 2 do 8 lat,
 - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy ponad 8 lat.
2. Prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w ust. 1 przysługuje pod warunkiem zatrudnienia co najmniej 20 pracowników w SOK.

ODPRAWA POŚMIERTNA

§ 18

1. 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.

2. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego 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.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny:
 - 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.
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.

§ 19

1. Przy ustalaniu okresów uprawniających do odprawy pieniężnej, określonej w § 16, stosuje się przepisy obowiązujące przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.
2. Przy ustalaniu okresów uprawniających do odprawy pieniężnej, określonej w § 17, przepis art. 36 § 1¹ Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.
3. Odprawę pieniężną, określoną w §16 i §17 oblicza się zgodnie z przepisami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Wypłata odprawy, o której mowa w §16 i §17, następuje najpóźniej w dniu rozwiązania stosunku pracy.

ROZDZIAŁ 6

NAGRODY

§ 20

1. W ramach środków na wynagrodzenia pracowników SOK tworzy się fundusz nagród w wysokości nie przekraczającej 10% planowanego funduszu wynagrodzeń .
2. Wysokość funduszu ustalana jest co roku z Dyrektorem.
3. Wysokość funduszu nagród uzależniona jest od sytuacji finansowej SOK.