

**ZARZĄDZENIE Nr 6/2026**  
**STAROSTY RADZIEJOWSKIEGO**  
**z dnia 24 lutego 2026 r.**

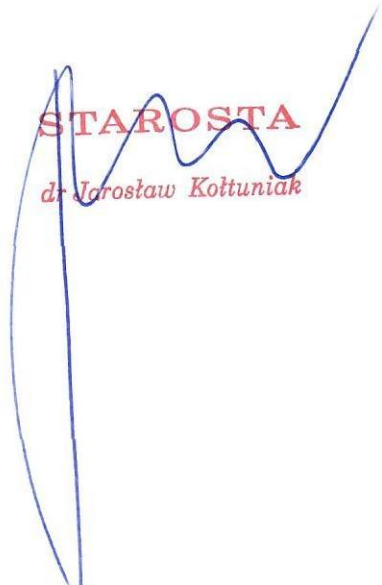
w sprawie procedury indywidualnych zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników Starostwa Powiatowego w Radziejowie.

Na podstawie § 65 pkt 2 Regulaminu Organizacyjnego Starostwa Powiatowego w Radziejowie, stanowiącego załącznik do uchwały nr 22/2024 z dnia 23 sierpnia 2024 r., zarządzam co następuje:

§ 1. W Starostwie Powiatowym w Radziejowie wprowadza się procedurę indywidualnych zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników Starostwa Powiatowego w Radziejowie, stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Powiatu.

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

  
**STAROSTA**  
*dr Jarosław Kottuniak*

## Procedura indywidualnych zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracowników Starostwa Powiatowego w Radziejowie

§ 1. 1. Procedura dotyczy rozwiązywania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłącznie powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

2. Procedura ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, o ile zwolnienie nie nosi znamion zwolnienia grupowego.

§ 2. Kryteria uwzględniane przy wyborze osób do zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników:

- 1) długość stażu pracy,
- 2) kwalifikacje i umiejętności zawodowe,
- 3) możliwość przekazania zakresu zadań innym pracownikom,
- 4) przydatność do pracy,
- 5) sytuacja osobista, rodzinna i socjalna,
- 6) możliwość znalezienia innej pracy,
- 7) wywiązywanie się z powierzonych obowiązków.

§ 3. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawiera uzasadnienie przyczyny rozwiązywania umowy nie dotyczącej pracownika.

§ 4. 1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę w tym trybie, przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

2. Wysokość odprawy wynosi:

- 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
- 2) dwumiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,

3) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

3. Odprawa pieniężna nie może przekroczyć 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 5. Pracodawca może zaproponować rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, co umożliwia szybsze zakończenie stosunku pracy przy zachowaniu prawa do odprawy.

§ 6. Procedura wchodzi w życie z dniem 24 lutego 2026 r.



**STAROSTA**  
*dr Jarosław Koltuniak*