

REGULAMIN WYNAGRADZANIA ETATOWYCH PRACOWNIKÓW SPÓŁDZIELNI MIESZKANIOWEJ „RŻĄKA”

§ 1

Podstawę prawną uchwalenia Regulaminu wynagradzania stanowią przepisy art. 77 §2 kodeksu pracy.

Postanowienia ogólne

§ 2

Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznania.

§ 3

Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników spółdzielni (oprócz członków Zarządu) bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.

§ 4

Pracodawca jest zobowiązany przed dopuszczeniem każdego pracownika do pracy zapoznać go z treścią regulaminu. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze, ustala pracodawca.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę, jednak nie niższe od minimalnego wynagrodzenia (brutto) za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.
3. W przypadku, gdy minimalne wynagrodzenie za pełny etat zostaje podwyższone tak, iż przekroczy wysokość wynagrodzenia (brutto) określoną w umowie o pracę, pracodawca ma obowiązek wprowadzić aneksem do umowy wyższą kwotę z podaniem terminu obowiązywania.
4. Pracownicy wynagradzani są według płacy czasowo-premiejowej.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6

1. Wynagrodzenie zasadnicze przysługuje za pełny wymiar czasu pracy, określony w kodeksie pracy.
2. W razie zatrudnienia w niższym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do pełnego wymiaru czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę.

Premia uznaniowa

§ 7

1. Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownik może otrzymać premię uznaniową w wysokości do 10% przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego.
2. Premię przyznaje się za faktycznie przepracowany czas pracy.
3. Premię uznaniową pracodawca może przyznać biorąc pod uwagę posiadane środki finansowe przeznaczone na wynagrodzenia pracownicze oraz zaangażowanie pracownika w wykonywanych przez niego obowiązkach.

1. W wypadku zmiany wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę tak samo procentowo rośnie wynagrodzenie Pracownika o ile zostanie zatwierdzone przez Radę Nadzorczą zwiększony na ten cel plan finansowy spółdzielni.
2. Ponadto wynagrodzenie (brutto) może zostać zwaloryzowane o współczynnik wzrostu funduszu płac zatwierdzone w planie finansowo-gospodarczym przez Radę Nadzorczą.

Pieniężne świadczenia związane z pracą

§ 9

Pracownikowi przysługują poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi wyżej dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy ustalane według zasad określonych w odrębnych przepisach,
- 2) świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych ustalane według zasad określonych w odrębnych przepisach,
- 3) pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, obliczonego według zasad jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, pracownik który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
- 4) odprawa pośmiertna według zasad określonych w odrębnych przepisach,
- 5) zwrot kosztów delegacji służbowych według zasad określonych w odrębnych przepisach,
- 6) inne należności, które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych do nich, lub przepisów o randze wyższej od regulaminu.

§ 10

Regulamin wynagradzania obowiązuje na czas nieokreślony. Zmiana treści regulaminu może nastąpić w formie pisemnej w tym samym trybie, co jego ustanowienie.

§ 11

Postanowienia niniejszego regulaminu wchodzi w życie po podaniu do wiadomości pracownikom z terminem obowiązywania od 1 stycznia, 2020r .

§ 12

W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem zastosowanie mają przepisy prawa pracy.

Regulamin zatwierdzono na posiedzeniu Zarządu w dniu 11.12.2019r. uchwałą Nr; 3/12/2019


Prezes Zarządu
Dyrektor
Jerzy Mleczko


CZŁONEK ZARZĄDU
Antoni Pazdalski


CZŁONEK ZARZĄDU
Halina Marszałik