

REGULAMIN WYNAGRADZANIA pracowników Spółdzielni Mieszkaniowej „Związkowiec” w Jeleniej Górze

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeksu pracy (tj.: Dz.U. z 1998 r., Nr 21 poz. Nr 94 z późn. zm.) ustala się co następuje:

§ 1

Regulamin określa warunki wynagradzania za pracę i przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą, przysługujących pracownikom Spółdzielni Mieszkaniowej „Związkowiec” zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 2

Ilekcroć w Regulaminie jest mowa o:

1. „Pracodawcy” – rozumie się przez to Spółdzielnię Mieszkaniową „Związkowiec” w Jeleniej Górze reprezentowaną przez Zarząd Spółdzielni,
2. „Pracownika” - rozumie się przez to każdą osobę zatrudnioną w Spółdzielni na podstawie umowy o pracę w pełnym i w niepełnym wymiarze czasu pracy,
3. „Minimalnym wynagrodzeniu” – rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie brutto, ustalone na podstawie odrębnych przepisów- przysługujące pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę (Ustawa z dnia 10.10.2002r. o minimalnym wynagrodzenie za pracę – Dz.U.Nr.200, z 2002r., poz.1679 z późn.zm.).

§ 3

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy tak stanowią przepisy Kodeksu pracy lub inne przepisy prawa pracy.
2. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania.
3. Za czas przestoju zawinionego przez pracownika wynagrodzenie nie przysługuje.

4. Zgodnie z art. 151⁵ § 1 k.p. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).
5. Pracownikowi pełniącemu dyżur telefoniczny w domu przysługuje prawo do wynagrodzenia za każdą godzinę w wysokości 20% godzinowej stawki, wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką miesięczną.
6. Za czas przepracowany podczas dyżuru (czas interwencji) pracodawca udziela pracownikowi czasu wolnego od pracy w wymiarze określonym przepisami Kodeksu pracy lub wypłaca godziny nadliczbowe.
7. Kierownik ADM zgodnie z § 43 „Regulaminu Pracy Spółdzielni Mieszkaniowej „Związkowiec” prowadzi na bieżąco ewidencję i kontrolę czasu pracy poszczególnych podległych sobie pracowników (konserwatorów). Ustalany przez Kierownika ADM harmonogram godzin dyżuru pełnionego w domu nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego lub tygodniowego, o których mowa w art. 151⁵ § 1 k.p. Kierownik ADM przedstawia do zatwierdzenia Zarządowi harmonogram dyżurów na dany miesiąc w terminie nie później niż na koniec poprzedniego miesiąca.

§ 4

Pracodawca samodzielnie ustala wysokość środków na wynagrodzenia w ramach zatwierdzonego przez Radę Nadzorczą funduszu płac w danym roku, stosownie do możliwości finansowych przy zachowaniu obowiązujących przepisów w tym zakresie.

§ 5

1. Pracownikom Spółdzielni wypłacane są następujące składniki wynagrodzenia:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze wynikające z przyznanej stawki osobistego zaszeregowania,
 - b) premia regulaminowa,
 - c) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - d) dodatek za dyżury (telefoniczne),
 - e) nagrody w ramach osobowego funduszu wynagrodzeń,
 - f) nagrody jubileuszowe.

§ 6

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników Spółdzielni Mieszkaniowej „Związkowiec” określa tabela - załącznik nr 1 do przedmiotowego Regulaminu.

§ 7

1. W ramach środków na wynagrodzenia dla pracowników wypłacana jest premia regulaminowa.
2. Premia regulaminowa jest wypłacana wraz z wynagrodzeniem zasadniczym z dołu za dany miesiąc.
3. Zasady premiowania określone w niniejszym regulaminie mają na celu wyzwolenie inicjatywy i koncepcji pracowników w zakresie:
 - a/ realizacji nałożonych zadań,
 - b/ poprawy jakości pracy, w tym kultury załatwiania i obsługi interesantów,
 - c/ wzrostu wydajności pracy,
 - d/ poprawy organizacji i dyscypliny pracy,
 - e/ przestrzegania przepisów bhp i p.poż., przepisów o dyscyplinie pracy i innych przepisów związanych z wykonywaną pracą.
4. Podstawą naliczenia przyznanej premii indywidualnej jest wynagrodzenie zasadnicze za czas efektywnie przepracowany,
5. Przy dokonywaniu oceny wyników pracy pracownika w danym okresie należy uwzględnić w szczególności:
 - a/ wkład pracy, wydajność pracy i samodzielność przy wykonywaniu zadań,
 - b/ jakość, terminowość i kulturę obsługi w zakresie wykonywanej pracy,
 - c/ dyscyplinę pracy oraz porządek na stanowisku pracy,
 - d/ zaangażowanie przy załatwianiu i obsłudze spraw lokatorskich przy usuwaniu awarii, wykonywaniu prac pilnych,
 - e/ stopień dbałości o powierzony sprzęt,
 - f/ przestrzeganie przepisów i zasad bhp i p.poż.,
6. Indywidualna miesięczna premia regulaminowa przyznawana jest w wysokości: 20% wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników - przyznawana przez Zarząd na wniosek bezpośredniego przełożonego lub Prezesa Zarządu przy spełnieniu wymogów zawartych w § 7 pkt 5,

7. do 20% wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników – przyznawana przez Zarząd Spółdzielni na wniosek bezpośredniego przełożonego w przypadku nierzetelnego wykonania powierzonej pracy oraz przy niespełnieniu któregoś z wymogów zawartych w § 7 pkt 5,
8. Całkowite pozbawienie pracownika premii regulaminowej następuje w przypadku:
 - a/ udzielonej nagany,
 - b/ odmowy wykonania polecenia służbowego wynikającego z zakresu wykonywanej pracy,
 - c/ opuszczenia w danym miesiącu chociażby jednego dnia pracy bez usprawiedliwienia,
 - d/ przebywania w stanie nietrzeźwym, bądź spożywania alkoholu w miejscu pracy,
 - e/ dopuszczenia do kradzieży, zniszczenia bądź uszkodzenia mienia na szkodę Spółdzielni,
 - f/ porzucenia pracy lub zwolnienia w trybie dyscyplinarnym,
 - g/ rażącego naruszenia przepisów bhp i p.poż.
9. Decyzja Zarządu dotycząca zatwierdzenia premii indywidualnych bądź pozbawienia pracownika premii w całości jest ostateczna.

§ 8

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - a) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - w nocy,
 - w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem pracy,
 - b) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w ppkt a.
2. Dodatek w wysokości określonej w pkt.1 ppkt a przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło

w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w pkt 1.

§ 9

1. W ramach nie wykorzystanego funduszu płac za dany rok, mogą być wypłacone nagrody dla pracowników Spółdzielni.
2. Nagrody mają charakter uznaniowy i przyznawane są za wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości, które w sposób szczególny przyczyniają się do wykonywania zadań Spółdzielni.
3. O przyznaniu nagrody dla pracowników Spółdzielni decyduje Zarząd.

§ 10

1. Za długoletnią pracę pracownikowi przysługuje wypłata nagrody jubileuszowej w wysokości:
 - za 10 lat pracy 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - a 15 lat pracy 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - za 20 lat pracy 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - za 25 lat pracy 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - za 30 i więcej lat pracy 300% wynagrodzenia miesięcznego, co 5 lat
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się lata pracy przepracowane w Spółdzielni Mieszkaniowej „Związkowiec” w Jeleniej Górze.
3. Pracownik nabywa prawo do nagród jubileuszowych, o których mowa w ust. 1 w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
4. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do niej.
5. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 11

1. Za okres niezdolności do pracy pracownika na skutek:

- a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego oraz trwającą łącznie do 14 dni w przypadku choroby pracownika, który ukończył 50 rok życia - do 80% wynagrodzenia,
 - b) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w okresie ciąży - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Za czas niezdolności do pracy, o którym mowa w pkt 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni i 14 dni w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
 3. Wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w pkt 1, ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy do wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

§ 12

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 odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia,
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 13

1. Spółdzielnia dokonuje pracownikom wypłaty świadczenia urlopowego.
2. Wysokość świadczenia urlopowego zgodnie z przepisem art. 3 ust. 4 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996r., Nr 70, poz. 335, ze zm.) ustala się do wysokości odpisu podstawowego.
3. Świadczenie urlopowe wypłaca pracodawca raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze, co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.
4. Pracodawca wypłaca pracownikom świadczenia urlopowe na podstawie uchwalonego przez Radę Nadzorczą planu gospodarczego (planu kosztów i przychodów działalności Spółdzielni) na dany rok.

§ 14

Indywidualne wynagrodzenie pracownika objęte jest tajemnicą służbową.

§ 15

W sprawach nie uregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

§ 16

1. Regulamin wynagradzania wprowadza się na czas nieokreślony.
2. Zmiany do Regulaminu wprowadza się w trybie określonym dla jego ustanowienia w drodze aneksów. Do aneksów stosuje się odpowiednie przepisy wynikające z Kodeksu pracy.

§ 17

Niniejszy regulamin wynagradzania wchodzi w życie z mocą obowiązującą **od dnia 28 września 2012r.**, nie wcześniej jednak niż po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

.....

Przedstawiciel Załogi

.....

Zarząd Spółdzielni

Załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania pracowników Spółdzielni

L.p.	Stanowisko	Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego zł (brutto)	Wymagane kwalifikacje	Liczba lat pracy
1.	Kierownik Administracji Domów Mieszkalnych	1900,00 – 2800,00	wyższe + uprawnienia budowlane	5
2.	Główny Specjalista ds. finansowo-ekonomicz.	1900,00 – 2800,00	wyższe/średnie ekonomiczne	3-5
3.	Specjalista ds. pracowniczych i członkowsko-samorząd.	1800,00 – 2400,00	wyższe/średnie	1-3
4.	Specjalista ds. kredytów i płać	1800,00 – 2600,00	wyższe/średnie ekonomiczne	1-3
5.	Inspektor ds. technicznych	1700,00 – 2400,00	wyższe/średnie techniczne	1-3
6.	Inspektor ds. Administracyjno - Technicznych	1700,00 – 2400,00	wyższe/średnie techniczne	1-3
7.	Konserwator	1400,00 – 2200,00	zawodowe/podstawowe	1