

Regulamin

Zasad wynagradzania w Spółdzielni Budownictwa Mieszkaniowego „Sandomierz”
27-600 Sandomierz” ul. Baczyńskiego 18.

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 26.06.1974 r kodeks pracy (Dz. U. Nr 24 poz. 141 z 1975 r z późniejszymi zmianami.

§ 1

Na podstawie art. 77² k.p. wprowadza się regulamin wynagradzania pracowników Spółdzielni Budownictwa Mieszkaniowego „Sandomierz” z wyłączeniem Członków Zarządu Spółdzielni, których wynagrodzenie ustala organ nadzorujący tj. Rada Nadzorcza Spółdzielni Budownictwa Mieszkaniowego „Sandomierz”

§ 2

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- **pracodawcy** – rozumie się przez to Spółdzielnie Budownictwa Mieszkaniowego „Sandomierz” ,
- **pracownikach** – rozumie się przez to osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę,
- **Najniższym wynagrodzeniu** - rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy określone w drodze zarządzenia przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.

§ 3

Wynagrodzenie za pracę ustala się tak aby odpowiadało w szczególności wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

§ Wynagrodzenie przysługuje za prace wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas gdy przepisy pracy tak stanowią.

§ 4

Pracownikowi za czas niewykonywania pracy , jeżeli był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy , przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania , określonego stawką miesięczną.

§ 5

Wynagrodzenie o którym mowa a § 4 przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego postoj. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 6

Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

§ 7

1. Pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia określone niniejszym regulaminem.

2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia określone niniejszym regulaminem przysługują proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 8

Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się :

dla pracowników umysłowych 27 – każdego miesiąca

dla pracowników fizycznych 30 – każdego miesiąca.

Wypłata wynagrodzenia wypłacana jest w miejscu i terminach określonych w art. 26 w regulaminie pracy. Wynagrodzenie pracownika powinno być do jego dyspozycji w dniu wypłaty.

§ 9

Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.

§ 10

Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.

§ 11

Obowiązek wypłacenia wynagrodzenia może być spełniony w inny sposób niż do rąk pracownika, jeżeli pracownik uprzednio wyrazi na to zgodę na piśmie.

§ 12

Z wynagrodzenia za pracę- po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – podlegają potrącaniu 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 przewidziane a art. 108 k.p.

§ 13

Potrąceń o których mowa w § 12 pracodawca dokonuje na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego. Potrąceń dokonuje się w kolejności podanej w § 12.

§ 14

Należności inne niż wymienione w § 12 mogą być potrącone z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

§ 15

Potrącenia są dokonywane w oparciu o obowiązujące w tym zakresie przepisy.

§ 16

Głównym składnikiem wynagrodzenia jest stawka osobistego zaszeregowania za pracę określonego rodzaju lub na danym stanowisku. Przy przyznawaniu stawek płac zasadniczych bierze się pod uwagę:

- kwalifikacje teoretyczne i praktyczne pracownika,
- rodzaj wykonywanej pracy,
- doświadczenie zawodowe i zdolności organizacyjne pracownika,
- odpowiedzialność związana z rodzajem pracy.

§ 17

Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości 2% od płacy zasadniczej.

§ 18

Dodatek funkcyjny, może być również przyznany pracownikowi na stanowisku nie związanym z kierowaniem zespołem, a koordynującemu wykonywanie określonych zadań.

§ 19

Ustala się tabelę stanowisk, stawek wynagrodzenia zasadniczego, dodatek funkcyjny i wymagania kwalifikacyjne pracowników:
tabela w załączeniu do regulaminu, która stanowi integralną część regulaminu.

§ 20

Zaszeregowania, przeszeregowania lub awansowania dokonuje się pracodawca na wniosek bezpośredniego przełożonego w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w oparciu o zatwierdzony przez Radę Nadzorczą plan Spółdzielni.

§ 21

Pracownikowi po przepracowaniu pięciu lat przysługuje również dodatek za wysługę lat w wysokości 1% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy.

§ 22

Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia.

§ 23

Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 24

Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ten przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 25

Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca.
- 2) Za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 26

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – pracownikowi wypłacony będzie wypłacony na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów.

§ 27

Wynagrodzenie, o którym mowa w § 26 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

§ 28

Wynagrodzenie o którym mowa w § 27 nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

§ 29

Pracownikowi po przepracowaniu w Spółdzielni Budownictwa Mieszkaniowego „Sandomierz” tj. u pracodawcy pięciu lat przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

1. 150% wynagrodzenia po 15 latach pracy.
2. 200% wynagrodzenia po 20 latach pracy
3. 250% wynagrodzenia po 25 latach pracy
4. 300% wynagrodzenia po 30 latach pracy
5. 350% wynagrodzenia po 35 latach pracy
6. 400% wynagrodzenia po 40 latach pracy

§ 30

Do okresu uprawnionego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 31

Pracownik nabywa prawa do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

§ 32

Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się wg. zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego jak za urlop wypoczynkowy, od pełnych lat pracy w Spółdzielni Budownictwa Mieszkaniowego „Sandomierz”, pozostałe lata liczone od najniższego wynagrodzenia obowiązującego w dniu nabycia prawa do nagrody.

§ 33

Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

§ 34

W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 35

1. Pracownikowi wypłacana jest premia regulaminowa utworzona z części planowanego osobowego funduszu płac,
2. Wysokość premii regulaminowej wynosi 30% funduszu płac przeznaczonych na płacę zasadniczą.
3. Fundusz premiowy może być zwiększony o wypracowane oszczędności funduszu płac pod warunkiem wykonania planowanych zadań.
4. Premiowanie odbywa się w okresach miesięcznych.
5. Podstawę obliczania premii regulaminowej stanowi wypłacone pracownikowi wynagrodzenie zasadnicze w m-cu, którego premia dotyczy.
6. Pracownik nabywa prawa do premii po wykonaniu zadań wynikających z powierzonych zakresów obowiązków.
7. Wysokość premii regulaminowej ulega zmniejszeniu w przypadku zastosowania wobec pracowników sankcji za naruszenie porządku i dyscypliny pracy. Całkowite pozbawienie premii regulaminowej następuje w przypadku:
 - 1) Spożywania alkoholu i przybywania w stanie nietrzeźwym w czasie pracy.
 - 2) Rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.
 - 3) Nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Pracownik otrzymuje uzasadnienie decyzji o pozbawieniu prawa do premii lub jej obniżeniu w formie pisemnej.

§ 36

Pracownicy finansowo-księgowi zatrudnieni przy sporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego mogą otrzymać raz w roku premię bilansową, w wysokości do 100% zasadniczego wynagrodzenia niezależnie od premii regulaminowej. Wysokość premii ustalana będzie przez Zarząd do 31.lipca po roku bilansowym.

§ 37

Pracownik prowadzący kasę uprawniony jest do dodatku w wysokości 2% od płacy zasadniczej z tytułu „ryzyka kasowego”.

§ 38

Radcy prawnemu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie z tytułu zastępstwa w postępowaniu sądowym, w tym również w postępowaniu przed sądem polubownym w oparciu o ustawę o radcach prawnych, Rozporządzenie Ministra Pracy i Pol. Socjalnej (DZ.U 64 poz. 326) na zasadach ujętych w tym rozporządzeniu.

§ 39

Odprawy:

Odprawa rentowa lub emerytalna:

Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustaje w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

1. Jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat .
2. Dwu miesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy.
3. Trzy miesięczne wynagrodzenie po 20 i więcej latach pracy.

Odprawę oblicza się wg. zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego jak za urlop wypoczynkowy. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się wg. zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.

§ 40

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jedno miesięczne wynagrodzenie jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
- 2) dwu miesięczne wynagrodzenie jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat.
- 3) trzy miesięczne wynagrodzenie jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

§ 41

Odprawę pieniężną ustala się wg. zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego jak za urlop wypoczynkowy.

§ 42

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.

§ 43

Wysokość odprawy, o której mowa a § 42 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,

§ 44

Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:

- 1) małżonkowi,
- 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach Z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

§ 45

Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.

§ 46

Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w § 44, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z § 43 i 46. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

§ 47

Wszystkie zmiany do niniejszego regulaminu wprowadzone będą w drodze aneksu w sposób analogiczny do jego uchwalania.

§ 48

Regulamin wchodzi w życie po upływie 2-ch tygodni od dnia podania do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u pracodawcy. Pracownicy nowo przyjęci zostaną zapoznani z treścią regulaminu przed przystąpieniem do pracy.

Sandomierz 22 sierpień 2006 r.

Członek Zarządu
Główna Księgowa
mgr Maria Rejas-Szydłak

PREZES ZARZĄDU
Andrzej Bolewski

SPOŁDZIELNIA BUDOWNICTWA
MIESZKANIOWEGO
"SANDOMIERZ"
ul. Baczyńskiego 18 tel. 32-20-54
27-600 Sandomierz
NIP 864-00-06-375

mgr Zbigniew Zajac
RADCA PRAWNY