

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW STOWARZYSZENIA LOKALNA GRUPA DZIAŁANIA "EUROGALICJA"**

Na podstawie art. 77 2 Kodeksu pracy (tekst jedn. Dz.U. z dnia 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.), ustala się, co następuje:

### **I. Postanowienia ogólne**

#### **§ 1**

Regulamin wynagradzania ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

#### **§ 2**

Postanowienia regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych w Stowarzyszeniu Lokalna Grupa Działania „EUROGALICJA” z siedzibą w 36-050 Sokołów Młp., ul. Rzeszowska 29a.

### **II. Zasady wynagradzania za pracę**

#### **§ 3**

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom pracownika wymaganym przy jej wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy.
2. Wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia, określonego rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, zwanego dalej ustawowym najniższym wynagrodzeniem.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu wykonywanej pracy, ustalonego w umowie o pracę.
4. Stawki godzinowe oblicza się dzieląc kwotę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, przysługującego za pełny wymiar czasu pracy w miesiącu, przez nominalny czas pracy w danym miesiącu.

#### **§ 4**

1. Ustala się czasowy miesięczny system wynagradzania pracowników.
2. Podstawę wynagrodzenia stanowi miesięczna płaca zasadnicza.

#### **§ 5**

Pracownicy mogą otrzymywać premie. Decyzję o przyznaniu premii podejmuje Zarząd Stowarzyszenia LGD "EUROGALICJA".

## § 6

1. Pracownikowi z tytułu wykonywanej pracy przysługują następujące składniki wynagrodzenia i dodatki:
  - wynagrodzenie zasadnicze,
  - premia,
  - dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele, święta i dodatkowym dniu wolnym od pracy,
  - dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
  - wynagrodzenie za czas przestoju niezawinionego przez pracownika.
2. Pracownikowi zajmującemu kierownicze stanowisko może być przyznany dodatek funkcyjny.
3. Pracownikowi przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
  - jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem pracownika na rentę lub emeryturę,
  - odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego pracownika,
  - wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy pracownika wskutek choroby,
  - pieniężne świadczenie urlopowe,
  - diety i inne należności z tytułu podróży służbowej.

## § 7

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracodawca ustala przy uwzględnieniu kwalifikacji i umiejętności zawodowych, dotychczasowego doświadczenia w pracy oraz jakości, ilości, terminowości pracy wykonywanej przez pracownika.
2. Podniesienie stawki wynagrodzenia zasadniczego może nastąpić w każdym czasie w zależności od oceny efektywności pracy pracownika.

## § 8

Ustala się następujące zasady i warunki przyznawania i wypłaty premii:

- 1) premia może być przyznana za wzorowe wykonywanie obowiązków przez pracownika, szczególne zaangażowanie w pracy i wykonywanie dodatkowych czynności wykraczających poza podstawowy zakres obowiązków.
- 2) wysokość indywidualnej premii nie może przekroczyć 50 % wynagrodzenia zasadniczego.

### **III. Dodatki do wynagrodzenia za pracę**

## § 9

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
  - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
    - w nocy
    - w niedziele i święta niebędące 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 święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
  - 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. 1.

2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 pkt. 1 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 ust. 1.
3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia podatku, o którym mowa w ust. 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania.
4. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje za pracę w niedzielę lub święto w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy.

## **§ 10**

1. Pracodawca nie tworzy Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
2. Pracownikowi korzystającemu z urlopu wypoczynkowego w nieprzerwanym wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych przysługuje świadczenie urlopowe w wysokości określonej przepisami ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.
3. Świadczenie urlopowe przysługuje raz w roku kalendarzowym.
4. Wypłata świadczenia urlopowego następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym dzień rozpoczęcia urlopu, o którym mowa w ust. 2.

## **§ 11**

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

## **§ 12**

Decyzją Zarządu pracownicy, w wysokości i na zasadach wymienionych w art. 2 - 5 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, mogą otrzymać dodatkowe wynagrodzenie roczne. O wypłacie dodatkowego wynagrodzenia każdorazowo decyduje Zarząd na pierwszym posiedzeniu w nowym roku kalendarzowym, następującym po roku, którego dodatek ten dotyczy.

## **IV. Należności związane z podróżami służbowymi**

### **§ 13**

W przypadku podróży służbowej pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową - zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami rozporządzeń Ministra Pracy i Polityki Społecznej

## **V. Miejsce i termin wypłaty wynagrodzenia**

### **§14**

1. Wynagrodzenie płatne jest z dołu, najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca.

2. Jeżeli dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie jest wypłacane w poprzedzającym dniu roboczym.
3. Premie są wypłacane w dniu wypłaty wynagrodzeń.
4. Wynagrodzenie jest płatne przelewem bankowym na rachunek bankowy podany przez pracownika.

## **VI. Odprawy**

### **§ 15**

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 jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

### **§ 16**

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 odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy jest uzależniona od zakładowego stażu pracy i wynosi:
  - jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 10 lat,
  - sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 15 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje małżonkowi oraz innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
4. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty.

## **VII. Przepisy końcowe**

### **§ 17**

1. Zmiana regulaminu następuje w takiej samej formie jak uchwalenie niniejszego regulaminu.
2. Korzystniejsze przepisy regulaminu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów warunki umowy o pracę.
3. Przepisy regulaminu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę; mogą one być wprowadzane w życie po upływie okresu wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków wynagradzania i pracy.

### **§ 18**

Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracownikom Biura Stowarzyszenia LGD "EUROGALICJA", co każdy z pracowników potwierdza własnoręcznym podpisem.