

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
Pracowników Stowarzyszenia NOWA PERSPEKTYWA**

TEKST JEDNOLITY

**Rozdział I
Postanowienia ogólne**

§1. Regulamin ustala zasady wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą Stowarzyszenia NOWA PERSPEKTYWA w Bieczu.

§2. Postanowienia regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników w zakładzie, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.

§3 Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom Pracownika wymaganym przy jej wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy.

§4. Wynagrodzenie otrzymane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego na podstawie właściwych przepisów prawa.

§4a. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.

§4b. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

§4c. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

**Rozdział II
Definicje**

§5. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- **Kodeksie pracy**- należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.),
- **Pracodawcy** – rozumie się pod tym pojęciem Stowarzyszenie NOWA PERSPEKTYWA w Bieczu, w imieniu którego, czynności z zakresu prawa pracy dokonuje Prezes Stowarzyszenia lub Pełnomocnik ustanowiony przez Zarząd,

- **Pracownika** – rozumie się pod tym pojęciem osoby pozostające z Pracodawcą w stosunku pracy;
- **Regulaminie** – należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin wynagradzania,
- **Wynagrodzeniu zasadniczym** – rozumie się pod tym pojęciem wynagrodzenie za pracę w nominalnym czasie pracy według stawki wynagrodzenia zasadniczego określonego dla pracowników w załączniku niniejszego regulaminu.

Rozdział II A

Wynagrodzenie za pracę i świadczenia związane z pracą

§5a. Składniki wynagrodzenia oraz świadczenia na rzecz pracowników wynikające ze stosunku pracy:

- a) wynagrodzenie zasadnicze,
- b) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- c) zasiłki z ubezpieczenia społecznego i wypadkowego,
- d) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- e) odprawa emerytalna lub rentowa,
- f) należności przysługujące z tytułu podróży służbowej,
- g) dodatek za pracę w porze nocnej,
- h) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego,
- i) inne składniki wynagrodzenia oraz świadczenia na rzecz pracowników wynikające ze stosunku pracy, określone odrębnymi przepisami.

Pracodawca może również przyznać pracownikom nagrody o charakterze uznaniowym.

Rozdział III

Wynagrodzenie zasadnicze

§6. 1. Zgodnie z niniejszym regulaminem pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze ustalone przez Pracodawcę stosownie do zajmowanego stanowiska, posiadanych kwalifikacji, kompetencji, doświadczenia oraz nabytych umiejętności.

2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi, określa umowa o pracę. Każda zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego jest wprowadzana jest na podstawie aneksu do umowy o pracę.

3. Godzinową stawkę wynagrodzenia przysługującą pracownikowi, ustala się poprzez podzielenie przysługującej pracownikowi stawki miesięcznej, przez liczbę godzin, w których w danym miesiącu pracownik powinien świadczyć pracę.

Rozdział IV

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

§7. Pracę w godzinach nadliczbowych stanowi tylko praca wykonywana na wyraźne polecenie Pracodawcy.

§8. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości wynikającej z Kodeksu Pracy.

§9. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych obejmuje wynagrodzenie Pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania.

§10. Pracownikowi nie przysługuje dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych Pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy:

1. na pisemny wniosek Pracownika – w tym samym wymiarze,
2. na wniosek Pracodawcy – w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego Pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.

Rozdział V

Nagroda uznaniowa

§11. 1. Wypłata nagród dla pracowników dokonywana jest z inicjatywy Pracodawcy.

2. Nagrody mają charakter uznaniowy, w związku z czym pracownikom nie przysługuje roszczenie o ich wypłatę.

3. Podstawą przyznania nagrody oraz ustalenia jej wysokości, jest dokonywana przez Pracodawcę indywidualna ocena pracownika.

4. Do podstawowych kryteriów oceny pracownika należy między innymi:

- a) sumienne wypełnianie obowiązków służbowych,
- b) terminowe wykonywanie powierzonych zadań,
- c) wykazywanie własnej inicjatywy,
- d) kreatywność i skuteczność w działaniu,
- e) rozwijanie własnej wiedzy i umiejętności zawodowych,
- f) dyspozycyjność,
- g) właściwy stosunek do przełożonych i współpracowników,
- h) dbałość o powierzony sprzęt,
- i) przestrzeganie dyscypliny pracy i zasad BHP,

5. W każdym przypadku przy przyznaniu nagrody oraz ustaleniu jej wysokości, Pracodawca bierze się pod uwagę okresy absencji w pracy, w taki sposób, że nagroda nie przysługuje pracownikowi za okresy:

- a) pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy,
- b) pobierania zasiłku chorobowego lub świadczenia pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w przypadku choroby i macierzyństwa,

Rozdział VI

Świadczenia związane z pracą

§12. Pracownikowi przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- a) świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o przepisy Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa;
- b) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o przepisy Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń;
- c) zwrot kosztów podróży służbowej na obszarze kraju i poza granicami kraju, wg zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej - pracownikowi delegowanemu służbowo do zajęć poza siedzibą Pracodawcy.
- d) Odprawa emerytalno – rentowa w wysokości określonej przepisami Kodeksu Pracy;

Rozdział VII

Potrącenia

§13. Z wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, Narodowy Fundusz Zdrowia oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, mogą być potrącane należności z tytułu i na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

Rozdział VIII

Zamknięty katalog świadczeń pieniężnych za pracę

§14. U Pracodawcy za pracę nie są przyznawane ani wypłacane żadne inne świadczenia pieniężne, poza wyraźnie wskazane w niniejszym Regulaminie, chyba że umowa o pracę stanowi inaczej.

Rozdział IX

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

§15. U Pracodawcy nie tworzy się Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Rozdział X

Postanowienia końcowe

§16. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości Pracowników i obowiązuje przez czas nieokreślony.

§17. Zmiana treści Regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie, bądź przez wprowadzenie nowego Regulaminu.

§18. W sprawach nieuregulowanych regulaminem zastosowanie mają odpowiednie przepisy Kodeksu Pracy i inne obowiązujące przepisy prawa.

§19. Każdy Pracownik może zapoznać się z treścią Regulaminu, który jest udostępniony do wglądu przez Pracodawcę.