

REGULAMIN WYNAGRODZEŃ MAŁEJ SPÓŁDZIELNI MIESZKANIOWEJ „ ELIZA” we Wrocławiu

Postanowienia wstępne:

Podstawa prawna:

- 1) Kodeks pracy - ustawa z dnia 26.06.1974 wraz z późniejszymi zmianami;
- 2) Statut MSM "ELIZA" we Wrocławiu

§1

Regulamin wynagrodzeń pracowników MSM "ELIZA" we Wrocławiu określa zasady i kompetencje organów Spółdzielni, zobowiązanych do ustalenia wynagrodzenia za pracę pracownikom Spółdzielni oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§2

Postanowienia Regulaminu stosuje się do wszystkich pracowników Spółdzielni bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy. Pracownik po zapoznaniu się z regulaminem podpisuje oświadczenie, które umieszcza się w jego aktach osobowych.

§3

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej przez niego pracy, jego kwalifikacji i czasu pracy, określone w umowie o pracę, nie niższe jednak od minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§4

Wynagrodzenie za pracę pracowników Spółdzielni może obejmować następujące składniki:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze;
- 2) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 3) dodatek za pracę w porze nocnej;
- 4) dodatek za pracę w niedzielę oraz święto;
- 5) premię uznaniową;
- 6) inne, wskazane w kodeksie pracy oraz obowiązujących ustawach.

§5

Świadczenia związane z pracą dla pracowników Spółdzielni obejmują następujące składniki:

- 1) prawo do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz wypadku do pracy i z pracy;
- 2) odprawa pośmiertna;
- 3) odprawa rentowa lub emerytalna;
- 4) należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową lub wyściem służbowym;
- 5) ekwiwalent pieniężny z tytułu używania własnej odzieży i obuwia roboczego;
- 6) środki czystości;
- 7) woda mineralna lub źródlana w okresie upałów.

Wynagrodzenie zasadnicze i premia uznaniowa:

§6

Stawka wynagrodzenia ustalana jest przez organ kompetentny do zatrudnienia danego pracownika:

1. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej ustalają i regulują zapisy Statutu Spółdzielni;
2. Wynagrodzenie Członków Zarządu ustala i reguluje Rada Nadzorcza Spółdzielni;
3. Wynagrodzenie pozostałych pracowników Spółdzielni ustala i reguluje Zarząd Spółdzielni.

§7

Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownik może otrzymać premię uznaniową. Premia przyznawana jest przez:

1. Walne Zgromadzenie Członków Spółdzielni dla Członków Rady Nadzorczej;
2. Radę Nadzorczą Spółdzielni dla Członków Zarządu Spółdzielni;
3. Zarząd Spółdzielni dla pozostałych pracowników Spółdzielni.

Premie przyznawane są po uwzględnieniu możliwości finansowych Spółdzielni, biorąc pod uwagę efekty pracy pracownika Spółdzielni. Wysokość premii może być zróżnicowana w zależności od stopnia realizacji zadań oraz skali ich trudności.

Odprawa pośmiertna, rentowa i emerytalna:

§8

Pracownikowi Spółdzielni przysługuje odprawa rentowa lub emerytalna, a także pośmiertna zgodnie z przepisami obowiązującego kodeksu pracy.

Dodatek za pracę w porze nocnej:

§9

1. Z tytułu wykonywania pracy w porze nocnej pracownikom Spółdzielni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie na zasadach określonych w Kodeksie pracy.
2. Decyzję o wykonaniu pracy w porze nocnej podejmuje organ nadrzędny.

Dodatek za pracę w niedzielę i święta:

§10

1. Z tytułu wykonywania pracy w niedzielę i święta pracownikom Spółdzielni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie na zasadach określonych w Kodeksie pracy.
2. Decyzję o wykonaniu pracy w niedzielę i święta podejmuje organ nadrzędny.

Inne świadczenia związane z pracą:

§11

Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz wypadku w drodze do pracy lub z pracy pracownik Spółdzielni zachowuje prawo do wynagrodzenia na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

§12

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym na stanowiskach z monitorami ekranowymi okulary korygujące wzrok, zgodne z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

§13

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku gospodarza domu przysługuje ekwiwalent pieniężny z tytułu używania własnej odzieży i obuwia roboczego. Wysokość i częstotliwość wypłat ww. ekwiwalentu ustalana jest przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały, w oparciu o rynkowe ceny takiej odzieży i obuwia.
2. Z tytułu prania i konserwacji odzieży i obuwia roboczego pracownikowi Spółdzielni wypłacany jest ekwiwalent pieniężny. Wysokość ekwiwalentu ustalana jest przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały, w oparciu o rzeczywiste koszty utrzymania odzieży roboczej i wypłacana kwartalnie.

§14

Spółdzielnia zapewnia każdemu pracownikowi środki utrzymania czystości osobistej tj. mydło, ręcznik papierowy itp.

§15

W okresie letnim, gdy temperatura powietrza w ciągu dnia przekracza 25°C Spółdzielnia zapewnia pracownikom wodę mineralną lub źródlaną.

§16

1. W sytuacji, gdy pracodawca nie posiada własnego środka transportu lub nie jest w stanie zapewnić innej możliwości przejazdu, na wniosek pracownika może wyrazić zgodę na

odbycie podróży służbowej/wyjazdu służbowego samochodem osobowym, motocyklem lub motorowerem niebędącym jego własnością.

2. Pracownikowi odbywającemu podróż służbową/wyjazd służbowy pojazdem prywatnym przysługuje zwrot kosztów przejazdu obliczanego - jako iloczyn przejechanych kilometrów i stawki za 1 kilometr przebiegu ustalonej przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały.

3. W sytuacji, gdy jest to możliwe pracodawca zapewnia możliwość przejazdu środkami transportu publicznego.

Wyplata wynagrodzeń:

§17

1. Wyплаты wynagrodzeń za pracę Spółdzielnia dokonuje z dołu, do ostatniego dnia miesiąca, za który dokonywana jest wypłata.

2. Dla Członków Rady Nadzorczej wynagrodzenie za pracę Spółdzielnia dokonuje po złożeniu dokumentów, o których mowa w §46 Statutu Spółdzielni, do czternastego dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który przysługuje wynagrodzenie.

Postanowienia końcowe:

§18

1. W przypadkach nieuregulowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy i innych obowiązujących ustaw.

2. Niniejszy regulamin obowiązuje przez czas nieokreślony i wchodzi w życie z dniem uchwalenia tj. 23.09.2020r. Uchwałą nr 10/WZ1/2020 Walnego Zgromadzenia.

3. Zmiana treści tego regulaminu wymaga formy pisemnej.