Załącznik nr 2 do Regulaminu Pracy Biura
Stowarzyszenia Zielona Dolina Odry i Warty

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW STOWARZYSZENIA ZIELONA DOLINA ODRY I WARTY

I. Przepisy wstępne

§ 1

1. Na podstawie art. 77^2 Kodeksu Pracy ustala się warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń mających związek z pracą dla pracowników Stowarzyszenia Zielona Dolina Odry i Warty z siedzibą w Górzycy przy ul. 1 Maja 1B.
2. Postanowienia regulaminu stosuje się wobec pracowników zatrudnionych na umowę o pracę.
3. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia.

§ 2

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji, określone w umowie o pracę.
2. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

II. Zasady wynagradzania za pracę

§ 3

1. U pracodawcy obowiązuje stały system wynagradzania.
2. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną.

§ 4

1. W Stowarzyszeniu są wypłacane następujące składniki wynagrodzenia:
   1) Wynagrodzenie zasadnicze,
   2) Nagroda,
2. Ponadto pracownikom przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
   1) Wynagrodzenie albo zasiłek na czas choroby,
   2) Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,

§ 5

1. Pracownikom mogą być przyznawane nagrody, decyzję w sprawie przyznawania nagród podejmuje Zarząd Stowarzyszenia.
2. Na wysokość przyznanej nagrody wpływają możliwości finansowe pracodawcy.

III. Wypłacanie wynagrodzeń

§ 6

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się jeden raz w miesiącu do każdego 30 dnia miesiąca.
2. Wynagrodzenia wypłacane są w formie bezgotówkowej przelewem na konto bankowe pracownika za jego uprzednią zgodą wyrażoną na piśmie.

IV. Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 7

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
   1) Choroby – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończy 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia,
   2) Wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt. 1 – pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia,
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 1, 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.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 1:
   1) Nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
   2) Nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w pkt.1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 8

Za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługuje pracownikowi dieta i inne należności według zasad określonych przepisami rozporządzeń Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 roku, w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej:
   1) na obszarze kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1990 z późn. zm.),
   2) poza granicami kraju (Dz. U. Nr 236, poz. 1991 z późn. zm.).

§ 9

1. Pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę na czas nieokreślony, a zwolnienie nastąpiło z przyczyn nie leżących po stronie pracownika przysługuje od pracodawcy odprawa:
   1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata,
   2) dwumiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat,
   3) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.
2. Pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę na czas określony, odprawa nie przysługuje.

V. Przepisy końcowe

§ 10

1. Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.
2. Zmiana unormowań regulaminu może być dokonana pod rygorem nieważności w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustalenie.

§ 11

1. Wykładni przepisów regulaminu dokonuje Pracodawca.

§ 12

Regulamin wchodzi w życie z dniem podjęcia.