

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW SBM „OAZA”

Na podstawie art. 77² kodeksu pracy zarządzamy, co następuje:

§ 1.

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

§ 2.

Postanowienia regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej „OAZA” w Lublinie, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 3.

1. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od najniższego wynagrodzenia określonego przez MPiPS.
2. W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy niż wymieniony w ust. 1, wynagrodzenie oblicza się proporcjonalnie do czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę.

§ 4.

1. Za wykonaną pracę na rzecz SBM „OAZA” pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.
2. Stawki wynagrodzenia zasadniczego ustala się indywidualnie z pracownikiem w zależności od posiadanych kwalifikacji, doświadczenia zawodowego i uzyskiwanych w toku pracy efektów.
3. W przypadku pracy wynagradzanej akordowo, prowizyjnie lub zadaniowo, stawki za określone czynności ustala się odrębnie dla każdej czynności bądź zadania.
4. Stawki wynagrodzenia określone regulaminem uwzględniają podatek dochodowy od osób fizycznych, składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne zgodnie z obowiązującymi przepisami.
5. Wynagrodzenie zasadnicze obejmuje indywidualną składkę ubezpieczenia pracownika, opłacane przez SBM „OAZA” w ramach zawartej umowy ubezpieczenia grupowego pracowników.

§ 5.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości:
A/ 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających
 - w nocy
 - w niedziele i święta nie będące 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

- B/ 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w ust.1 lit A.
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 lit. A 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 obliczania dodatku, o którym mowa w ust. 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

§ 6.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, ale doznał przeszkód z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, a także za czas niezawinionego przez pracownika postoju.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 przysługuje w wysokości wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika.

§ 7.

Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia określonego odrębnymi przepisami.

§ 8.

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - 100% wynagrodzenia po 10 latach pracy
 - 125 % wynagrodzenia po 15 latach pracy
 - 150% wynagrodzenia po 20 latach pracy
 - 175 % wynagrodzenia po 25 latach pracy
 - 200% wynagrodzenia po 30 latach pracy
 - 250% wynagrodzenia po 35 latach pracy
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres pracy w Spółdzielni Budowlano-Mieszkaniowej „OAZA”.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe, jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody w roku kalendarzowym, w którym je wprowadzono.
4. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty.
5. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczania wynagrodzenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
6. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

7. W razie rozwiązania stosunku pracy i przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż dwanaście miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 9.

1. Pracownikowi spełniającemu warunki do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:
 - 100% wynagrodzenia miesięcznego w przypadku pracy do 15 lat
 - 125 % wynagrodzenia miesięcznego po 15 latach pracy
 - 150% wynagrodzenia miesięcznego po 20 latach pracy
 - 175 % wynagrodzenia miesięcznego po 25 latach pracy
 - 200 % wynagrodzenia miesięcznego po 30 latach pracy
 - 250% wynagrodzenia miesięcznego po 35 latach pracy
2. Do okresu pracy uprawniającego do określonej odprawy rentowej lub emerytalnej zalicza się wszystkie okresy dotychczasowej pracy wykonywanej na podstawie umów o pracę.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę rentową lub emerytalną, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 10.

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 na warunkach i w wysokości określonej w art. 93 k.p.

§ 11.

1. Pracownikowi przysługuje świadczenie urlopowe w wysokości określonej odrębnymi przepisami.
2. Świadczenie urlopowe pracodawca wypłaca raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.
3. Wypłata świadczenia urlopowego następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego uprawniającego do świadczenia.
4. Wysokość świadczenia dla osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.

§ 12.

1. Pracownikowi może być przyznana nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody i jej wysokości należą do wyłącznej kompetencji pracodawcy.
3. Pracodawca może przyznać pracownikowi premię uznaniową za wybitne osiągnięcia według własnego uznania.

§ 13.

Wynagrodzenie jest wypłacane jeden raz w miesiącu z dołu do ostatniego dnia miesiąca na rachunek bankowy wskazany przez pracownika.

§ 14.

W sprawach nieuregulowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy.

§ 15.

Regulamin wchodzi w życie z dniem 25.11.2013 r. nie wcześniej jednak niż 14 dni po poinformowaniu pracowników o treści regulaminu poprzez wyłożenie w siedzibie SBM „OAZA”

Zarząd SBM „OAZA”

Włodzisław Pospolny
Janina Klement

RADA NADZORCZA
SPÓŁDZIELNI
Budowlano-Mieszkaniowej
„OAZA”

Włodzisław Pospolny
Janina Klement