

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

Pracowników SBM „Merkury”

Na podstawie art.77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 141 z późniejszymi zmianami) , ustala się co następuje:

ROZDZIAŁ I

Przepisy wstępne

§ 1

Regulamin określa warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, przysługujących pracownikom SBM „Merkury” zatrudnionym w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 2

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

1. **pracodawcy** - rozumie się przez to Zarząd SBM „Merkury” reprezentowany przez Prezesa Zarządu
2. **minimalnym wynagrodzeniu** - rozumie się przez to wynagrodzenie za pracę ustalonego na podstawie rozporządzenia w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

ROZDZIAŁ II

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 3

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu oraz ilości i jakości świadczonej pracy.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 4

Z tytułu świadczenia pracy w SBM „Merkury” pracownikom przysługuje, na zasadach określonych w regulaminie:

- 1) miesięczne wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) premia miesięczna i kwartalna,
- 3) dodatki do wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą.

§ 5

1. Pracownicy zatrudnieni w Spółdzielni podlegają zaszeregowaniu odpowiednio do kategorii określonej w tabeli, stanowiącej załącznik nr 1 do Regulaminu, a ich wynagrodzenie zasadnicze określa tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiąca załącznik nr 2 do Regulaminu.
2. Dla pracowników objętych I kategorią zaszeregowania (Prezes, V-ce Prezes) wynagrodzenie ustalane jest indywidualnie uchwałą Rady Nadzorczej.

§ 6

1. W ramach środków przeznaczonych na wynagrodzenia tworzy się odrębne fundusze, przeznaczone na premie dla pracowników Spółdzielni.
2. W Spółdzielni obowiązuje miesięczna i kwartalna premia uznaniowa, w wysokości określonej odpowiednio w § 21 i § 22.
3. Pracownik traci prawo do premii w przypadku negatywnej oceny efektów jego pracy przez bezpośredniego przełożonego lub Pracodawcę oraz w przypadkach określonych w art.108 KP.
4. Pracodawca może zawiesić funkcjonowanie zasad premiowania w przypadku:
 - a) nie wypracowania w skali Spółdzielni planowanych efektów ekonomicznych,
 - b) nie wykonania planowych zadań rzeczowych.
5. Decyzję o uruchomieniu funduszu premiowego oraz przyznania indywidualnej kwoty premii dla pracowników Spółdzielni podejmuje Pracodawca.

ROZDZIAŁ III

Wynagrodzenie dodatkowe

§ 7

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych - oprócz normalnego wynagrodzenia - przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w 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 już prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, określonych w ust. 1 i 2, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania.
4. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, a także za czas niezawinionego przez niego postoju.
5. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w wysokości wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika.

§ 8

1. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
2. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, 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.
3. W przypadkach określonych w ust. 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 9

1. Pracownikowi za czas dyżuru pełnionego poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, jeżeli nie otrzymał w zamian w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy, przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek jak za pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Przepisu ust.1 nie stosuje się, w przypadku gdy pracownik pełnił dyżur w domu.

ROZDZIAŁ IV

Wynagrodzenie za czas choroby

§ 10

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 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,
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 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 ust. 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 ust. 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.
5. Przepisy § 10 ust. 1 pkt. 1 i ust. 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

ROZDZIAŁ V

Wypłata wynagrodzenia

§ 11

1. Wynagrodzenie za pracę płatne jest z dołu w terminie do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Wypłaty wynagrodzeń dokonuje się na konto bankowe wskazane pisemnie przez pracownika.
4. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią, w szczególności o niewykonywaniu pracy z powodu:
 - a) urlopu wypoczynkowego,
 - b) zwolnienia na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia,
 - c) zwolnienia na dwa dni w ciągu roku, w związku z wychowywaniem dziecka do lat 14,
 - d) zwolnienia od pracy pracownicy ciężarnej na zlecone przez lekarza badania lekarskie w związku z ciążą,
 - e) powołania do odbycia służby, ćwiczeń lub przeszkolenia wojskowego,

- f) zwolnień udzielonych na mocy rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. z 1996 r. Nr 60, poz.281 z późn. zm.).

§ 12

1. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków w razie choroby i macierzyństwa dokonywane jest do ostatniego dnia następnego miesiąca.
2. Premie i inne świadczenia (o ile są przyznane) wypłacane są w ciągu jednego miesiąca od dnia przyznania.

§ 13

Pracodawca na żądanie pracownika jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.

ROZDZIAŁ VI **Potrącenia z wynagrodzenia**

§ 14

1. Z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - podlegają potrąceniu tylko następujące należności:
 - a) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
 - b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
 - c) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
 - d) kary pieniężne przewidziane w art.108 Kodeksu pracy,
 - e) inne należności - za pisemną zgodą pracownika.
2. Potrąceń dokonuje się w kolejności wymienionych należności (j.w.) i w następujących granicach:
 - a) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych - do wysokości trzech piątych wynagrodzenia,
 - b) w razie egzekucji innych należności lub potrącenia zaliczek pieniężnych - do wysokości połowy wynagrodzenia.
3. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

§ 15

1. Przy zachowaniu w/w zasad pracodawca może również potrącać świadczenia alimentacyjne bez postępowania egzekucyjnego, prócz przypadków, gdy:
 - a) świadczenia alimentacyjne mają być potrącone na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona, nie wystarczy na pełne pokrycie wszystkich należności alimentacyjnych,
 - b) wynagrodzenie za pracę zostało zajęte w trybie egzekucji sądowej lub administracyjnej.
2. Potrąceń, o których mowa w ust.1 dokonuje pracodawca na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego.

§ 16

1. Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości
 - 1) minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,

- 2) 75 % wynagrodzenia określonego w pkt 1 - przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
 - 3) 90 % wynagrodzenia określonego w pkt 1 - przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108.
2. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty określone w pkt. 1 ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pra

ROZDZIAŁ VII

Inne świadczenia

§ 17

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe:
 - po 15 latach pracy w wysokości 100%,
 - za każdy następny pięcioletni okres pracy nagroda wynosi 100% podstawy wymiaru.
2. Do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia.
3. Nagroda jubileuszowa dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje w przypadku, gdy Spółdzielnia jest jedynym macierzystym zakładem pracy. Nagroda ta naliczana jest proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia.
4. Dla osób, dla których praca w Spółdzielni w niepełnym wymiarze czasu pracy jest pracą dodatkową, do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia w niepełnym czasie pracy będącym zatrudnieniem dodatkowym.
5. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto.
6. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
7. W razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką pracownikowi, któremu do nabycia nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
8. Pracownik uzyskuje prawo do nagrody jubileuszowej, po przepracowaniu w Spółdzielni pełnych 12 miesięcy.

§ 18

Odprawa emerytalna lub rentowa

1. 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 odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 19

Odprawa pośmiertna

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 tej odprawy uzależniona jest od okresu zatrudnienia pracownika w Spółdzielni i wynosi:
 - a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
 - c) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - a) małżonkowi,

- b) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
- 4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodzin.
- 5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy należnej kwoty określonej w ust.2.

§ 20

O d p r a w a:

- 1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika (Dz.U. nr 90, poz 844 ze póź. zm.) przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 danej ustawy.
- 2. Odprawa pieniężna przysługuje w wysokości:
 - 1. jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
 - 2. dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
 - 3. trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.
- 3. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 1¹ Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.
- 4. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
- 5. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

ROZDZIAŁ VIII

Premia miesięczna i kwartalna

§ 21

- 1. Wysokość premii miesięcznej może być określona do wysokości 50 % wynagrodzenia zasadniczego brutto.
- 2. Wysokość miesięcznej premii uznaniowej zależy od wykonania nałożonych na pracownika zadań i pozytywnej oceny jego pracy.
- 3. Premię przyznaje Pracodawca na wniosek bezpośredniego przełożonego uwzględniając:
 - a) sumienność i staranność wykonywanej pracy,
 - b) ilość i jakość pracy,
 - c) stopień wykonania innych obowiązków określonych w regulaminie pracy.
- 4. Wnioski premiowe składają kierownicy komórek organizacyjnych pod koniec każdego miesiąca.
- 5. Częściowe niewykonanie nałożonych na pracownika zadań, bądź ich wykonanie bez dołożenia należytej staranności powoduje przyznanie niższego procentu miesięcznej premii uznaniowej niż określony w ust. 1.
- 6. Uzyskanie w danym miesiącu całkowicie negatywnej oceny efektów pracy pracownika przez Pracodawcę powoduje pozbawienie go premii uznaniowej w całości.
- 7. Pracownik może być również pozbawiony w całości miesięcznej premii uznaniowej w przypadku poważnego naruszenia przepisów BHP, p.poz. i obowiązującego regulaminu pracy.
- 8. Za czas niezdolności do pracy z powodu choroby w miesiącu za który przyznawana jest premia, wysokość przyznanej premii jest pomniejszana proporcjonalnie do okresu niezdolności do pracy z powodu choroby.

§ 22

1. Wysokość premii kwartalnej może być określona do wysokości 80 % wynagrodzenia zasadniczego brutto.
2. Wysokość premii kwartalnej ustalana będzie indywidualnie przez Pracodawcę i może być przyznawana w przypadku pozytywnej oceny pracy wykonywanej w ocenianym kwartale.
3. Premia kwartalna może być uruchamiana na koniec każdego kwartału stosownym postanowieniem Zarządu.
4. Za czas niezdolności do pracy z powodu choroby w kwartale za który przyznawana jest premia, wysokość przyznanej premii jest pomniejszana proporcjonalnie do okresu niezdolności do pracy z powodu choroby.

ROZDZIAŁ IX

Przepisy końcowe

§ 23

W kwestiach nieuregulowanych niniejszym regulaminem obowiązują przepisy kodeksu pracy i aktów wykonawczych do kodeksu pracy.

§ 24

1. Regulamin może być zmieniany w formie aneksów.
2. Aneksy zaczynają obowiązywać w terminach i po podaniu ich do wiadomości pracowników w sposób przyjęty, dla regulaminu wynagradzania.

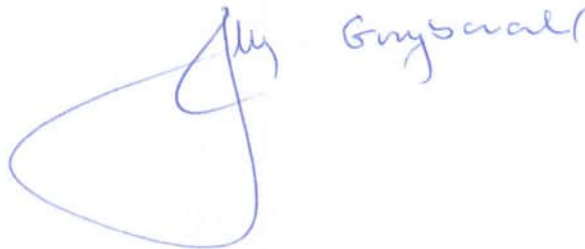
§ 25

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni, od dnia ogłoszenia.

§ 26

Regulamin jest do wglądu w kadrach oraz u bezpośredniego przełożonego.

ZARZĄD
SBM „Merkury”



Załącznik nr 1
do Regulaminu Wynagradzania
SBM „Merkury”
Postanowienie Zarządu ...5/2023

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagania	kwalifikacyjne
			Wykształcenie	min. staż pracy
1.	Prezes Zarządu	I kategoria - wg ustaleń RN	wyższe	6 lat pracy, w tym: 2 lata na stan.kier. i 4 lata na stan.sam.
2.	V-ce Prezes Zarządu	I kategoria - wg ustaleń RN	wyższe	6 lat pracy, w tym: 2 lata na stan.kier. i 4 lata na stan.sam.
3.	Dyrektor Zakładu	II - III	wyższe	6 lat pracy, w tym: 2 lata na stan.kier. i 4 lata na stan.sam.
4.	Pełnomocnik Zarządu	II - III	wyższe	6 lat pracy, w tym: 2 lata na stan.kier. i 4 lata na stan.sam.
5.	Główny Księgowy	II - III	wyższe lub średnie odpowiednie do pełnionej funkcji	2 lata pracy na stanow. kierow. w księgowości lub 6 lat pracy na stanow. kierown. lub samodziel.
6.	Kierownik działu	III - IV	wyższe lub średnie odpowiednie do pełnionej funkcji	5 lat pracy na stanow. kierowniczym lub 6 lat pracy na stanow. samodziel.
7.	Specjalista	III - VI	wyższe lub średnie odpowiednie do pełnionej funkcji	1rok pracy
8.	Inspektor nadzoru	III - V	wyższe lub średnie techn. i posiadanie upraw. oraz przyg. zawodowe	4 lata pracy w zawodzie
9.	St. Księgowa	IV - VI	średnie	4 lata pracy w zawodzie
10.	Administrator	IV - VI	średnie	4 lata pracy
11.	Księgowa	IV - VII	średnie	2 lata pracy w zawodzie
12.	Sekretarka	IV - VI	średnie	2 lata pracy

Załącznik Nr 2

do Regulaminu Wynagradzania

SBM „Merkury”

Postanowienie Zarządu 5/2023

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO BRUTTO**

Kategoria Zaszeregowania	Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego	
	od	do
I kategoria	ustalana indywidualnie przez Radę Nadzorczą	
II kategoria	8.900,-	10.100,-
III kategoria	7.700,-	8.800,-
IV kategoria	6.400,-	7.500,-
V kategoria	5.200,-	6.300,-
VI kategoria	4.300,-	5.100,-
VII kategoria	zgodnie z obowiązującą w danym roku stawką minimalnego wynagrodzenia za pracę.	4.100,-

