

Załącznik do uchwały Zarządu nr
341/03 z dnia 15 grudnia 2003 roku.
ze zmianą uchwałą 54/04 z 17.
03.2004 r

REGULAMIN WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW SPÓŁDZIELNI MIESZKANIOWEJ "DOMY SPÓŁDZIELCZE"

I Postanowienia wstępne.

Art. 1.

Regulamin wynagrodzeń ustala zasady wynagradzania pracowników "Domy Spółdzielcze" Spółdzielni Mieszkaniowej w oparciu o Ustawę z dnia 26.06.1974"Kodeks Pracy" z późniejszymi zmianami.

Art. 2.

W zakresie spraw nieuregulowanych niniejszym Regulaminem stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące, o charakterze obligatoryjnym oraz przepisy, obowiązujące w Spółdzielni Mieszkaniowej "Domy Spółdzielcze".

Art. 3.

Pracownikom przysługują, na zasadach określonych w Regulaminie, następujące składniki wynagrodzenia z osobowego funduszu płac:

1. Wynagrodzenie zasadnicze.
2. Miesięczna premia uznaniowa.
3. Indywidualna roczna premia uznaniowa.
4. Roczna premia bilansowa.
5. Zasiłek chorobowy.
6. Wynagrodzenie za urlop.
7. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.
8. Inne:
 - a. dodatek za pracę w warunkach szkodliwych,
 - b. dodatek za prowadzenie gospodarki magazynowej,
 - c. dodatek za kierowanie brygadą konserwatorów,
 - d. dodatek za odpowiedzialność materialną dla kasjerki,
 - e. dodatek za sprawowanie telefonicznego dyżuru po godzinach pracy dla konserwatorów,
 - f. wynagrodzenie za obsługę samorządową,
 - g. dopuszcza się stosowanie innych niż wymienione w podpunkcie a-f składników wynagrodzenia po uzyskaniu akceptacji Rady

Nadzorczej.

Art. 4.

Pracownikom Spółdzielni przysługują również wynagrodzenia i świadczenia w wysokości określonej przepisami ogólnie obowiązującymi oraz na zasadach ustalonych w niniejszym "Regulaminie":

1. Odprawa emerytalno-rentowa.
2. Gratyfikacja jubileuszowa.
3. Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.
4. Odprawa pośmiertna.
5. Jednorazowe odszkodowanie z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu albo śmierci na skutek wypadku przy pracy.

II. ZASADY WYNAGRADZANIA

Art. 5

Dla wszystkich pracowników zatrudnionych w Spółdzielni stosuje się formę płac czasowo-premiową płatną z dołu do 28 dnia miesiąca.

Art. 6.

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustala Zarząd, w ramach wyznaczonego przez Radę Nadzorczą rocznego limitu osobowego funduszu płac.
2. Wynagrodzenie gospodarzy domów ustala się w stosunku do przyznanego przez Zarząd wymiaru etatu, w zależności od zakresu ilościowego przydzielonych prac.

Art. 7.

Wysokość wynagrodzenia miesięcznego zasadniczego dla pracowników Spółdzielni ustala się następująco (w stosunku do pełnego wymiaru etatu)

1. Główny Księgowy	2500	3600
2. Specjaliści	1500	2600
3. Referenci	1200	1700
4. Konserwatorzy	1100	1700
5. Gospodarze domów	800	1400

Art. 8

1. Pracownicy otrzymują uznaniową premię miesięczną, liczoną od wynagrodzenia zasadniczego w terminie wypłaty ustalonym przez Zarząd.

2. Wysokość uznaniowej premii miesięcznej dla poszczególnych pracowników uchwała Zarząd.
3. Indywidualna uznaniowa premia miesięczna nie może przekroczyć 50% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika:
 - a) za prawidłowo wykonaną w danym miesiącu pracę może zostać- pracownikowi przyznana premia uznaniowa w wysokości do 30% zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego,
 - b) w przypadku dodatkowych, szczególnych prac wpływających bezpośrednio na prawidłową działalność Spółdzielni może być przyznana pracownikowi miesięczna premia uznaniowa w wysokości do 50% zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego.

Art. 9

1. Pracownicy finansowo-księgowi mogą otrzymać premię bilansową za terminowe i prawidłowe sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego po jego przyjęciu przez Radę Nadzorczą. Termin opracowania bilansu określa Rada Nadzorcza na wniosek Zarządu.
2. Główny Księgowy może otrzymać premię bilansową po przyjęciu rocznego sprawozdania finansowego przez Zebranie Przedstawicieli Spółdzielni.
3. Wysokość premii bilansowej wynosić może do 30% wynagrodzenia zasadniczego pracownika liczonego za miesiąc, na który wyznaczony został termin złożenia bilansu.
4. Premia bilansowa ma charakter uznaniowy i jest zależna od ilości i jakości pracy świadczonej przez pracownika przy sporządzaniu bilansu.
5. Wysokość premii i bilansowej dla poszczególnych pracowników uchwała Zarząd Spółdzielni na wniosek Głównego Księgowego.

Art. 10

1. Pracownikom wykonującym pracę w godzinach nadliczbowych oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w następującej wysokości:
 - a) 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz w niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - b) 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy

- udzielonym w zamian za prace w niedzielę lub święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym do rozkładem pracy.
2. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje, jeżeli pracownikowi udzielono czasu wolnego za czas przepracowany poza normalnym czasem pracy.
 3. Praca w godzinach nadliczbowych może być wykonywana na polecenie Zarządu lub w sprawach awaryjnych na podstawie decyzji członka Zarządu.
 4. Głównemu księgowemu przysługuje prawo do oddzielnego wynagrodzenia wraz z dodatkiem, o którym mowa w ust. 1 tylko za pracę wykonaną na polecenie przełożonego:
 - a) w niedzielę lub święta, jeżeli za pracę w tym dniu nie otrzymał innego dnia w tygodniu wolnego od pracy albo
 - b) poza normalnymi godzinami pracy, jeżeli wykonanie tej pracy nie należało do jego obowiązków.
 5. Rejestr nadgodzin prowadzi pracownik księgowości d/s płac

Art. 11

Roczna premia uznaniowa:

1. Fundusz rocznej premii i uznaniowej tworzy się w wysokości do 8,3% wykorzystanego w roku, którego premia dotyczy, osobowego funduszu płac pomniejszonego o wynagrodzenia wypłacone członkom Zarządu. W przypadku nieuzasadnionego przekroczenia limitu funduszu płac naliczenie nie obejmuje przekroczenia.
2. Warunkiem otrzymania indywidualnej rocznej premii uznaniowej jest:
 - a) pozostawanie w stosunku pracy ze Spółdzielnią w dniu przyznania premii (z wyjątkiem sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z przejściem pracownika na rentę inwalidzką lub emeryturę lub z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy), i
 - b) minimalne zatrudnienie w Spółdzielni przez okres pełnych 6-ciu miesięcy w danym roku.
3. Indywidualną roczną premię uznaniową dla poszczególnych pracowników Spółdzielni uchwała Zarząd (przy spełnieniu wymogów ust.2. a,b).

4. Indywidualna roczna premia przyznawana jest uznaniowo za wkład pracy w działalność Spółdzielni.
5. Wysokość przyznanej jednemu pracownikowi indywidualnej rocznej premii nie może przekraczać 1,8 zasadniczego miesięcznego wynagrodzenia danego pracownika wypłaconego w roku, którego premia dotyczy.
6. Ograniczenie wysokości premii rocznej, zawarte w pkt. 5 nie ma zastosowania, gdy wysokość rocznej premii jest mniejsza niż najniższe wynagrodzenie ogłaszane przez ministra ds pracy.
7. Fundusz rocznej premii uznaniowej dzielony jest w następujący sposób:
 - a) do 70% kwoty ogólnej funduszu (wg stanu wykorzystania funduszu płać na dzień 30 listopada) może być płatne uznaniowo, nie wcześniej niż w miesiącu grudniu roku, którego premia dotyczy.
 - b) pozostałą do dyspozycji część kwoty funduszu (na dzień 31 grudnia) może zostać przyznane pracownikom Spółdzielni po zatwierdzeniu przez Radę Nadzorczą bilansu za rok, którego premia dotyczy, z tym, że Głównemu Księgowemu po zatwierdzeniu bilansu przez Zebranie Przedstawicieli.

Art. 12.

Pracownikom administracji, którym nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, biorącym udział w posiedzeniach Rady Nadzorczej lub komisjach tej Rady odbywających się poza godzinami pracy przysługuje dieta w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą.

Art. 13.

Pracownikom mogą zostać przyznane dodatki wymienione w art.3 pkt.5 a-g niniejszego regulaminu, w ramach limitu osobowego funduszu płać, w wysokości ustalonej przez Zarząd, łącznie nie większej jednak niż 15% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

III. INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z UMOWĄ O PRACĘ

Art. 14

1. Pracownikom w przypadku przejścia na emeryturę lub rentę przysługuje jednorazowa odprawa emerytalno-rentowa wypłacana na zasadach określonych przez Kodeks Pracy.
2. 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 od pracodawcy odprawa pośmiertna. Wysokość jednorazowej wypłaty z tego tytułu określa Kodeks Pracy.

3. Pracownicy mogą otrzymać gratyfikację jubileuszową po spełnieniu następujących warunków:
 - a) pozostawania w stosunku pracy ze Spółdzielnią w dniu nabycia prawa do gratyfikacji,
 - b) pozostawania w stosunku pracy ze Spółdzielnią Mieszkaniową „Domy Spółdzielcze” oraz jej poprzednikami prawnymi przez okres przynajmniej 15 lat, przy czym okresy zatrudnienia sumują się.

Wysokość gratyfikacji jubileuszowej regulują następujące wskaźniki procentowe:

po 15 latach pracy	100% wynagrodzenia zasadniczego pracownika,
po 20 latach pracy	150%. wynagrodzenia zasadniczego pracownika,
po 25 latach pracy	180% wynagrodzenia zasadniczego pracownika,
po 30 latach pracy	220% wynagrodzenia zasadniczego pracownika,
po 35 latach pracy	260%. wynagrodzenia zasadniczego pracownika,
po 40 latach pracy	300%. wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

IV. UWAGI KOŃCOWE

Art. 15.

Regulamin wchodzi w życie 14 dni od daty zapoznania się pracowników z jego zasadami.

Art. 16.

Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu traci ważność "Regulamin systemu wynagrodzeń" z dnia 06.01.1997 r. wprowadzony uchwałą Rady Nadzorczej nr 2/97.