

REGULAMIN WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW BIURA LOKALNEJ GRUPY DZIAŁANIA „BIAŁE ŁUGI”

Rozdział 1 PRZEPISY OGÓLNE

§ 1. Regulamin określa szczegółowe warunki wynagradzania pracowników, warunki i sposób przyznawania i wypłacania dodatku stażowego, nagród oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

§ 2. Regulamin określa zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w biurze Lokalnej Grupy Działania „Białe Ługi” na podstawie umowy o pracę, z uwzględnieniem zasad określonych w innych przepisach prawa pracy.

§ 3. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) **pracodawcy** – należy przez to rozumieć Lokalną Grupę Działania „Białe Ługi”, w imieniu którego czynności z zakresu prawa pracy wykonuje Zarząd LGD, zwaną w dalszej części Regulaminu - LGD
- 2) **pracowniku** – należy przez to rozumieć osoby zatrudnione w LGD na podstawie umowy o pracę;
- 3) **kodeksie pracy** – należy przez to rozumieć przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465);
- 4) **regulaminie** – należy przez to rozumieć Regulamin wynagrodzeń pracowników LGD zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Rozdział 2 WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 4. Wszystkie decyzje w sprawach wynagrodzeń podejmuje pracodawca.

§ 5. Podstawowym składnikiem wynagrodzenia pracownika jest wynagrodzenie zasadnicze.

§ 6. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ustawą z 10 października 2002 r., o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2207).

2. Jeżeli po przepracowaniu pełnego miesiąca kalendarzowego, wynagrodzenie pracownika jest niższe od minimalnego wynagrodzenia, wówczas pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacane łącznie z wynagrodzeniem.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
4. Wynagrodzenie przysługuje za czas faktycznie przepracowany.
5. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 7. 1. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przyznawany w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek specjalny przyznawany jest na czas istnienia okoliczności, o których mowa w ust. 1.

§ 8. 1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracownikom można przyznać nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

2. Nagroda ma charakter uznaniowy i pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.
3. Nagroda może zostać przyznana pracownikowi, który:
 - 1) wzorowo wypełnia swoje obowiązki;
 - 2) przejawia inicjatywę i samodzielność w pracy;
 - 3) wykonuje trudne i złożone zadania;
 - 4) podnosi swoje kwalifikacje zawodowe;
 - 5) wykazuje dyspozycyjność w zakresie wykonywania pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika;
 - 6) przyczynia się do podnoszenia jakości zadań wykonywanych przez LGD;
 - 7) wykazuje się życzliwością i chęcią niesienia pomocy wobec innych pracowników i klientów LGD.
4. Nagrody mogą być przyznawane w każdym czasie.

5. Decyzję o przyznaniu nagrody i jej wysokości podejmuje pracodawca na wniosek Dyrektora biura.
6. Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie od przyznania ostatniej nagrody został ukarany karą porządkową, a która nie została uznana za niebyłą.

§ 9. 1 Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w LGD.

2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w LGD w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy w LGD, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek za wieloletnią pracę wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 10. 1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa

2. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4) po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 6) po 45 latach pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.
3. Wynagrodzenie z tytułu nagrody jubileuszowej, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 11. Pracownikom przysługuje ponadto:

- 1) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, na zasadach określonych w kodeksie pracy;
- 2) dodatek za pracę w porze nocnej, na zasadach określonych w kodeksie pracy;
- 3) dodatek za pracę w niedziele i święta na zasadach określonych w kodeksie pracy;

Rozdział 3 POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 12. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

§ 13. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie, stosuje się przepisy kodeksu pracy oraz inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

§ 14. Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej.