

(PROJEKT) Załącznik nr 3 do Uchwały Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej "DMR"

REGULAMIN WYNAGRADZANIA I PRACY PRACOWNIKÓW SPÓŁDZIELNI MIESZKANIOWEJ „DMR” W OLECKU z dnia 15.08.2025r.

§ 1

1. Podstawą kształtowania wynagrodzenia w Spółdzielni jest zasada wynagrodzenia stosownie do rodzaju ilości i jakości świadczonej pracy.

2. Każdy pracownik jest zobowiązany do wykonywania powierzonych zadań z całą wymaganą do tego wiedzy , dobrze jakościowo , w wyznaczonym miejscu , terminie i z starannością dotyczącą oszczędnego zużycia środków i narzędzi pracy.

§ 2

Stosownie do postanowień § 1 pkt. 1 składnikami wynagrodzenia za pracę objętymi Regulaminem Wynagradzania jest :

1. Płaca zasadnicza.

Podstawowymi jednostkami do określenia wykonywanej pracy są :

1. Roboczo godzina

2. Dzień

3. Miesiąc

§ 3

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się miesięcznie .

2. Wynagrodzenie za pracę płatne miesięcznie wypłaca się z dołu.

3. Dniem wypłaty wynagrodzeń za pracę jest 22-25 dzień miesiąca.

4. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę przypada w dniu wolnym od pracy , wynagrodzenie wypłaca się w dniu przed dniem wolnym.

5. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej na imienny rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy w banku wskazany przez pracownika na podstawie pisemnego oświadczenia.

§ 4

Pracownik ma prawo wglądu do dokumentów na podstawie , których zostało obliczone jego wynagrodzenie.

§ 5

Spółdzielnia Mieszkaniowa „DMR” może dokonać potrąceń z wynagrodzenia za pracę (po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych i ZUS) bez zgody pracownika w przypadkach określonych w Kodeksie Pracy.

§ 6

1. Za czas niezdolności do pracy pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy zgodnie z aktualnymi przepisami.

§ 7

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie ustalone przez Zarząd , w oparciu o kategorii osobistego zaszeregowania . Pracownicy mogą być przeszerzegowani lub awansowani.

2. Przeszeregowanie związane jest z uzyskaniem wyższej stawki osobistego zaszeregowania w ramach tej samej kategorii.

a) awansowanie związane jest z uzyskaniem wyższej kategorii osobistego zaszeregowania.

b) przeszerogowanie lub awansowanie powoduje zmianę miesięcznej płacy zasadniczej.

3. Pracownik może być, z zastrzeżeniem pkt. 4 , awansowany tylko o jedną kategorię osobistego zaszeregowania .

4. W przypadku szczególnie uzasadnionym zakresem powierzonych prac lub związanej z odpowiedzialnością , pracownik może być awansowany o dwie lub trzy kategorie.

§ 8

1. Przeszerogowania i awansowania pracowników dokonuje Zarząd Spółdzielni .

2. Wynagrodzenie dla Członków Zarządu (Prezesa Zarządu , V-ce Prezesa) ustala Rada Nadzorcza Spółdzielni Mieszkaniowej "DMR".

a) zasady wynagradzania Członków Zarządu reguluj Regulamin Zarządu § 10 zatwierdzony przez Radę Nadzorczą.

3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego dla Zarządu w formie Uchwały ustala Rada Nadzorcza Spółdzielni Mieszkaniowej "DMR"

4. Głównemu Księgowemu i innym pracownikom wynagrodzenie ustala Zarząd Spółdzielni Mieszkaniowej "DMR".

5. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną.

6. Wynagrodzenie zasadnicze przyznaje się zgodnie z kategorią osobistego zaszeregowania wg poniższej tabeli miesięcznych stawek wynagrodzeń zasadniczych pracy na pełny etat.

Kategoria zaszeregowania

Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego w złotych od – do pełny etat

Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego w złotych od – do 1/2 etatu

I Minimalne wynagrodzenie 1/2 minimalnego wynagrodzenia

II 2.400,00 zł - 2.600,00zł 1/2 II kategorii

III 2.600,00 zł - 2.800,00 zł 1/2 III kategorii

IV 2.800,00 zł – 3.100,00 zł 1/2 IV kategorii
V 3.100,00 zł - 3.300,00 zł 1/2 V kategorii
VI 3.300,00 zł -3.500,00 zł 1/2 VI kategorii
VII 3.500,00 zł - 3.700,00 zł 1/2 VII kategorii
VIII 3.700,00 zł -3.900,00 zł 1/2 VIII kategorii
IX 3.900,00 zł -4.300,00 zł 1/2 IX kategorii
X 4.300,00 zł - 4.600,00 zł 1/2 X kategorii

6. Pracownik zatrudniony na 3/4 etatu lub 1/4 etatu wynagrodzenie zasadnicze na przeliczone zgodnie z kategorią osobistego zaszeregowania wg tabeli miesięcznych stawek od wynagrodzenia na pełny etat na przykład :

a) 1/4 etatu z kategorii zaszeregowania I ,wynagrodzenie zasadnicze wynosi 600,00 zł brutto lub 625,00 zł

b) 3/4 etatu z kategorii zaszeregowania I wynagrodzenie zasadnicze wynosi 1.625,00 zł lub 1.650,00 zł brutto.

7. Pośrednie stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalone w poszczególnych kategoriach nie pełnych etatów zaokrągla się do 50,00 zł (na przykład 625,00 zł winno być 650,00zł).

8. W celu ustalenia godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników miesięcznie płatnych , wynagrodzenie dzieli się przez średnio-miesięczną liczbę godzin pracy , przypadającą w danym roku kalendarzowym , wynikającą z 40 godzinowego tygodnia czasu pracy.

§ 9

1. Kategorię osobistego zaszeregowania przyznaje się pracownikowi w oparciu o posiadane przez niego kwalifikacje zawodowe , staż pracy na danym stanowisku, rodzaj i zakres pracy powierzonych mu obowiązków i odpowiedzialności , zgodnie z ustalonym w pkt. 2 taryfikatorem kwalifikacyjnym.

2. Ustala się taryfikator kwalifikacyjny .

Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagane kwalifikacje wykształcenie	Liczba lat pracy na samodzielnym stanowisku
Główny księgowy		I do X	Wyższe lub średnie ekonomiczne lub rachunkowość 5 lat pracy i co najmniej dwa lata na samodzielnym stanowisku
Specjalista administracji zarządzania	ds. i	I do V	Wyższe lub średnie 3 lata pracy Wyższe lub średnie 3 lata pracy
Prezes Zarządu Wiceprezes	i	Ustala Rada Nadzorcza zgodnie z regulaminem Zarządu § 10	Wyższe lub średnie 5 lat pracy i co najmniej 2 lata na samodzielnym stanowisku oraz umiejętność zarządzania.

§ 10

Zarząd Spółdzielni może w szczególnie uzasadnionym przypadku zaszeregować pracownika o jedną lub dwie kategorie wyżej od maksymalnej kategorii zaszeregowania określonej dla danego stanowiska w taryfikatorze kwalifikacyjnym , nie wyżej jednak niż X kategoria .

§ 11

1. W Spółdzielni zatrudniani są pracownicy na umowy cywilnoprawne (zlecenia) na wykonanie prac zleconych takie jak :

a) sprzątaczką

b) palacz

c) inne w razie potrzeby

2. Pracownik zatrudniony na umowę cywilnoprawną otrzymuje wynagrodzenie za godzinę pracy brutto ogłoszoną w Dzienniku Ustaw .

3. Wysokość stawki minimalnej dla zleceniobiorców i świadczących usługi podlega corocznej waloryzacji o wskaźnik .

4. Minimalna stawka godzinowa każdego roku ogłaszana jest w Dzienniku Ustaw

5. Wynagrodzenie za pracę na umowę cywilnoprawną naliczane jest według wykazu godzin pracy w danym miesiącu .

6. Wypłaty dokonuje się w formie pieniężnej , a miejscem wypłaty wynagrodzenia jest Administracja Spółdzielni lub rachunek oszczędnościowo-rozliczeniowy w banku wskazany przez zleceniobiorcę .

7. Dniem wypłaty wynagrodzenia na umowę cywilnoprawną jest ostatni dzień pracy w danym miesiącu .

§ 12

W sprawach nie unormowanych niniejszym regulaminem wynagrodzenia obowiązują przepisy prawa pracy , a jeżeli sprawy te nie są unormowane przepisami prawa pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu Cywilnego

a) zaszeregowanie pracownika niezgodnie z Regulaminem Wynagradzania jest nie ważne. Niniejszy Regulamin Wynagrodzenia i Pracy Pracowników Spółdzielni Mieszkaniowej „DMR” w Olecku został opracowany przez Zarząd Spółdzielni Mieszkaniowej ”DMR”

§ 13

1. W Spółdzielni Mieszkaniowej DMR gromadzenie, przetwarzanie, przekazywanie danych osobowych powierza się pracownikom Spółdzielni Mieszkaniowej DMR w Olecku w tym pracownikom kadr oraz księgowości, także w zakresie pośrednictwa outsourcingu oraz pośrednictwa działalności archiwalnej.

2. Pracownicy oraz przedsiębiorcy Spółdzielni Mieszkaniowej DMR posiadający dostęp do zgromadzonych, udostępnionych, przetwarzanych, przekazywanych danych osobowych członków i pracowników Spółdzielni Mieszkaniowej zobowiązują się przed rozpoczęciem przetwarzania danych podjąć środki zabezpieczające zbiór danych zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych. Naruszenie poufności przez strony umowy będzie skutkowało roszczeniem o zapłatę kary umownej stanowiącą zryczałtowaną wysokość odszkodowania.

3. Spółdzielnia Mieszkaniowa gromadzi, przetwarza, przekazuje dane osobowe zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych oraz dyrektywami RODO. Spółdzielnia Mieszkaniowa przetwarza i udostępnia dane osobowe członków Spółdzielni oraz zleceniobiorców i pracowników Spółdzielni związane z pełnioną funkcją, zgodnie z zawartą spółdzielczą umową zlecenia lub spółdzielczą umową o pracę na podstawie Ustawy o informacji niejawnych w związku z obowiązkiem ochrony infrastruktury Spółdzielni Mieszkaniowej oraz Obrony Cywilnej. Spółdzielnia Mieszkaniowa chroni wizerunek Członków oraz pracowników Spółdzielni, monitoring wymaga wyrażenia zgody na oświadczenie obok podjętej Uchwały w tym przedmiocie.

§ 14

1. Praca w Spółdzielni Mieszkaniowej DMR może być wykonywana zdalnie. Przed wykonywaniem pracy zdalnej należy uzgodnić jej warunki na piśmie. Praca zdalna jest wykonywana na polecenie świadczenia pracy zdalnej w szczególnych wypadkach związanych z wprowadzeniem stanu nadzwyczajnego lub ustawowych obostrzeń epidemiologicznych oraz ponad ustawowy wymiar godzin pracy zawarty w Kodeksie Pracy lub umowie o pracę o ile to konieczne.

2. Praca zdalna podlega wynagrodzeniu na tożsamy sposób co zawarta umowa o pracę stacjonarną. Praca zdalna może podlegać ryczałtowemu wynagrodzeniu oraz ekwiwalentowi za pracę zdalną.

3. Praca zdalna podlega przepisom Bezpieczeństwa i Higieny pracy. W zakresie dekretnowania zadań oraz delegowania pracowników praca zdalna podlega kontroli pracodawcy na zasadach ogólnych i szczególnych Kodeksu Pracy: obowiązki

pracodawcy , obowiązki pracownika. Przed dopuszczeniem pracownika do świadczenia pracy, w celu podpisania umowy o pracę pracodawca wymaga kompletu badań lekarza Medycyny Pracy.

4. Praca zdalna w Spółdzielni Mieszkaniowej DMR nie stanowi telepracy i nie może być świadczona w tej formie na rzecz Spółdzielni Mieszkaniowej i Spółdzielców.

§ 15

1. Spółdzielnia Mieszkaniowa DMR gwarantuje równe traktowanie i zakazuje dyskryminacji w zatrudnieniu świadczących pracę bezpośrednio lub pośrednio pracowników Spółdzielni Mieszkaniowej , we względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię czy formę zatrudnienia. Pracownicy muszą być traktowani równo w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansu i szkoleń. Pracownicy nie mogą być dyskryminowani ze względu na zmianę płci.

2. Przepisy związane z zatrudnieniem pracowników w Spółdzielni Mieszkaniowej DMR podlegają Dyrektywą 96/71 Unii Europejskiej oraz przepisom o kodeksu postępowania cywilnego, w tym o Urzędzie Stanu Cywilnego w zakresie związków partnerskich w tym zatrudnianiu takich osób oraz osób trans płciowych w Spółdzielni Mieszkaniowej.

3. Spółdzielnia Mieszkaniowa DMR na podstawie Kodeksu Pracy monitoruje zachowania dyskryminujące w zatrudnieniu pracowników z par. 15 pkt. 2 w tym w szczególności osób z niepełnosprawnością, prowadząc w tym zakresie rejestr zgłoszeń.

4. Spółdzielnia Mieszkaniowa DMR w zakresie rejestru zgłoszeń z par. 15 pkt. 3 chroni prawa sygnalistów.

Uchwała Nr /..... z dnia2026 r.

z mocą obowiązującą od2026 r.

ZAŁĄCZNIK 1

ZAŁĄCZNIK 2

