

Uchwała Zarządu
Stowarzyszenia Rozwoju Wsi Świętokrzyskiej
nr 3/2025
z dn. 24 lutego 2025 r.
w sprawie przyjęcia
Regulaminu Wynagradzania Pracowników Stowarzyszenia

Na podstawie § 23 ust. 2 lit. m, Statutu Stowarzyszenia Rozwoju Wsi Świętokrzyskiej uchwała się co następuje:

§ 1

Użyte sformułowania i skróty w Regulaminie Wynagradzania Pracowników Stowarzyszenia Rozwoju Wsi Świętokrzyskiej oznaczają:

Regulamin - Regulaminie Wynagradzania Pracowników Stowarzyszenia Rozwoju Wsi Świętokrzyskiej,

SRWŚ –Stowarzyszenie Rozwoju Wsi Świętokrzyskiej,

Zarząd – Zarząd SRWŚ,

Prezes – Prezes Zarządu,

Pracownik Stowarzyszenia – osoba, z którą Prezes lub członkowie zarządu nawiązali stosunek pracy,

PMWwGN – Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej, określone przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

§ 2

1. Prezes lub członkowie Zarządu mogą nawiązać stosunek pracy z osobą wybraną w wyniku przeprowadzonej procedury rekrutacji zgodnie z obowiązującym Regulaminem Zatrudniania Pracowników tylko i wyłącznie w przypadku zabezpieczenia na ten cel środków finansowych w budżecie rocznym SRWŚ, który wynikać może z:
 - a) przewidywanych wpływów z tytułu składek członkowskich,
 - b) budżetów projektów realizowanych na podstawie umów.
2. Niniejszy Regulamin określa zasady wynagradzania za pracę na następujących stanowiskach, etatach:
 - Dyrektor biura,
 - Starszego specjalisty ds. zarządzania projektami,
 - Specjalisty ds. zarządzania projektami,
 - Młodszego specjalisty ds. zarządzania projektami.

§ 3

1. W przypadku umów o pracę miesięczne wynagrodzenia za pracę w pełnym wymiarze czasu nie może przekroczyć dla poszczególnych stanowisk kwot określonych poniżej:
 - a) Dyrektora Biura $\leq 2 \times \text{PMWwGN}$,
 - b) Starszego specjalisty ds. zarządzania projektami $\leq 1,5 \times \text{PMWwGN}$,
 - c) Specjalisty ds. zarządzania projektami $\leq 1,2 \times \text{PMWwGN}$,
 - d) Młodszego specjalisty ds. zarządzania projektami $\leq \text{PMWwGN}$,

- e) w przypadku pozostałych stanowisk wynikających z realizowanego projektu wielkość wynagrodzeń nie może być większa niż PMWwGN.
- 2. W przypadku innych umów cywilno-prawnych wysokość wynagrodzenia ustalana jest indywidualnie z drugą stroną umowy.

§ 4

1. Pracownikowi Stowarzyszenia, zatrudnionemu na podstawie obowiązującej umowy o pracę, przysługuje prawo do rocznego wynagrodzenia w pełnej wysokości po przepracowaniu całego roku kalendarzowego.
2. Pracownikowi Stowarzyszenia, który nie przepracował całego roku kalendarzowego, przysługuje do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego.
3. Pracownikowi Stowarzyszenia nie przysługuje prawo do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:
 - a) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,
 - b) stawiania się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
 - c) wymierzenia Pracownikowi Stowarzyszenia kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy,
 - d) przebywania na urlopie bezpłatnym.
4. Wynagrodzenie roczne może zostać ustalone w wysokości nie większej niż 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez Pracownika Stowarzyszenia w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy przysługujące Pracownikowi Stowarzyszenia, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
5. Dyrektor biura w porozumieniu z Prezesem Zarządu ustala:
 - a) wysokość rocznego wynagrodzenia uzależnioną od oceny pracy,
 - b) liczbę rat, w których roczne wynagrodzenie zostanie wypłacone,
 - c) terminy płatności rat rocznego wynagrodzenia.
6. Wynagrodzenie roczne może zostać przyznane tylko i wyłącznie w przypadku, gdy środki na nie zostaną zabezpieczone w budżecie rocznym SRWŚ.

§4a

1. Pracownikowi Stowarzyszenia, po pięciu latach pracy w Stowarzyszeniu na podstawie umowy o pracę, przysługuje prawo do dodatku za wieloletnią pracę w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia.
2. Dodatek, o którym mowa powyżej, wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 25% miesięcznego wynagrodzenia.
3. Dodatek za wieloletnią pracę wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie nastąpiło w ciągu miesiąca;
 - b) 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 w skutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub

chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 5

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

§ 6

Wykonanie uchwały powierza się Prezesowi Zarządu.