Zatwierdzony Uchwałą Zarządu Polskiego Związku Pływackiego Nr11/2016
z dnia 16 grudnia 2016 roku

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW BIURA POLSKIEGO ZWIĄZKU PŁYWACKIEGO W WARSZAWIE

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1.

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej Regulaminem, określa zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Polskim Związku Pływackim w Warszawie.
2. Regulamin wynagradzania został ustalony na podstawie art. 77^2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)

§ 2.

Regulamin wynagradzania określa:
1) wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych, pomocniczych i obsługi,
2) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach,
3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród,

§ 3.

Ilekroć w Regulaminie jest mowa o :
1) Kodeksie pracy – rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.),
2) PZP – rozumie się przez to Polski Związek Pływacki w Warszawie,
3) Prezes – rozumie się przez to Prezesa PZP,
4) pracodawcy – rozumie się przez to Polski Związek Pływacki w Warszawie,
5) pracowniku – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Polskim Związku Pływackim w Warszawie, na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
6) minimalnym wynagrodzeniu za pracę – rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie szacowane w sposób określony w ustawie z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002r. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.).

§ 4.

Przed dopuszczeniem do pracy nowy pracownik zostaje zapoznany z Regulaminem przez bezpośredniego przełożonego. Oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem włącza się do akt osobowych.

§ 5.

1. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia takiego pracownika ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy, przypadającej do przepracowania przez pracownika.

II. SZCZEGÓLNE WARUNKI WYNAGRADZANIA

§ 6.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych:
   1) wynagrodzenie zasadnicze,
   2) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z Kodeksem Pracy,
   3) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, zgodnie z ustawą z 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90, poz. 844 z póź. zm.).

2. Pracownik może otrzymać dodatkowe wynagrodzenie w postaci:

   1) miesięcznej premii uznaniowej do wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego,
   2) nagrody z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

3. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje Prezes.

§7.

Wypłata wynagrodzenia i innych składników następuje do rąk pracownika, chyba że wyrazi on na piśmie zgodę na ich przekazywanie na konto lub do rąk innej, upoważnionej osoby. Wzory takiej zgody stanowią załączniki nr 4 i nr 5 do Regulaminu.

§ 8.

Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego określonego w stawce miesięcznej ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 9.

Ustala się:

1. Tabelę minimalnych miesięcznych kwot wynagradzania w poszczególnych kategoriach zaszeregowania (załącznik nr 1 do Regulaminu).
2. Tabelę stanowisk pracowników Biura określa załącznik nr 2 do Regulaminu.

§ 10.

1. Za wykonaną pracę przysługuje wynagrodzenie, wypłacone do 25 dnia miesiąca, za który przysługuje wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za pracę faktycznie wykonaną. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

III. WARUNKI PRZYZNAWANIA I WYPŁACANIA NAGRÓD

§ 11.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, pracodawca może utworzyć pozostający do jego dyspozycji, fundusz nagród w wysokości do 5% planowanego osobowego funduszu płac za dany rok budżetowy, z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników, mające charakter uznaniowy.
2. Fundusz nagród za dany rok jest tworzony w roku następnym po sporządzeniu sprawozdania finansowego i osiągnięciu dodatniego wyniku finansowego.
3. Fundusz nagród jest uchwalany przez Zarząd PZP w formie uchwały.

§ 12.

1. Fundusz nagród, o którym mowa w § 11 przeznacza się na nagrody dla pracowników z tytułu osiągnięć w pracy zawodowej.
2. Wypłata nagród następuje po podjęciu uchwały przez Zarząd.
3. Nagrodę z tytułu osiągnięć w pracy zawodowej i wysokość nagrody, na wniosek bezpośredniego przełożonego, ustala Prezes.
4. Odpis zawiadomienia Prezesa o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.

§ 13.

Nagrodę i jej wysokość dla Prezesa, Sekretarza Generalnego lub Dyrektora Biura ustala Zarząd.

IV. INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 14.

Poza wynagrodzeniem za pracę pracownikowi przysługują również inne świadczenia pieniężne związane z pracą, tj.:

1. Świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy na podstawie art. 92. i 184 kodeksu pracy oraz przepisów regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
2. Świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych na podst. art. 92 i 237 Kodeksu pracy oraz przepisów regulujących zasady i wysokość tych świadczeń.
3. Należność z tytułu podróży służbowych na podstawie przepisów w sprawie wysokości oraz warunków ustalania tych należności dla pracowników.

V. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 15.

Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie regulaminu wynagradzania nie spełniają określonych w nich warunków dotyczących wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia oraz umiejętności zawodowych, mogą być nadal zatrudnieni w PZP na dotychczasowych stanowiskach.

§ 16.

Regulamin po przyjęciu przez Zarząd, zostanie przedłożony do wiadomości pracowników.

§ 17.

W sprawach nie unormowanych w regulaminie wynagradzania mają zastosowanie Kodeks pracy i inne przepisy powszechnie obowiązujące.

§ 18.

Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

§ 19.

Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2017.

PREZES ZARZĄDU
Polskiego Związku Pływackiego
dr Paweł Słomiński