



# **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW**

**SPÓŁDZIELNIA MIESZKANIOWA „LAZUROWA”  
Z SIEDZIBĄ W WARSZAWIE**



## Postanowienia ogólne

### §1

1. Podstawę prawną niniejszego Regulaminu Wynagradzania (zwanego dalej „Regulaminem”) stanowi: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (**Dz.U.2022.1510 t.j. z dnia 2022.07.19 z późn. zm**);
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie Pracy (**Dz.U.2017.927 t.j. z dnia 2017.05.11 z późn zm.**).

### §2

3. Regulamin określa zasady wynagradzania pracowników (zwanymi dalej „Pracownikami”) zatrudnionych w Spółdzielni Mieszkaniowej „Lazurowa” w Warszawie (zwanej dalej „Pracodawcą” lub „Spółdzielnią”).
4. Regulamin obowiązuje wszystkich Pracowników zatrudnionych w Spółdzielni, z wyjątkiem Zarządu Spółdzielni, dla którego wynagrodzenie jest określane przez Radę Nadzorczą na podstawie odrębnego regulaminu.
5. Każdego Pracownika zapoznaje się z treścią Regulaminu Pracy w momencie zatrudnienia, co potwierdza się oświadczeniem Pracownika złożonym do akt osobowych.

### §3

1. Pracownikiem Spółdzielni – zgodnie z Kodeksem Pracy – jest osoba świadcząca pracę na rzecz Spółdzielni na podstawie umowy o pracę.

### §4

1. Wynagrodzenia są poufne. Pracownicy zobowiązani są do zachowania w poufności własnego wynagrodzenia.
2. Pracownicy, którzy z racji wykonywanej pracy mają dostęp do informacji o wynagrodzeniach innych Pracowników, zobowiązani są do zachowania szczególnej poufności w stosunku do tych informacji.

## Składniki wynagrodzeń

### §5

1. Na system wynagrodzeń składają się:
  - 1.1 miesięczne wynagrodzenie zasadnicze,
  - 1.2 premia miesięczna
  - 1.3 nagroda roczna, półroczna lub kwartalna,
  - 1.4 nagroda uznaniowa za szczególne osiągnięcia w pracy,
  - 1.5 inne składniki należne Pracownikowi na mocy przepisów prawa pracy.

2. Warunki wynagrodzenia odbiegające od zawartych w Regulaminie określone są indywidualnie w umowie o pracę.

### **Wynagrodzenie zasadnicze**

#### **§6**

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest odpowiednio do rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także jakości i ilości wykonywanej pracy oraz przy uwzględnieniu innych warunków uznanych przez Pracodawcę za istotne w związku z wykonywaniem danej pracy.
2. Ustalając wysokość wynagrodzenia zasadniczego danego Pracownika, Pracodawca bierze pod uwagę następujące czynniki:
  - 2.1. zakres odpowiedzialności na stanowisku pracy zajmowanym przez Pracownika,
  - 2.2. umiejętności i doświadczenie Pracownika,
  - 2.3. wkład Pracownika w rozwój Spółdzielni,
  - 2.4. postawy i zachowania Pracownika,
  - 2.5. osiągnięcia indywidualne Pracownika uwzględniane w okresowej ocenie pracy,
  - 2.6. kategorię zaszeregowania z Taryfikatora kwalifikacyjnego (stanowiącego załącznik nr. 1) określającą mnożnik (krotność) minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku kalendarzowym.
3. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego następuje :
  - 3.1 na wniosek bezpośredniego przełożonego Pracownika,
  - 3.2 po zaopiniowaniu przez Prezesa oraz Członka Zarządu,
  - 3.3 po zaopiniowaniu przez Głównego księgowego.
4. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.
5. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy wynagrodzenie przysługuje tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

### **Premia miesięczna, nagroda roczna, półroczna lub kwartalna**

#### **§7**

1. Premia miesięczna, nagroda roczna, półroczna lub kwartalna ma charakter uznaniowy.
2. O przyznaniu premii miesięcznej, nagrody rocznej, półrocznej lub kwartalnej danemu Pracownikowi wnioskują bezpośrednio przełożony, Prezes lub Członek Zarządu, wskazując jej proponowaną wysokość, przy czym w tym zakresie zobowiązany jest uwzględnić:
  - 2.1 wynik okresowej oceny Pracownika,

- 2.2 stanowisko i zakres odpowiedzialności,
  - 2.3 zatwierdzenie przez Radę Nadzorczą sprawozdania z działalności Spółdzielni,
  - 2.4 sprawozdanie kwartalne z bieżącej działalności.
3. Nagroda roczna, półroczna lub kwartalna może zostać przyznana wyłącznie Pracownikowi, który na ostatni dzień okresu za który ma zostać przyznana nagroda, pozostawał ze Spółdzielnią w stosunku pracy,
  4. Kompetencje w zakresie przyznania i wysokości premii oraz nagrody należą do Zarządu Spółdzielni i są zależne od dostępnych środków finansowych.
  5. Decyzje dotyczące przyznania i wysokości premii miesięcznej, nagrody rocznej, półrocznej lub kwartalnej mają charakter uznaniowy i nie podlegają zaskarżeniu w trybie przepisów o rozpatrywaniu sporów z tytułu roszczeń pracowników, wynikających ze stosunku pracy.

### **Nagroda uznaniowa za szczególne osiągnięcia w pracy**

#### §8

1. Nagroda uznaniowa może być przyznana Pracownikowi w szczególności za:
  - 1.1 tworzenie nowatorskich koncepcji i rozwiązań związanych z działalnością Spółdzielni,
  - 1.2 udział w realizowaniu zadań mających strategiczne znaczenie dla Spółdzielni,
  - 1.3 podejmowanie i wykonywanie zadań w istotny sposób wykraczający poza przypisane Pracownikowi obowiązki służbowe, mające szczególne znaczenie dla prawidłowego działania Spółdzielni,
  - 1.4 szczególne zaangażowanie w działaniach wpływających na tworzenie pozytywnego wizerunku Spółdzielni,
  - 1.5 tworzenie rozwiązań, których wdrożenie powoduje obniżenie kosztów działalności albo wypracowanie nadwyżki bilansowej przy jednoczesnym zwiększeniu lub zachowaniu jakości świadczonych usług.
2. Z wnioskiem o przyznanie nagrody dla Pracownika występuje bezpośredni przełożony do Zarządu Spółdzielni.
3. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje Prezes Zarządu po uprzednim zaopiniowaniu wniosku przez Członka Zarządu.

### **Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń**

#### §9

1. Wypłata wynagrodzenia zasadniczego miesięcznego oraz ewentualnych zasiłków płatnych ze środków ZUS jest dokonywana za każdy miesiąc nie później niż ostatniego dnia roboczego tego miesiąca, za który wynagrodzenie jest należne.
2. W przypadku, gdy wniosek o wypłatę godzin nadliczbowych, złożony zgodnie z zasadami określonymi w Regulaminie Pracy zostanie uwzględniony przez Zarząd, wynagrodzenie z tytułu nadgodzin zostanie wypłacone wraz z wynagrodzeniem



za miesiąc następujący po okresie rozliczeniowym, za który wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest należne

#### §10

Wszystkie składniki wynagrodzenia będą wypłacane na rachunek bankowy Pracownika lub po złożeniu wniosku na piśmie bezpośrednio do rąk własnych w kasie Spółdzielni.

### **Postanowienia końcowe**

#### §11

1. Każdy Pracownik zobowiązany jest do przestrzegania niniejszego Regulaminu.
2. Spory pomiędzy Pracownikami a Spółdzielnią rozpatrują sądy pracy.
3. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy i przepisów wydanych na jego podstawie.
4. W sprawach skarg i wniosków Pracownik może skierować się bezpośrednio do Zarządu Spółdzielni.

#### §12

Zmiana Regulaminu może być dokonana wyłącznie w trybie przewidzianym w Kodeksie Pracy.

#### §13

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia jego ogłoszenia.

#### §14

W dniu wejścia w życie Regulaminu traci moc Regulamin wynagradzania pracowników SM „Lazurowa” uchwalony przez Zarząd Spółdzielni Mieszkaniowej „Lazurowa” uchwałą nr 24/2022 z dnia 14.12.2022 r.

CZŁONEK ZARZĄDU GŁÓWNY KSIĘGOWY Spółdzielni Mieszkaniowej „LAZUROWA”  
*mgr Dorota Dołota*

PREZES ZARZĄDU Spółdzielni Mieszkaniowej „LAZUROWA”  
*Zbigniew Gęca-Richter*

## I. Taryfikator kwalifikacyjny

L.p.	Stanowisko	Wykształcenie, kwalifikacje	Wymagany staż	Kategoria zaszeregowania
1.	Pełnomocnik Zarządu	Wyższe	4 lata, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	VII
2.	Główny księgowy	Wyższe ekonomiczne,  średnie ekonomiczne,  certyfikat księgowy	3 lata, w tym rok na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym  6 lat, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	VI
3.	Zastępca głównego księgowego	Wyższe ekonomiczne,	3 lata, w tym rok na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym  6 lat, w tym 2 na stanowisku	VI

		Średnie ekonomiczne	kierowniczym lub samodzielnym	
4.	Kierownik ds. techniczno – eksploatacyjnych	Wyższe techniczne,  Średnie techniczne,  + uprawnienia budowlane, licencja zarządcy nieruchomości, przynależność do izby zawodowej	3 lata, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym  6 lat, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	VI
5.	Kierownik działu inwestycji i zarządzania nieruchomościami	Wyższe,  Średnie,	3 lata, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym  6 lat, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	
6.	Koordynator ds. inwestycji	Wyższe,	2 lata  4 lata	V

		średnie odpowiednie do pełnionej funkcji  +doświadczenie przy realizacji procesów inwestycyjnych		
7.	Inspektor Nadzoru	Wyższe techniczne,  średnie techniczne,  + uprawnienia budowlane, przynależność do izby zawodowej, prawo jazdy kat. B	2 lata  3 lata	V
8.	Główny specjalista	Wyższe,	5 lat	V
9.	Inspektor	Wyższe techniczne,  średnie techniczne	1 rok  3 lata	V
10.	St. specjalista	Wyższe,  średnie odpowiednie do pełnionej funkcji	2 lata  4 lata	IV
11.	Administrator- Zarządca nieruchomości	Wyższe  Średnie, licencja zarządcy nieruchomości	1 rok  3 lata	III
12.	Specjalista	Wyższe,  średnie, odpowiednie do pełnionej funkcji	1 rok  3 lata	III
13.	Księgowa – Kasjer	Wyższe,	1 rok  2 lata	III



		średnie, odpowiednie do pełnionej funkcji		
14.	Młodszy specjalista	Wyższe, średnie	3 miesiące 6 miesięcy	II
15.	Gospodarz budynku	Zawodowe lub podstawowe	Nie wymagany	II
16.	Stażysta	średnie	Nie wymagany	I

## II. Tabela miesięcznych stawek wynagrodzeń

Kategoria zaszeregowania	Krotność minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku kalendarzowym
I	1,00-2,00
II	1,30-2,60
III	1,60-3,20
IV	1,90-3,80
V	2,20-4,40
VI	2,50-5,00
VII	2,80-5,60



### III. Zasady ustalania wynagrodzeń gospodarzy budynków zatrudnionych w zadaniowym systemie czasu pracy

1. Przyjmuje się metodę ustalania bazowego miesięcznego wynagrodzenia gospodarzy uzależnionego od :
  - a) powierzchni sprzątanej budynku, do której należy powierzchnia: korytarzy, piwnic, klatek schodowych, drzwi, okien, schodów, grzejników, windy oraz powierzchni codziennego sprzątania wokół budynku
  - b) powierzchni zieleni;
  - c) powierzchni do odśnieżania tj. chodniki, ciągi komunikacyjne, powierzchnia utwardzona do altanki śmietnikowej czy trzepaka.
2. Ustala się następujące współczynniki przeliczeniowe dla gospodarzy budynków:

<b>Adres posesji</b>	<b>Współczynnik przeliczeniowy</b>
Lazurowa 2 i 2A	2,10
Lazurowa 6	1,90
Sternicza 129 i 131	1,90
Rozłogi 3 i 4	1,80
Lazurowa 4	1,70
Lazurowa 12	1,60
Rozłogi 5 i 7	1,60
Siemiatycka 1	1,50
Rozłogi 6	1,40
Rozłogi 2	1,20
Rozłogi 9	1,00

3. Wynagrodzenie miesięczne poszczególnych gospodarzy ustala się jako iloczyn wynagrodzenia bazowego i współczynnika przeliczeniowego.
4. W indywidualnych przypadkach dopuszcza się stosowanie innych przeliczeń do stalenia wynagrodzenia.

