

**Uchwała Zarządu
Stowarzyszenia Rozwoju Wsi Świętokrzyskiej
zmieniająca Uchwałę nr 17/2015
z dn. 6 sierpnia 2015 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

1. §3 ust. 1 lit. b przywołanej na wstępie uchwały otrzymuje brzmienie:
„0,8 x PMWwGN ≤ Starszego specjalisty ds. zarządzania projektami ≤ 1,5 x PMWwGN,”
2. Tekst jednolity zmienionej uchwały stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej Uchwały.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 października 2016 r.

§ 3

Wykonanie uchwały powierza się Prezesowi Zarządu.

Uchwała Zarządu
Stowarzyszenia Rozwoju Wsi Świętokrzyskiej
nr 8/2016
z dn. 24 września 2016 r.
w sprawie przyjęcia
Regulaminu Wynagradzania Pracowników Stowarzyszenia
(tekst jednolity)

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,
- Doradcy 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) $PMWwGN \leq \text{Dyrektora Biura} \leq 2 \times PMWwGN$,
- b) $0,8 \times PMWwGN \leq \text{Starszego specjalisty ds. zarządzania projektami} \leq 1,5 \times PMWwGN$,
- c) $0,7 \times PMWwGN \leq \text{Specjalisty ds. zarządzania projektami, Doradcy ds. zarządzania projektami} \leq 1,2 \times PMWwGN$,
- d) $\text{Młodszego specjalisty ds. zarządzania projektami} \leq 0,7 \times PMWwGN$,
- 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 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, pod warunkiem, że okres ten co najmniej 6 miesięcy.
3. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach korzystania z:
 - a) urlopu wychowawczego,
 - b) urlopu macierzyńskiego,
 - c) dodatkowego urlopu macierzyńskiego,
 - d) urlopu ojcowskiego,
 - e) urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - f) dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - g) urlopu dla poratowania zdrowia,
 - h) urlopu rodzicielskiego,
 - i) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią Pracownika Stowarzyszenia.
4. 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) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
5. 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.
6. Prawo do ustalenia wysokości rocznego wynagrodzenia przysługuje Zarządowi oraz Dyrektorowi biura.
7. Wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu trzech pierwszych miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.
8. Wynagrodzenie roczne może zostać przyznane tylko i wyłącznie w przypadku, gdy środki na nie zostaną zabezpieczone w budżecie rocznym SRWŚ.

§ 5

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

§ 6

Wykonanie uchwały powierza się Prezesowi Zarządu.