

**Uchwała Zarządu  
Stowarzyszenia Rozwoju Wsi Świętokrzyskiej  
nr 5/2023  
z dnia 1 marca 2023 r.  
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. §4 ust. 6 przywołanej na wstępie uchwały otrzymuje brzmienie:  
„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.”.
2. §4 ust. 7 zostaje skreślony.
3. Tekst jednolity zmienionej uchwały stanowi Załącznik nr 1 do niniejszej Uchwały.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z chwilą podjęcia.

§ 3

Wykonanie uchwały powierza się Prezesowi Zarządu.

**Uchwała Zarządu**  
**Stowarzyszenia Rozwoju Wsi Świętokrzyskiej**  
**nr 17/2015**  
**z dn. 6 sierpnia 2015 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) Dyrektora Biura  $\leq 2 \times$  PMWwGN,
  - b) Starszego specjalisty ds. zarządzania projektami  $\leq 1,5 \times$  PMWwGN,
  - c) Specjalisty ds. zarządzania projektami, Doradcy ds. zarządzania projektami  $\leq 1,2 \times$  PMWwGN,
  - d) 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. 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.
7. Skreślony
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.