

Załącznik 8.

Regulamin wynagrodzeń

Cześć I – Postanowienia ogólne

§1

Regulamin ten ma na celu promowanie uczciwości, transparentności i równego traktowania w kształtowaniu wynagrodzeń w organizacji.

Regulamin określa zasady kształtowania wynagrodzeń i świadczeń w organizacji.

Przez zasady kształtowania wynagrodzeń i świadczeń w organizacji rozumie się nie tylko wynagrodzenia zasadnicze, ale także dodatki finansowe oraz benefity pozafinansowe, takie jak opieka medyczna, karnety sportowe czy elastyczne godziny pracy.

§2

Celem regulaminu jest zapewnienie:

- przejrzystości w ustalaniu wynagrodzeń,
- sprawiedliwości w zakresie kształtowania wynagrodzeń i świadczeń,
- zgodności z zasadą równego traktowania w zakresie kształtowania wynagrodzeń i świadczeń, niezależnie od płci, wieku, niepełnosprawności, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, rasy lub koloru skóry, narodowości, pochodzenia etnicznego, religii, wyznania, światopoglądu, przynależności związkowej, przekonań politycznych lub innych cech prawnie chronionych.

§3

Regulamin obejmuje swym zakresem każdą osobę zatrudnioną w organizacji.

Przez osobę zatrudnioną rozumie się osobę wykonującą pracę w (nazwa organizacji), na podstawie umowy o pracę, jak również osobę, którą łączy z organizacją inne formy współpracy, tj. umowa cywilnoprawna, staż oraz współpraca w ramach własnej działalności gospodarczej.

Cześć II – Rodzaje wynagrodzeń

§4

Wynagrodzenie zasadnicze jest ustalane w odniesieniu do danego stanowiska w oparciu o zakres zadań i obowiązków na danym stanowisku oraz kwalifikacje, kompetencje i doświadczenie zawodowe zatrudnionej osoby.

Premie i dodatki mogą być przyznawane za realizację określonych celów, efektywność, staż pracy lub inne kryteria, zgodnie z wewnętrznymi zasadami organizacji.

Dodatki obligatoryjne wypłacane są za pracę w godzinach nadliczbowych, w warunkach szczególnych lub w przypadku innych sytuacji przewidzianych przepisami prawa.

Cześć III – Zasady ustalania wynagrodzeń

§5

Wynagrodzenia są określane w oparciu o przepisy prawa pracy oraz tabelę stawek obowiązującą w organizacji.

§6

Wynagrodzenia są ustalane zgodnie z zasadą równego traktowania, zapewniając, że osoby zatrudnione na równorzędnych stanowiskach, z porównywalnymi kwalifikacjami, kompetencjami i doświadczeniem zawodowym, otrzymują takie samo wynagrodzenie.

§7

Zmiana wynagrodzenia może nastąpić w wyniku:

- awansu,
- zmiany stanowiska,
- przeglądu wynagrodzeń przeprowadzanego okresowo w organizacji.

Część IV – System premiowy

§8

Szczegółowe zasady premiowania są określone odrębną regulacją wewnętrzną obowiązującą w organizacji.

Premie mogą mieć charakter:

- uznaniowy – przyznawane na podstawie decyzji przełożonej lub przełożonego,
- wynikowy – zależne od osiągniętych wyników przez zatrudnioną osobę lub zespół pracowniczy.

§9

System premiowy jest transparentny, a jego kryteria są jednakowe dla wszystkich zatrudnionych osób wykonujących pracę na podobnych stanowiskach.

Część V – Wypłata wynagrodzeń

§10

Wynagrodzenia są wypłacane w terminie do (dzień miesiąca) każdego miesiąca na rachunek bankowy wskazany przez zatrudnioną osobę.

W przypadku opóźnień z winy organizacji, zatrudniona osoba ma prawo do odsetek ustawowych.

Wszystkie składniki wynagrodzenia są szczegółowo wykazywane na pasku wypłat.

Część VI – Świadczenia dodatkowe

§11

Organizacja może przyznać zatrudnionym osobom świadczenia dodatkowe, takie jak:

- bony świąteczne,
- dopłaty do wypoczynku (tzw. „wczasy pod gruszą”),
- ubezpieczenie zdrowotne,
- inne świadczenia określone w polityce organizacji.

Inne świadczenia określone w polityce organizacji, z których mogą skorzystać bliskie osoby zatrudnionych osób obejmują swym zakresem: żonę, męża, partnerkę, partnera, bez względu na stopień formalizacji relacji oraz bez względu na to czy są to związki jedno- czy dwupłciowe.

Część VII – Prawo do odwołania od decyzji

§12

Każda zatrudniona osoba ma prawo dokonać zgłoszenia na temat nierównego traktowania w odniesieniu do zasad kształtowania wynagrodzeń w organizacji w sposób analogiczny do innych zgłoszeń dotyczących nierównego traktowania w miejscu pracy.

Niedopuszczalne jest podejmowanie jakichkolwiek działań odwetowych wobec osoby, które dokonała powyższego zgłoszenia.

Część VIII – Postanowienia końcowe

§13

Regulamin wchodzi w życie z dniem (data), po podpisaniu przez zarząd i podaniu do wiadomości pracownic i pracowników.

§14

Wszelkie zmiany regulaminu wymagają formy pisemnej oraz poinformowania wszystkich zatrudnionych osób z odpowiednim wyprzedzeniem.

§15

Niniejszy regulamin podlega udostępnieniu każdej zatrudnionej osobie, a jego treść znajduje się w siedzibie organizacji oraz na jej wewnętrznej stronie intranetowej.