

**REGULAMIN**  
**WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW**  
**TORUŃSKIEJ AGENCJI ROZWOJU REGIONALNEGO S. A.**  
**W TORUNIU**

**§ 1**

Podstawę prawną ustalania Regulaminu Wynagradzania stanowią przepisy:

1. Art. 77<sup>2</sup> § 4 i art. 78 § 1 Kodeksu Pracy;
2. § 19 ust. 2 pkt. 4 Statutu Spółki.

**Rozdział I**  
**Postanowienia ogólne**

**§ 2**

Regulamin ustala zasady wynagrodzenia pracowników Spółki i przyznawania innych świadczeń płacowych wynikających ze stosunku pracy.

**§ 3**

1. Zasady ustalone w Regulaminie dotyczą pracowników zatrudnionych w Spółce na podstawie umowy o pracę.
2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie i inne świadczenia przewidziane w regulaminie, przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

**§ 4**

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę. W przypadku, gdy według przepisów powszechnie obowiązujących najniższe wynagrodzenie za pełny etat zostanie podwyższone tak, iż przekroczy wysokość wynagrodzenia określoną w umowie o pracę, pracodawca ma obowiązek niezwłocznie wprowadzić aneksem do umowy zmianę stąd wynikającą.

**§ 5**

W Spółce w zależności od rodzaju i specyfiki pracy stosuje się czasowo-miesięczną formę płacy.



## § 6

Wynagrodzenie pracownika składa się z:

- a. wynagrodzenia zasadniczego określonego stawką miesięczną;
- b. dodatku specjalnego;
- c. premii uznaniowej;
- d. innych świadczeń i dodatków wymienionych w Regulaminie.

## § 7

Poza świadczeniami określonymi w Regulaminie, pracownikom przysługują wyłącznie świadczenia, których obowiązek wypłacania określają obowiązujące przepisy prawa pracy lub innych aktów prawnych wydawanych przez organa państwowe.

## **Rozdział II Wynagrodzenie zasadnicze**

### § 8

1. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną dla poszczególnych stanowisk.
2. Wynagrodzenie przysługuje za czas faktycznie wykonywanej pracy.
3. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy tak przewidują obowiązujące przepisy prawa.

### § 9

1. Stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz wymagania kwalifikacyjne dla poszczególnych stanowisk ustala Zarząd Spółki w formie uchwały, załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
2. Wypłata wynagrodzenia zasadniczego następuje z dołu w miesiącu za jaki świadczenie przysługuje.

## **Rozdział III Dodatek specjalny**

### § 10

1. Pracownikowi przysługuje dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań z tytułu:
  - a. koordynowania projektu,
  - b. pełnienia prokury w Spółce.
2. Stawki dodatku specjalnego określone są w tabeli „Stawki wynagrodzeń w TARR S.A. Tabela Wymagań Kwalifikacyjnych”, stanowiącej załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
3. Określenia wysokości dodatku specjalnego dla poszczególnych pracowników w ramach

istniejących stawek dokonuje Zarząd Spółki. W przypadku, o którym mowa w ust.1 punkt a) brane są pod uwagę między innymi następujące kryteria:

- a. budżet projektu;
- b. stopień złożoności projektu;
- c. ilość pracowników podlegających koordynatorowi.

## **Rozdział IV Premie i nagrody roczne**

### **§ 11**

1. Określenia wysokości premii dla poszczególnych pracowników dokonuje Zarząd Spółki z uwzględnieniem aktualnych możliwości finansowych Spółki, biorąc pod uwagę między innymi:
  - a. osiągnięcia pracowników w realizacji zadań wynikających z powierzonych im obowiązków; inicjatywę, sumienność i staranność w wykonywaniu pracy;
  - b. przestrzeganie Regulaminu Pracy i wynikających z niego dla pracownika obowiązków;
  - c. obecność w pracy;
  - d. stosunek do klientów i współpracowników.
2. Dokonując określenia wysokości premii dla poszczególnych pracowników Zarząd kieruje się opiniami dyrektorów odpowiedzialnych za poszczególne działy Agencji, bądź kierowników komórek podległych bezpośrednio Zarządowi.
3. Premia ma charakter uznaniowy i może być wypłacana w dowolnym terminie ustalonym przez Zarząd.

## **Rozdział V Nagroda jubileuszowa**

### **§ 12**

Pracownikom z tytułu wieloletniej pracy przysługuje nagroda jubileuszowa według zasad określonych w załączniku nr 2 do niniejszego Regulaminu.

## **Rozdział VI Odprawy emerytalne – rentowe**

### **§ 13**

Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez tego pracownika, prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej.



