

Uchwała Nr 5/2019

Rady Nadzorczej
Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.
z dnia 11 kwietnia 2019 r.

w sprawie zatwierdzenia zasad wynagradzania pracowników Spółki

Na podstawie § 19 ust. 2 pkt 4) Statutu Spółki

§ 1

1. Rada Nadzorcza zatwierdza zasady wynagradzania pracowników Spółki, w postaci przedstawionej zmiany Regulaminu Wynagradzania Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A., objętej treścią Uchwały Zarządu Spółki z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.
2. Odpis uchwały Zarządu, o której mowa w ust. 1, stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem jej podjęcia.

Liczba obecnych członków Rady:³.....

Ilość głosów oddanych za uchwałę:³.....

Ilość głosów przeciw uchwale:⁰.....

Ilość głosów wstrzymujących się:⁰.....

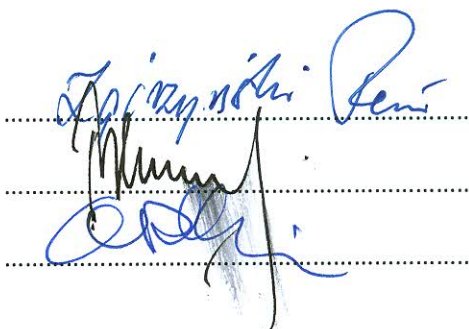
Zdania odrębne: (wniesiono / nie wniesiono)

Podpisy członków Rady Nadzorczej:

1. Paweł Zgórzyński

2. Benedykt Osowski

3. Olgierd Dziekoński





**Uchwała Zarządu
Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.
z dnia 3 kwietnia 2019 r.**

w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.

Zarząd Spółki: Toruńska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. z siedzibą w Toruniu, działając na podstawie art. 77² § 1 Kodeksu pracy w związku z § 19 ust. 2 pkt 4 Statutu Spółki, niniejszym:

1. Dokonuje zmiany Regulaminu Wynagradzania Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. poprzez:
 - 1) dodanie w § 5 ust. 1 punktu c w następującym brzmieniu:
„c) wykonywania dodatkowych zadań powierzonych pracownikowi na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez zarząd Spółki do podejmowania decyzji i podpisywania umów grantowych, w związku z realizacją projektu grantowego,”
 - 2) zmianę treści załącznika nr 1 do Regulaminu poprzez zastąpienie użytego w tabelach „Stawki wynagrodzeń w TARR S.A.” oraz w „Tabela wymagań kwalifikacyjnych” zwrotu „Dyrektor Finansowy” zwrotem „Dyrektor Zarządzający”,
 - 3) zmiany treści załącznika nr 1 do Regulaminu w części dotyczącej dodatku specjalnego w tabeli „Stawki wynagrodzeń w TARR S.A.”, który po zmianie przyjmuje następujące brzmienie:

Dodatek specjalny:		
1	Prokurent spółki	1000zł do 4000zł
2	Koordinator projektu	500zł do 3000zł
3	Pełnomocnik w projekcie grantowym	500zł do 3000zł

2. Uchwała wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia jej zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą i podlega podaniu do wiadomości pracowników w formie komunikatu.
3. Tekst jednolity Regulaminu Wynagradzania Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A., uwzględniający zmiany dokonane niniejszą uchwałą, stanowi załącznik do uchwały.

Podpisy Zarządu:

1. Michał Przemysław Korolko – Prezes Zarządu

2. Tomasz Zenon Pasikowski – Wiceprezes Zarządu

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

§ 1

Podstawę prawną ustalania Regulaminu Wynagradzania stanowią przepisy:

1. Art. 77² § 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,
 - c. wykonywania dodatkowych zadań powierzonych pracownikowi na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez zarząd Spółki do podejmowania decyzji i podpisywania umów grantowych, w związku z realizacją projektu grantowego,



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.

§ 14

Wysokość odprawy w przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez pracownika prawa do emerytury lub renty wynosi dwukrotność wynagrodzenia zasadniczego.

Rozdział VII Ubezpieczenia grupowe, pakiet medyczny

§ 15

1. Pracownicy mają prawo do zakupu ubezpieczenia grupowego, w tym do zakupu usług prywatnej opieki medycznej (tzw. pakiet medyczny) po cenie niższej niż detaliczna.
2. Pracownik tytułem współfinansowania ubezpieczenia grupowego, w tym pakietu medycznego będzie ponosił miesięcznie koszt w wysokości stanowiącej różnicę między wartością wybranego przez pracownika pakietu a kwotą dofinansowania ustaloną, przez pracodawcę, z góry na rok obowiązywania ubezpieczenia, której wysokość Zarząd będzie podawał w formie komunikatu. Kwota współfinansowana przez pracownika będzie potrącana z jego miesięcznego wynagrodzenia (na podstawie pisemnej zgody pracownika) począwszy od pierwszego miesiąca, w którym pracownik wyrazi zgodę.
3. Pracownicy mają prawo do świadczenia, o którym mowa w ust. 1 za okresy pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, a także w okresie korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem oraz urlopów wychowawczych.

Rozdział VIII Przepisy końcowe

§ 16

Postanowienia niniejszego Regulaminu wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników pod warunkiem jego zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

§ 17

W prawach dotyczących przedmiotu niniejszego Regulaminu, które nie zostały w nim uregulowane, zastosowanie mają przepisy prawa pracy.

WICEPREZES ZARZĄDU

Tomasz Pasikowski

PREZES ZARZĄDU

Michał Korolko

STAWKI WYNAGRODZEŃ W TARR S.A.

L.p.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze
Finanse:		
1	Dyrektor Zarządzający	od 3 do 4x przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysku
2	Główny księgowy	5000zł do 10 000zł
3	Księgowy	3000zł do 4500zł
4	Młodszy księgowy	2500zł do 3500zł
Stanowiska merytoryczne:		
1	Dyrektor	5000zł do 8000zł
2	Kierownik	4200zł do 5200zł
3	Starszy specjalista	3500zł do 4500zł
4	Specjalista	2800zł do 3800zł
5	Młodszy specjalista	2500zł do 3000zł
Stanowiska administracji i obsługi:		
1	Radca prawny	3500zł do 4500zł
2	Asystent zarządu	2800zł do 3800zł
3	Asystent, sekretarka	2500zł do 3000zł
4	Specjalista ds. technicznych	2800zł do 3800zł
5	Pracownik techniczny	2100zł do 2800zł
6	Sprzątaczką	2100zł do 2800zł

Dodatek specjalny:		
1	Prokurent spółki	1000zł do 4000zł
2	Koordynator projektu	500zł do 3000zł
3	Pełnomocnik w projekcie grantowym	500zł do 3000zł



TABELA WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH

L.p.	Stanowisko	Wykształcenie	Staż pracy	Staż pracy na stanowisku kierowniczym	Wymagania dodatkowe
Finanse:					
1	Dyrektor Zarządzający	wyższe	15 lat	5 lat	znajomość rozliczania projektów UE
2	Główny Księgowy	wyższe, ekonomiczne	10 lat	5 lat	znajomość problematyki podatkowej, znajomość programów komp. do obsługi księgowości,
3	Księgowy	wyższe lub średnie ekonomiczne	3 lata	-	Znajomość programów komp. do obsługi księgowości
4	Młodszy księgowy	wyższe lub średnie ekonomiczne	1 rok	-	Znajomość programów komp. do obsługi księgowości
Stanowiska merytoryczne:					
1	Dyrektor	wyższe	5 lat	1 rok	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją, znajomość języka angielskiego,
2	Kierownik	wyższe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
3	Starszy specjalista	wyższe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
4	Specjalista	wyższe	1 rok	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
5	Młodszy specjalista	wyższe	-	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
Stanowiska administracji i obsługi:					
1	Radca prawny	wyższe prawnicze	1 rok	-	wpis na listę radców prawnych
2	Asystent zarządu	wyższe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
3	Asystent, sekretarka	średnie	1 rok	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
4	Specjalista ds. technicznych	średnie lub zawodowe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
5	Pracownik techniczny	zawodowe	-	-	-
6	Sprzątaczką	podstawowe	-	-	-



Załącznik nr 2
do Regulaminu Wynagradzania Pracowników
Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Toruniu

- I. Nagrody jubileuszowe pracowników Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.:
1. po **20** latach pracy – **50 %** wynagrodzenia miesięcznego brutto;
 2. po **25** latach pracy – **75 %** wynagrodzenia miesięcznego brutto;
 3. po **30** latach pracy – **100 %** wynagrodzenia miesięcznego brutto;
 4. po **35** latach pracy – **150 %** wynagrodzenia miesięcznego brutto;
 5. po **40** latach pracy – **200 %** wynagrodzenia miesięcznego brutto;
 6. po **45** latach pracy – **250 %** wynagrodzenia miesięcznego brutto.
- II. Do obliczania okresów uprawniających pracowników do nagrody jubileuszowej wlicza się udokumentowane przez pracownika okresy zatrudnienia na podstawie umów o pracę, okresy pracy nakładczej oraz prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek (samozatrudnienie).

