

Załącznik nr 2 do Uchwały nr 01/02/2020 Zarządu Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. z siedzibą w Toruniu z dnia 10 lutego 2020 r. w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.

Tekst jednolity

**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. pełnienia prokury w Spółce,
 - b. 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.

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, sumiennosc 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.



Michał Przemysław Korolko
Prezes Zarządu TARR S.A.

Załącznik nr 1 do Regulaminu Wynagradzania Pracowników
Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. w Toruniu

STAWKI WYNAGRODZEŃ W TARR S.A.

L.p.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze
1	Dyrektor Zarządzający	od 3 do 4 x przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez nagród z zysku
2	Główny Księgowy – Dyrektor Działu Finansowo-Księgowego	5500 zł do 11000 zł
3	Dyrektor Działu Inwestycji i Zarządzania Nieruchomościami	5500 zł do 9000 zł
4	Radca prawny	4000 zł do 5500 zł
5	Koordynator projektu, Menadżer sekcji	5000 zł do 7000 zł
6	Kierownik sekcji	4500 zł do 6000 zł
7	Lider zespołu	4200 zł do 5400 zł
8	Księgowy	3800 zł do 5000 zł
9	Młodszy księgowy	3000 zł do 4300 zł
10	Starszy specjalista	4000 zł do 5000 zł
11	Specjalista	3300 zł do 4300 zł
12	Młodszy specjalista	3000 zł do 3800 zł
13	Asystent, sekretarka	3000zł do 3800zł
14	Specjalista ds. technicznych	3000 zł do 4000 zł
15	Pracownik techniczny	2600 zł do 3100 zł
16	Sprzątaczką	2600 zł do 3100 zł

Dodatek specjalny:

1	Prokurent spółki	1000 zł do 4000 zł
2	Pełnomocnik w projekcie grantowym	500 zł do 3000 zł

TABELA WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH

L.p.	Stanowisko	Wykształcenie	Staż pracy	Staż pracy na stanowisku kierowniczym	Wymagania dodatkowe
1	Dyrektor Zarządzający	wyższe	15 lat	5 lat	znajomość rozliczania projektów UE
2	Główny Księgowy - Dyrektor Działu Finansowo-Księgowego	wyższe ekonomiczne	10 lat	5 lat	znajomość problematyki podatkowej, znajomość programów komp. do obsługi księgowości, certyfikat do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych, studia podyplomowe z zakresu prawa podatkowego
3	Dyrektor Działu Inwestycji i Zarządzania Nieruchomościami	wyższe	5 lat	1 rok	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
4	Radca prawny	wyższe prawnicze	3 lata	-	wpis na listę radców prawnych
5	Koordynator projektu, Menadżer sekcji	wyższe	3 lata	1 rok	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją, znajomość języka angielskiego,
6	Kierownik sekcji	wyższe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
7	Lider zespołu	wyższe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
8	Księgowy	wyższe lub średnie ekonomiczne	3 lata	-	znajomość programów komp. do obsługi księgowości, znajomość przepisów prawa podatkowego, i ubezpieczeń społecznych
9	Młodszy księgowy	wyższe lub średnie ekonomiczne	1 rok	-	znajomość programów komp. do obsługi księgowości
10	Starszy specjalista	wyższe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
11	Specjalista	wyższe	1 rok	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
12	Młodszy specjalista	wyższe	-	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
13	Asystent, sekretarka	średnie	1 rok	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
14	Specjalista ds. technicznych	średnie lub zawodowe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
15	Pracownik techniczny	zawodowe	-	-	-
16	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).