

**Uchwała 134/2016
z dnia 9 grudnia 2016 roku**

Zarządu Opolskiego Związku Piłki Nożnej

w sprawie przyjęcia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Biura OZPN

Na podstawie § 29 lit. j Statutu Opolskiego Związku Piłki Nożnej Zarząd Opolskiego Związku Piłki Nożnej uchwala, co następuje:

§ 1

Przyjmuje się Regulamin Wynagradzania Pracowników Biura OZPN zgodnie z załącznikiem do niniejszej uchwały.

§ 2

Wykonanie uchwały powierza się Prezesowi OZPN

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia

PREZES
Opolskiego Związku
Piłki Nożnej
Tomasz Garbowski

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW BIURA OPOLSKIEGO ZWIĄZKU PIŁKI NOŻNEJ

I.

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1.

Regulamin ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą Pracowników zatrudnionych w Biurze OZPN.

§ 2.

Ilekcroć w treści Regulaminu jest mowa o:

- 1) „Regulaminie” – należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin Wynagradzania;
- 2) „Pracodawcy” lub „OZPN” – należy przez to rozumieć Opolskim Związek Piłki Nożnej z siedzibą w Opolu;
- 3) „Pracownika” – należy przez to rozumieć osobę wykonującą pracę na rzecz Pracodawcy, w ramach stosunku pracy, bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę;
- 4) „k.p.” – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 roku, Nr 21, poz. 94 ze zm.).

§ 3.

1. Postanowienia Regulaminu stosuje się do wszystkich Pracowników, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy, z zastrzeżeniem postanowienia ust. 2.
2. Regulamin nie określa warunków wynagradzania Pracowników zarządzających w imieniu Pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 k.p., tj. członków Zarządu OZPN, w tym Prezesa OZPN.

§ 4.

Pracodawca jest obowiązany zapoznać każdego Pracownika, w tym również nowo przyjętego do pracy, przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, z treścią Regulaminu, na dowód czego Pracownik składa odpowiednie oświadczenie na piśmie wobec Pracodawcy, które zostaje dołączone do jego akt osobowych.

II.

WARUNKI WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ

§ 5.

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom Pracownika wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy.
2. Konkretną wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, dla indywidualnego Pracownika ustala się przy zawarciu umowy o pracę.

§ 6.

1. Wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w ustawie z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002 roku, Nr 200, poz. 1679 ze zm.).
2. Gdy minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, ulegnie podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego Pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, nastąpi bezzwłoczna waloryzacja wysokości wynagrodzenia przysługującego takiemu Pracownikowi do poziomu nie niższego niż minimalne.

§ 7.

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne ewentualne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu wykonywanej pracy, ustalonego umowie o pracę.

§ 8.

Pracownikowi z tytułu wykonywanej pracy przysługują następujące składniki wynagrodzenia za pracę:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze;
- 2) inne składniki, jeżeli stosowne postanowienia w tym przedmiocie zawiera umowa o pracę.

§ 9.

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
2. Pracownicy zarządzający w imieniu OZPN Biurem OZPN (Prezes OZPN, Kierownicy poszczególnych Pionów), Trenerzy, pracownicy będącymi osobami funkcyjnymi w wydziałach i komisjach (przewodniczący, zastępca lub sekretarz), wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

III.

ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 10.

1. Pracownikowi, który w szczególności przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczynia się szczególnie do wykonywania zadań zakładu pracy, Pracodawca może przyznać premię lub nagrodę.

2. Premia lub nagroda, o której mowa w ust. 1, ma charakter uznaniowy – jej przyznanie oraz wysokość zależy od uznania Pracodawcy; może mieć ona charakter miesięczny lub kwartalny.

§ 11.

Pracownikowi przysługują świadczenia związane z pracą, o których mowa w odpowiednich przepisach k.p. i innych przepisach prawa pracy, na warunkach w nich określonych, w tym w szczególności:

- 1) odprawa pieniężna w związku z przejściem Pracownika na rentę lub emeryturę;
- 2) świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy;
- 3) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- 4) odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego Pracownika.

IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 12.

1. Prezes OZPN ustala samodzielnie wynagrodzenia dla Wiceprezesów OZPN, Członków Zarządu OZPN.

2. Warunki pracy i płacy Prezesa OZPN ustala dwóch, działających łącznie, Wiceprezesów OZPN tj. ds. organizacyjnych i ds. szkolenia.

3. W odniesieniu do pozostałych Pracowników OZPN, w tym nieobjętych postanowieniami Regulaminu, wynagrodzenie ustala Prezes OZPN samodzielnie.

§ 13.

Ustala się następujące zasady wypłacania wynagrodzenia za pracę:

1) przy wypłacie wynagrodzenia potrąca się należną zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych według zasad określonych we właściwych przepisach podatkowych oraz składki na ubezpieczenia społeczne. Ponadto, z wynagrodzenia za pracę mogą być potrącane należności przewidziane w art. 87 k.p., a także inne należności na zasadach określonych w odpowiednich przepisach prawa pracy;

2) wynagrodzenie zasadnicze wypłaca się w całości w formie pieniężnej, miesięcznie z dołu, w terminach i w sposób określony w odrębnym Regulaminie Pracy obowiązującym u Pracodawcy.

§ 14.

1. Pracodawca zakłada i prowadzi, odrębnie dla każdego Pracownika, imienną kartę wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.
2. Pracownikowi służy prawo wglądu do dokumentów, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą.
3. Dokumenty, o których mowa w ust. 2, udostępniane są Pracownikowi każdorazowo na jego żądanie w siedzibie Pracodawcy.

§ 15.

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy k.p., przepisy wykonawcze i inne przepisy prawa pracy.

§ 16.

1. Regulamin obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana treści Regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie, bądź przez wprowadzenie nowego regulaminu.

§ 17.

1. Regulamin podaje się do wiadomości Pracowników poprzez przesłanie na służbowe skrzynki poczty e-mail, a niezależnie od tego – w odniesieniu do Pracowników, którzy nie dysponują służbowymi skrzynkami poczty e-mail – 1 – poprzez poinformowanie osobiste z jednoczesną adnotacją pracownika ...”zapoznałem się ...”.
2. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracowników w sposób określony w ust. 1.
3. Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu traci moc dotychczas obowiązujący Regulamin Wynagradzania Pracowników Biura OZPN.

PREZES
Opolskiego Związku
Piłki Nożnej
Tomasz Garbowski