

Uchwała Zarządu SBM „Pod Kopcem”

Nr 4/2026 z dnia 30 stycznia 2026 r.

w sprawie zmian w *Regulaminie wynagradzania Pracowników w Spółdzielni Budowlano Mieszkaniowej „Pod Kopcem” w Warszawie*

Na podstawie §93 Statutu SBM „Pod Kopcem” i §5 ust. 1 lit. m. *Regulaminu Zarządu SBM „Pod Kopcem” w Warszawie*, Zarząd uchwala co następuje:

§1

1. Wprowadza się zmianę w *Regulaminu wynagradzania Pracowników Spółdzielni Budowlano - Mieszkaniowej „Pod Kopcem”*,
2. W Regulaminie wskazanym wyżej:
 - a) W §2 dodaje się pozycję: - *prywatna opieka medyczna*
 - b) Dodaje się rozdział XIV *Prywatna opieka medyczna* w brzmieniu:

§37

1. *Pracownikom przysługuje abonament prywatnej opieki medycznej.*
2. *Wysokość opłaty za prywatną opiekę medyczną ustala Zarząd w osobnej uchwale*
3. Treść pozostałych paragrafów pozostaje bez zmian.
4. Numeracja rozdziałów następujących po rozdziale XIV zmienia się odpowiednio.
5. Jednolity tekst zmienionego *Regulaminu* jest załącznikiem do niniejszej uchwały

§2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia z mocą obowiązywania od 1 lutego 2026 r.

Prezes Zarządu
Paweł Sawicki

Członek Zarządu
Monika Stężecka

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW SPÓŁDZIELNI
BUDOWLANO - MIESZKANIOWEJ „POD KOPCEM”
z siedzibą w Warszawie

<u>SPIS TREŚCI</u>	Strona
I. Postanowienia wstępne	2
II. Wynagrodzenie za pracę	3
III. Dodatek funkcyjny.....	4
IV. Wynagrodzenie dozorców.....	4
V. Premia regulaminowa	6
VI. Premia bilansowa	7
VII. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych	7
VIII. Wynagrodzenie za czas pełnionego dyżuru	8
IX. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nocnych.....	8
X. Fundusz nagród	8
XI. Odprawa pieniężna w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę	8
XII. Odprawa pośmiertna	9
XIII. Zasiłek chorobowy.....	9
XIV. Prywatna opieka medyczna.....	10
XV. Postanowienia końcowe	10

I. Postanowienia wstępne

§1

1. Regulamin wynagradzania (zwany dalej Regulaminem) określa zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w SBM „Pod Kopcem” (zwanej dalej Spółdzielnią), o których mowa w art.2 Kodeksu Pracy.
2. Przepisów regulaminu nie stosuje się do osób współpracujących ze Spółdzielnią na podstawie umów cywilno-prawnych.

§2

Ustala się następujące składniki wynagrodzenia:

- wynagrodzenie zasadnicze
- dodatek funkcyjny
- premia regulaminowa
- nagrody z funduszu nagród
- zasiłek chorobowy
- prywatna opieka medyczna
- odprawa pieniężna w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę
- odprawa pośmiertna
- dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

§3

Naczelną zasadą kształtowania wynagrodzeń za pracę jest taka zasada, aby wynagrodzenie odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy oraz było dostosowane do stawek panujących na rynku pracy.

§4

Wynagrodzenie przysługuje pracownikowi za pracę wykonaną. Za czas, w którym pracownik nie wykonuje pracy, zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy wynika to z przepisów Kodeksu Pracy lub z przepisów szczególnych.

§5

Za czas przestoju, który wystąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje, chyba, że przepisy prawne zobowiązują do wypłaty wynagrodzenia.

§6

Za czas przestoju niezawinionego przez pracownika przysługuje wynagrodzenie, z zastrzeżeniem § 7 według stawki osobistego zaszeregowania, chyba, że przepisy prawne wyłączają możliwość zapłaty wynagrodzenia.

Fakt niezawinionego przez pracownika przestoju powinien być potwierdzony pisemnym oświadczeniem przełożonego.

§7

Na czas przestoju pracownikowi powinna być powierzona inna odpowiednia praca, za którą przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.

Jeżeli praca zastępcza wykonywana jest w czasie przestoju zawinionego przez pracownika - przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę.

§8

1. Za wadliwe wykonanie pracy z winy pracownika, wynagrodzenie może ulec zmniejszeniu zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. W przypadku usunięcia tej wady przez pracownika, przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane w umowie o pracę i obowiązujących przepisach, z tym, że wynagrodzenie to nie przysługuje za czas pracy przy usuwaniu wady.

II. Wynagrodzenie za pracę.

§9

1. Pracownicy SBM „Pod Kopcem” zatrudnieni na podstawie umowy o pracę otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną oraz mają prawo do premii regulaminowej zgodnie z treścią § 21 do § 25.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników ustala Prezes Spółdzielni.
3. Przeliczenie przysługującej pracownikowi miesięcznej stawki wynagrodzenia na stawkę godzinową następuje w drodze podzielenia miesięcznej stawki przez nominalną liczbę godzin pracy w danym miesiącu, obowiązującą pracownika zatrudnionego na określonym stanowisku pracy.

6. Wynagrodzenie dla pracowników wypłacane jest raz w miesiącu, 26 dnia miesiąca. Jeżeli dzień ten jest dniem wolnym od pracy, wypłata wynagrodzenia następuje w dniu roboczym bezpośrednio poprzedzającym dzień wypłaty.

7. Wynagrodzenie za pracę może podlegać okresowemu przeglądowi, w szczególności raz w roku, z uwzględnieniem możliwości finansowych pracodawcy oraz obowiązujących przepisów prawa pracy. Przegląd ten nie oznacza automatycznego wzrostu wynagrodzenia.

§10

1. Pracownikowi przyznaje się kategorię osobistego zaszeregowania w oparciu o taryfikator kwalifikacyjny, stanowiący załącznik nr. 1 do niniejszego regulaminu.

2. Stawka wynagrodzenia zasadniczego odpowiadająca kategorii osobistego zaszeregowania pracownika ustalana jest na podstawie tabeli stawek wynagradzania zasadniczego, stanowiącej załącznik nr.2 do regulaminu.

III. Dodatek funkcyjny.

§11

1. Pracownik kierujący co najmniej 3 osobowym zespołem, może otrzymać dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego Prezes Spółdzielni ustala kwotowo.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala się na 100 - 500 zł miesięcznie.
4. Wysokość dodatku ustalana jest indywidualnie przez pracodawcę z uwzględnieniem kryteriów o których mowa w ust.5.
5. Kryteriami ustalania wysokości dodatku funkcyjnego są w szczególności:
 - liczba podległych pracowników (im większy zespół, tym wyższy dodatek),
 - stopień odpowiedzialności za podejmowane decyzje operacyjne w tym realizacja planów gospodarczych, utrzymanie porządku na osiedlu, drobne remonty i konserwacje.

IV. Wynagrodzenie dozorców.

§12

Szczegółowy zakres obowiązków dozorców i czas pracy ustala Prezes Spółdzielni.

§13

Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze dozorca przysługuje za:

1. Wykonywanie stałych czynności związanych z utrzymaniem porządku i czystości sprzątanej powierzchni, do której należy:

- a) wewnątrz budynku wraz z kabinami dźwigów oraz mycie okien z parapetami,
 - b) na zewnątrz budynku tj. powierzchnie chodników, placów i śmietników,
 - c) terenów zielonych z okopywaniem krawężników i drobnymi pracami kosmetycznymi jak np. dosianie trawy na niedużej powierzchni.
2. Pełnienie nadzoru nad posesją wykonywanie niektórych obowiązków w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy, roznoszenie książeczek czynszowych i innych zawiadomień do mieszkańców, spisywanie raz na kwartał stanu wodomierzy w lokalach, usuwanie drobnych usterek na posesji itp.
 3. Usuwanie śniegu i likwidacja oblodzenia schodów i chodników itp.

§14

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dozorczy zależy od powierzchni obsługiwanej przez niego posesji, warunków terenowych, stanu technicznego obsługiwanych budynków z uwzględnieniem poniższych elementów:

- liczba i powierzchnia klatek schodowych,
- powierzchnia pomieszczeń użytkowych,
- powierzchnia korytarzy piwnicznych,
- powierzchnia pralni, suszarni i wózków,
- powierzchnia lamperii i innych zmywalnych powierzchni ścian i okien,
- powierzchnia terenów zielonych,
- powierzchnia dróg, parkingów i chodników,
- liczby obsługiwanych śmietników.

§15

Wynagrodzenie zasadnicze dozorczy ustala Prezes Spółdzielni zgodnie z Taryfikatorem Kwalifikacyjnym stanowiącym załącznik nr.1 do niniejszego regulaminu i kategorią zaszeregowania - załącznik nr.2.

§16

Dozorczy w przypadku szczególnych potrzeb Spółdzielni może przysługiwać dodatkowe wynagrodzenie, płatne każdorazowo po wykonaniu czynności okresowych np. długotrwałych i obfitych opadów śniegu. Decyzję w tym zakresie podejmuje Prezes Spółdzielni na wniosek Specjalisty ds. administracji i eksploatacji.

§17

Za wykonywanie przez dozorcę niektórych obowiązków w niedziele i święta przysługuje mu dodatkowe wynagrodzenie, ustalone przez Prezes Spółdzielni zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§18

Dozorcy domu posiadającemu odpowiednie kwalifikacje zawodowe i uprawnienia Prezes Spółdzielni może zlecić poza normalnymi obowiązkami, wykonanie prac konserwacyjnych oraz napraw ogólnych urządzeń i instalacji domowych, nie wchodzących w zakres jego obowiązków.

§19

Prezes Spółdzielni może powierzyć dozorcę wykonanie czynności na terenie posesji obsługiwanej przez innego dozorcę np. w przypadku urlopu wypoczynkowego lub zwolnienia lekarskiego.

§20

Pracownik wykonujący prace nie wchodzące w zakres obowiązków lub zastępujący dozorcę w czasie urlopu czy zwolnienia lekarskiego - wynagradzany jest na podstawie umowy - zlecenia, stosownie do zakresu wykonywanych czynności. Decyzję w tej sprawie podejmuje Prezes Spółdzielni na wniosek Specjalisty ds. administracji i eksploatacji.

V. Premia regulaminowa.

§21

W ramach środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia dla pracowników, tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20% wynagrodzeń zasadniczych. Ze środków tego funduszu Spółdzielnia wypłaca premie regulaminowe.

§22

1. Warunkiem uruchomienia wypłaty z funduszu premiowego jest realizacja zadań rzeczowych i zachowania właściwych relacji ekonomicznych Sp-ni.
2. W przypadku nie spełnienia warunków, fundusz premiowy może ulec odpowiedniemu zmniejszeniu - decyzję w tej sprawie podejmuje Prezes Spółdzielni.

§23

1. Pracownikom Spółdzielni wymienionym w § 9 pkt 1 przysługuje premia regulaminowa w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Pracownicy otrzymują premię w okresach miesięcznych łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym.
3. Wysokość premii regulaminowej dla poszczególnych pracowników jest ustalana co miesiąc przez Prezesa Spółdzielni.

§24

Pracownik może być pozbawiony części lub całości premii regulaminowej w następujących przypadkach:

- a) niewłaściwej jakości pracy lub jej nieterminowego wykonania,
- b) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- d) uszkodzenia lub zniszczenia powierzonego mienia,
- e) otrzymania upomnienia lub nagany.

§25

Pracownik traci prawo do premii w przypadku gdy:

- a) porzucił pracę,
- b) Spółdzielnia rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy,
- c) znajdował się w miejscu pracy w stanie nietrzeźwym.

VI Premia bilansowa

§26

1. Pracownicy księgowości mają prawo do premii bilansowej. Fundusz premiowy przeznaczony na ten cel określa się w wysokości do 60 % grudniowej płacy brutto tych pracowników.
2. Premia ma charakter uznaniowy. Otrzyma ją mogą w wysokości do 60 % grudniowego wynagrodzenia pracownicy stosownie do wyników oceny ilości i jakości pracy świadczonej przez nich przy sporządzaniu bilansu.
3. Premię bilansową otrzymują pracownicy, którzy przepracowali w Spółdzielni co najmniej 3 miesiące.
4. Wypłata premii bilansowej następuje w terminie 14-tu dni po złożeniu bilansu.

VII. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§27

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych - oprócz normalnego wynagrodzenia - pracownikom (z wyłączeniem gospodarzy domów) przysługuje dodatek zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi

VIII. Wynagrodzenie za czas pełnionego dyżuru

§28

Pracownikom na czas dyżuru pełnionego poza normalnymi godzinami pracy o ile nie otrzymał w zamian za ten dyżur czasu wolnego od pracy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszerogowania pracownika zgodnie z obowiązującymi przepisami.

IX. Wynagrodzenie za prace w godzinach nocnych

§29

Zasady wypłacania wynagrodzenia za pracę w porze nocnej określa art. 137-140 Kodeksu Pracy (z wyłączeniem gospodarzy domów).

X. Fundusz nagród

§30

1. W ramach posiadanych środków, Spółdzielnia tworzy Fundusz Nagród w wysokości 5% w stosunku do całorocznego osobowego funduszu plac wszystkich etatowych pracowników Spółdzielni.

2. Nagrody z Funduszu Nagród mają charakter uznaniowy. Decyzję o przyznaniu i wysokości nagród w stosunku do pracowników podejmuje Prezes.

§31

Nagroda uznaniowa przyznawana jest za szczególne osiągnięcia w wykonywaniu zadań rzeczowych oraz przejawianą inicjatywę i samodzielność w pracy.

§32

Wnioski na nagrody powinny być ewidencjonowane w dziale księgowości.

§33

Fundusz nagród nie może być przeznaczony na wypłaty zapomóg oraz wypłaty stanowiące ekwiwalent za pracę w godzinach nadliczbowych.

XI. Odprawa pieniężna w związku z przejściem na rentę inwalidzka lub emeryturę.

§34

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna, której wysokość ustala się z uwzględnieniem okresu sprzed podjęcia zatrudnienia w SBM „Pod

Kopcem".

2. Do zakładowego stażu pracy wlicza się wyłącznie okres zatrudnienia w SBM „Pod Kopcem”.

3. Ustala się następującą wysokość odprawy, o której mowa w ust. 1 wyliczoną na podstawie miesięcznego wynagrodzenia brutto z ostatniego miesiąca zatrudnienia pracownika w SBM „Pod Kopcem”

za okres pracy w spółdzielni od 1 roku do 5 lat: jednomiesięczne wynagrodzenie

za okres pracy w spółdzielni od 6 do 10 lat, **jednomiesięczne wynagrodzenie plus 2% ostatniego wynagrodzenia za każdy przepracowany rok**

za okres pracy w spółdzielni od 11 do 15 lat pracy, **jednomiesięczne wynagrodzenie plus 4% ostatniego wynagrodzenia za każdy przepracowany rok**

za okres pracy w spółdzielni od 16 do 20 lat pracy, **jednomiesięczne wynagrodzenie plus 6% ostatniego wynagrodzenia za każdy przepracowany rok**

za okres pracy w spółdzielni powyżej 20 lat pracy,, **jednomiesięczne wynagrodzenie plus 8% ostatniego wynagrodzenia za każdy przepracowany rok**

4. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

5. Postanowienia niniejszego regulaminu w zakresie odpraw emerytalnych i rentowych nie ograniczają uprawnień pracowników wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

XII. Odprawa pośmiertna

§35

1. Odprawa pośmiertna jest przyznawana zgodnie z Art. 93 Kodeksu pracy.

XIII. Zasiłek chorobowy

§36

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 35 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,

b) wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w ust. 1 lit. a - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni

wolnych od pracy.

3. Pozostałe uprawnienia pracownika za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, określają odrębne przepisy.

XIV.

Prywatna opieka medyczna

§37

1. Pracownikom przysługuje abonament prywatnej opieki medycznej.
2. Wysokość opłaty za prywatną opiekę medyczną ustala Zarząd w osobnej uchwale

XV. Postanowienia końcowe.

§38

Poszczególnym pracownikom przysługuje następujące dodatkowe wynagrodzenie względnie dodatek:

1. zryczałtowane miesięczne wynagrodzenie za pełnienie obowiązków społecznego inspektora pracy - na zasadach określonych w Ustawie nr.2 z dnia 24.06.1983r. Społecznej Inspekcji Pracy (Dz.U. nr.35 poz.163 ze zm.) oraz w przepisach szczególnych wydanych na jej podstawie.
4. Decyzję o przyznaniu dodatkowego wynagrodzenia względnie dodatku, w uzasadnionych przypadkach podejmuje Prezes Spółdzielni.
6. Niniejszy Regulamin Wynagradzania wchodzi w życie z dniem zatwierdzenia przez Prezes Spółdzielni i zastępuje dotychczasowy Regulamin wynagradzania.

Warszawa, 30 stycznia 2026 r.

Prezes Zarządu
Paweł Sawicki

ZARZĄD SPÓŁDZIELNI

Członek Zarządu
Monika Stżelecka

ZAŁĄCZNIK Nr 1

do Regulaminu Wynagrodzeń

Pracowników SBM „Pod Kopcem”

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregow.	Minimum wymagań kwalifikacyjnych i stażu pracy	
			Wykształcenie	Staż pracy
1	2	3	4	5
1.	Główna/Główny Księg. Sp-ni; Kierownicza/Kiero wnik Działu	1-5	- wyższe ekonom./techniczne - średnie ekonom./techniczne	- 6 lat pracy w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym -10 lat pracy w tym 5 lat na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
2.	Starsza Specjalistka/Specjalista	1-4	- wyższe odpow. do pełnion. funkcji - średnie odpow. do pełnion. funkcji	- 4 lata pracy w danej specjalności - 8 lat pracy w danej specjalności
4.	Specjalistka/Specjalista	1-3	- wyższe odpow. do pełnion. funkcji - średnie odpow. do pełnion. funkcji	- 2 lata pracy w danej specjalności - 4 lata pracy w danej specjalności
5.	Księgowa/Księgowy	1-3	- średnie ekonom. »	- 1 rok pracy w danej specjalności
6.	Dozorczyń/Dozorca	1-2	- podstawowe	- 1 rok pracy w branży utrzymania czystości lub pokrewnej
7.	Pracownik terenowy	1-2	- podstawowe	- 1 rok pracy w branży utrzymania zieleni lub pokrewnej

ZARZĄD SPÓŁDZIELNIPrezes Zarządu
*Paweł Sawicki*Członek Zarządu
Monika Stuzarska

ZAŁĄCZNIK Nr 2

do Regulaminu Wynagrodzeń

Pracowników SBM „Pod Kopcem”

KATEGORIE ZASZEREGOWANIA

Kategorie zaszeregowania	Wynagrodzenie m-ne w złotych (netto)
1	Minimalne wynagrodzenie wg. stosowanych przepisów wyższego rzędu - 2000
2	2100 - 3000
3	3100 - 4000
4	4100 - 5000
5	5100 - 6000

1. Ustalona w powyższej tabeli wysokość wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania uchwałą Zarządu Spółdzielni, ulega od 2021 roku corocznemu podwyższeniu o wskaźnik inflacji, zgodnie z aktualnie publikowanym w Monitorze Polskim Komunikatem Prezesa GUS w sprawie średniorocznego wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych za rok poprzedni.

2. Przy przeliczaniu stawek wynagrodzenia zasadniczego o wskaźnik inflacji, ich wysokość w poszczególnych kategoriach zaokrągla się odpowiednio do pełnych 10 zł.

Prezes Zarządu
Paweł Jawicki

ZARZĄD SPÓŁDZIELNI

Członek Zarządu
Monika Strzelecka