

**Załącznik nr 2** do Uchwały nr 01/02/2024 Zarządu Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. z siedzibą w Toruniu z dnia 9 lutego 2024 r. w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Pracowników 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. 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. 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, 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.

.....

Michał Przemysław Korolko  
Prezes Zarządu TARR S.A.

**STAWKI WYNAGRODZEŃ W TARR S.A.**

L.p.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze
1	Dyrektor Finansowy	6 700 zł do 14 000 zł
2	Główny Księgowy	6 700 zł do 14 000 zł
3	Dyrektor Działu	6 700 zł do 14 000 zł
4	Radca prawny	5 400 zł do 8 000 zł
5	Inspektor Ochrony Danych Osobowych	5 500 zł do 7 500 zł
6	Koordinator projektu, Menadżer sekcji	6 200 zł do 9 000 zł
7	Kierownik sekcji	5 700 zł do 8 000 zł
8	Lider zespołu	5 500 zł do 7 500 zł
9	Księgowy	4 900 zł do 7 000 zł
10	Młodszy księgowy	4 300 zł do 6 500 zł
11	Starszy specjalista	4 900 zł do 7 000 zł
12	Specjalista	4 500 zł do 6 500 zł
13	Młodszy specjalista	4 300 zł do 6 000 zł
14	Asystent, sekretarka	4 300 zł do 6 000 zł
15	Specjalista ds. technicznych	4 300 zł do 5 600 zł
16	Pracownik techniczny	4 300 zł do 5 200 zł
17	Sprzątaczką	4 300 zł do 5 200 zł

**Dodatek specjalny:**

1	Prokurent spółki	1 000 zł do 4 000 zł
2	Pełnomocnik w projekcie grantowym	500 zł do 3 000 zł

**TABELA WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH**

L.p.	Stanowisko	Wykształcenie	Staż pracy	Staż pracy na stanowisku kierowniczym	Wymagania dodatkowe
1	Dyrektor Finansowy	Wyższe ekonomiczne	15 lat	5 lat	Znajomość problematyki księgowej, finansowej i zarządczej; w tym znajomość zagadnień analizy finansowej oraz prognozowania znajomość rozliczania projektów UE
2	Główny Księgowy	wyższe ekonomiczne	10 lat	3 lata	znajomość problematyki podatkowej, znajomość programów komp. do obsługi księgowości, certyfikat do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych, studia podyplomowe z zakresu prawa podatkowego
3	Dyrektor Działu	wyższe	5 lat	1 rok	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
4	Radca prawny	wyższe prawnicze	3 lata	-	wpis na listę radców prawnych
5	Inspektor Ochrony Danych Osobowych	wyższe	3 lata	-	Specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją
6	Koordynator projektu, Menadżer sekcji	wyższe	3 lata	1 rok	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją, znajomość języka angielskiego,
7	Kierownik sekcji	wyższe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
8	Lider zespołu	wyższe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
9	Księgowy	wyższe lub średnie ekonomiczne	3 lata	-	znajomość programów komp. do obsługi księgowości, znajomość przepisów prawa podatkowego, i ubezpieczeń społecznych
10	Młodszy księgowy	wyższe lub średnie ekonomiczne	1 rok	-	znajomość programów komp. do obsługi księgowości
11	Starszy specjalista	wyższe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
12	Specjalista	wyższe	1 rok	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
13	Młodszy specjalista	wyższe	-	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
14	Asystent, sekretarka	średnie	1 rok	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
15	Specjalista ds. technicznych	średnie lub zawodowe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
16	Pracownik techniczny	zawodowe	-	-	-
17	Sprzątaczką	podstawowe	-	-	-

- 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).