

Polityka wynagradzania Stowarzyszenia Amnesty International

1. Polityka wynagradzania obejmuje wynagrodzenia osób zatrudnionych na umowę o pracę w Stowarzyszeniu. Postanowienia Polityki stosuje się do wszystkich osób zatrudnionych, bez względu na wymiar czasu pracy, rodzaj umowy o pracę czy zajmowane stanowisko.

2. Pracownikom_pracowniczkom przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy, posiadanych kwalifikacji, doświadczenia zawodowego oraz stażu pracy w Stowarzyszeniu, zgodnie z zakresem obowiązków określonym w umowie o pracę.

3. Przy ustalaniu poziomu płac, Zarząd Stowarzyszenia Amnesty International kieruje się:

- sytuacją finansową oraz planami rozwoju Stowarzyszenia;
- potrzebą odzwierciedlenia w płacach większej odpowiedzialności spoczywającej na osobach, które pełnią kierownicze funkcje;
- potrzebą odzwierciedlenia w płacach większego doświadczenia i kwalifikacji poszczególnych osób;
- potrzebą regularnego wzrostu wynagrodzeń osób o dłuższym stażu pracy w Stowarzyszeniu.

4. W Stowarzyszeniu wypłacane jest wynagrodzenie podstawowe oraz inne świadczenia wynikające z przepisów prawa lub niniejszej polityki określone w pkt. 5 i 6.

5. Pracownikom_pracowniczkom przysługują wynikające z przepisów prawa świadczenie związane z pracą:

- wynagrodzenie albo zasiłek za czas choroby;
- diety i inne należności z tytułu podróży służbowej
- dodatek urlopowy.

6. Pracodawca zapewnia osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę benefity pozapłacowe w postaci:

- prywatnej opieki medycznej (dofinansowanie w wysokości min. 70%)
- kartonów na zajęcia sportowe (Pracodawca jest pośrednikiem – zapewnia możliwość wykupienia kartonu);
- dodatkowych dni wolnych od pracy w ostatnim tygodniu roku.

7. Minimalne wynagrodzenie w Stowarzyszeniu dla osób zatrudnionych na umowę o pracę w wymiarze pełnego etatu wynosi 4500 zł brutto.

8. Wynagrodzenie za pracę dla danego pracownika_pracowniczki jest zatwierdzane przez Dyrektora_kę, zgodnie z siatką płac stanowiącą Załącznik nr 1 do Polityki.

9. Stowarzyszenie zatrudnia pracowników_pracowniczki na następujących stanowiskach:

- młodszy_a specjalista_ka lub młodszy_a koordynator_ka,
- specjalista_ka lub koordynator_ka,
- starszy_a specjalista_ka, starszy_a koordynator_ka, ekspert_ka
- menadżer_ka,
- senior_manadżerk_ka, wicedyrektor_ka

- dyrektor_ka.

Dla każdego z wymienionych rodzajów stanowisk w siatce płac został określony przedział wynagrodzenia.

10. Wynagrodzenie ustalane dla danego pracownika_pracowniczki powinno uwzględniać sytuację finansową Stowarzyszenia, staż zawodowy, w tym staż pracy w Stowarzyszeniu, doświadczenie, kompetencje oraz specyfikę danego stanowiska pracy (np. częstotliwość wyjazdów służbowych i pracy poza regularnymi godzinami pracy). Wysokość wynagrodzenia pracownika_czki ustala dyrektor_ka.

12. Pracownikom_pracowniczkom, za każdy rok przepracowany w Stowarzyszeniu, przysługuje dodatek stażowy czyli zwiększenie wynagrodzenia o 2,5%. Przez rok przepracowany w Stowarzyszeniu rozumie się 12 miesięcy od dnia podpisania pierwszej umowy o pracę na okres próbny (dzień następujący po przepracowaniu 12 miesięcy nazywany jest datą przyznania dodatku stażowego).

Zwiększenia wynagrodzenia dokonuje się z dniem 1 stycznia (dzień przyznania dodatku stażowego), przy czym pierwsze zwiększenie wynagrodzenia następuje 1 stycznia roku następującego po dacie przyznania dodatku stażowego, a jednocześnie z pierwszym zwiększeniem wynagrodzenia pracownik_czka otrzymuje wyrównanie za okres pomiędzy datą przyznania dodatku stażowego a dniem otrzymania dodatku stażowego.

13. O ile sytuacja budżetowa Stowarzyszenia na to pozwala, wynagrodzenia wszystkich osób zatrudnionych w Stowarzyszeniu podlegają waloryzacji o wskaźnik wzrostu cen towarów i usług – określany w styczniu danego roku na podstawie danych GUS. Jeśli wskaźnik jest ujemny, przyjmuje się zero. Uaktualnienie poziomu płac w oparciu o wskaźnik inflacji następuje 1 stycznia każdego roku.

14. Zarząd może zdecydować o jednorazowej wypłacie premii finansowej pracownikom_czkom, jeśli pozwalają na to wyniki finansowe Stowarzyszenia.

15. Pracownicy_czki mogą gromadzić kapitał przy wsparciu pracodawców oraz państwa na warunkach określonych w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 4 października 2018 r. Pracownicy_czki uczestniczą w PPK dobrowolnie, a zgromadzony kapitał stanowi ich prywatne oszczędności, z których mogą skorzystać w dowolnym momencie.

Wpłaty dokonywane do PPK są finansowane przez Stowarzyszenie na poziomie wynikającym z ustawowej wpłaty podstawowej w wymiarze 1,5% wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Wpłata podstawowa finansowana przez uczestnika wynosi co do zasady 2% wynagrodzenia. Pracownik_czka może zadeklarować wpłatę dodatkową w wysokości do 2% wynagrodzenia.

16. Polityka wynagradzania przyjmowana jest na czas nieokreślony w drodze uchwały Zarządu.

17. Siatka płac jest aktualizowana każdego roku poprzez wzrost o wskaźnik wzrostu cen towarów i usług – określany w styczniu danego roku na podstawie danych GUS. Jeśli wskaźnik jest ujemny, przyjmuje się zero. Uaktualnienie siatki płac w oparciu o wskaźnik inflacji następuje 1 stycznia każdego roku.

19. Polityka wynagradzania obowiązuje od dnia podjęcia uchwały przez Zarząd.

Załącznik nr. 1 Siatka płac

**Załącznik nr 1 do Polityki wynagradzania
Stowarzyszenie Amnesty International**

SIATKA PŁAC 2022

DYREKTOR_KA: 9500- 12000 + DODATEK STAŻOWY I DODATEK INFLACYJNY

WICEDYREKTOR_KA/SENIOR MENADŻER_KA: 7700 - 9500 + DODATEK STAŻOWY I DODATEK INFLACYJNY

MENADŻER_KA: 6500-7700 + DODATEK STAŻOWY I DODATEK INFLACYJNY

STARSZY_A SPECJALISTA_KA, STARSZY_A KOORDYNATOR_KA, EKSPERT_KA: 5800- 6500 + DODATEK STAŻOWY I DODATEK INFLACYJNY

KOORDYNATOR_KA, SPECJALISTA_KA: 4600 - 5800 + DODATEK STAŻOWY I DODATEK INFLACYJNY

MŁODSZY_A SPECJALISTA_KA, MŁODSZY_A KOORDYNATOR_KA: 4500-4800 BRUTTO + DODATEK STAŻOWY I DODATEK INFLACYJNY