

Informacja dotycząca warunków wynagradzania pracowników w KOWR oraz innych świadczeń związanych z stosunkiem pracy

1. W Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa obowiązuje Zarządzenie Dyrektora Generalnego KOWR, którego załącznikiem jest Regulamin Wynagradzania pracowników KOWR (dalej: „Regulamin”), wydany na podstawie art. 77² Kodeksu pracy.
2. Pracownik KOWR z tytułu wykonywania pracy otrzymuje wynagrodzenie obejmujące:
 - 1) **stałe składniki wynagrodzenia:**
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na zasadach określonych w Regulaminie oraz przepisach odrębnych;
 - 2) **zmienne składniki wynagrodzenia:**
 - a) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych – zgodnie z przepisami Kodeksu pracy,
 - b) dodatek za pracę w porze nocnej – zgodnie z przepisami Kodeksu pracy,
 - c) w przypadku radców prawnych świadczących obsługę prawną w ramach stosunku pracy – dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w art. 22⁴ ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, przyznawane na zasadach określonych w odrębnym zarządzeniu Dyrektora Generalnego KOWR;
 - 3) **składniki uznaniowe**, przyznawane zgodnie z kryteriami określonymi w Regulaminie: premie kwartalne oraz nagrody indywidualne;
 - 4) **świadczenia jednorazowe**: odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę – na zasadach określonych w przepisach powszechnie obowiązujących.

3. Niezależnie od składników wynagrodzenia określonych w stosunku pracy, pracownikowi przysługują inne świadczenia pieniężne lub rzeczowe, na zasadach określonych w przepisach prawa/zarządzeniach Dyrektora Generalnego KOWR, w szczególności:
- 1) zwrot kosztów podróży służbowej,
 - 2) refundacja kosztów zakupu okularów lub szkielek kontaktowych korygujących wzrok podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego,
 - 3) wynagrodzenie chorobowe, świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego,
 - 4) wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy – jeżeli przepisy prawa pracy lub inne przepisy powszechnie obowiązujące przewidują zachowanie prawa do wynagrodzenia,
 - 5) ekwiwalent pieniężny za pranie, czyszczenie i konserwację środków ochrony indywidualnej oraz odzieży roboczej.
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracowników KOWR ustala się zgodnie z art. 78 § 1 Kodeksu pracy, z uwzględnieniem:
- ✓ rodzaju wykonywanej pracy,
 - ✓ wymaganych kwalifikacji,
 - ✓ ilości i jakości świadczonej pracy,
 - ✓ zakresu odpowiedzialności i uprawnień,
 - ✓ doświadczenia zawodowego oraz zakresu powierzonych obowiązków.
5. Warunki wynagradzania pracowników KOWR ustala się w oparciu o obiektywne i neutralne kryteria, z poszanowaniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu, o której mowa w art. 11³ oraz art. 18^{3c} Kodeksu pracy.
6. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy wyłącznie w przypadkach przewidzianych w przepisach prawa pracy lub innych przepisach powszechnie obowiązujących.