

Uchwała Rady Nadzorczej 3/2006 z dnia 11.12.2006

**Regulamin
działalności zarobkowej
Spółdzielni.**

Regulamin działalności zarobkowej Międzynarodowej Spółdzielni Usługowej EXPATEAM.

Preambuła.

Celem Spółdzielni EXPATEAM jest pomaganie swoim członkom w prowadzeniu działalności zarobkowej oraz prowadzenie takiej działalności w ich interesie.

I. Postanowienia ogólne

§1.

1. Międzynarodowa Spółdzielnia Usługowa „Expateam” zwana dalej Spółdzielnią prowadzi działalność na podstawie Statutu, niniejszego regulaminu i innych regulaminów wewnętrznych.
2. Ustanawianie regulaminów wewnętrznych i ich zmienianie leży w gestii Rady Nadzorczej Spółdzielni lub Zarządu.
3. Regulaminy wewnętrzne mogą być także ustanawiane i zmieniane przez inne gremium złożone z członków Spółdzielni z uwzględnieniem postanowień §2.

§2.

Regulaminy wewnętrzne ustalone przez Radę Nadzorczą lub Zarząd są wiążące dla wszystkich członków Spółdzielni. Regulaminy ustalone przez inne gremia złożone z członków Spółdzielni są wiążące tylko dla tych członków, którzy zawarli pomiędzy sobą umowę zobowiązującą do ich przestrzegania.

§3.

Spółdzielnia stawia sobie zadanie prowadzenia działalności w taki sposób, aby korzyści gospodarcze płynące z realizacji określonych przedsięwzięć przypadły w pierwszej kolejności tym członkom, którzy uczestniczą w ich realizacji z uwzględnieniem ich wkładu pracy, wniesionego wkładu finansowego, ponoszonego ryzyka oraz stopnia w jakim wykonywane przez nich czynności są istotne dla generowania dochodów.

II. Zasady pracy członków w ramach Spółdzielni.

§4

Członek Spółdzielni może wykonywać działalność zarobkową w ramach Spółdzielni według jednego z niżej wymienionych schematów:

a)

SCHEMAT 1 – praca najemna.

charakter umowy ze Spółdzielnią: umowa o pracę

funkcja Spółdzielni: strona umowy o pracę / pracodawca

podległość służbowa członka: tak

organizacja pracy: narzucona przez Spółdzielnię

osoba przełożona: wyznaczona przez zarząd Spółdzielni

wynagrodzenie: zgodne z umową o pracę
koszty stanowiska pracy: ponoszone przez Spółdzielnię
ryzyko ekonomiczne: ponosi Spółdzielnia
własność efektów pracy: należy do Spółdzielni
zysk lub strata z działalności: pozostaje w dyspozycji względnie obciąża Spółdzielnię
prawo regresu wobec członka: ograniczone prawem pracy

Objaśnienie:

Schemat 1 występuje, gdy członek jest w Spółdzielni zatrudniony jako pracownik. Członek pracuje wówczas pod kierownictwem osoby wyznaczonej przez Spółdzielnię we wskazanym przez Spółdzielnię miejscu i czasie, jest zobowiązany wykonywać polecenia służbowe i może świadczyć pracę tylko osobiście, nie ponosi ryzyka ekonomicznego związanego z wykonywaną działalnością, ale też nie nabywa prawa własności do efektów wykonywanej przez siebie pracy. Wypłata wynagrodzenia za pracę zaspokaja wszystkie roszczenia członka wobec Spółdzielni, a cała wytworzona wartość dodana staje się własnością Spółdzielni. Spółdzielnia wykonuje wówczas wobec członka obowiązki i funkcje socjalne i fiskalne (opłata składek ubezpieczenia społecznego i podatku od wynagrodzenia) spoczywające na pracodawcy. Stroną umowy występującą wobec klienta jest Spółdzielnia, która wystawia faktury i całość wypracowanej należności księguje na konto funduszu zasobowego będącego własnością wszystkich członków Spółdzielni, członek pracujący otrzymuje tylko wynagrodzenie za pracę.

b)

SCHEMAT 2 – praca najemna / pracownik wypożyczony do podmiotu zewnętrznego
charakter umowy ze Spółdzielnią: umowa o pracę
funkcja Spółdzielni: strona umowy o pracę / pracodawca
podległość służbowa członka: tak, wobec podmiotu zewnętrznego
organizacja pracy: narzucona przez podmiot zewnętrzny
osoba przełożona: wyznaczona przez podmiot zewnętrzny (klienta Spółdzielni)
wynagrodzenie: zgodne z umową o pracę
koszty stanowiska pracy: ponosi podmiot zewnętrzny
ryzyko ekonomiczne: ponosi podmiot zewnętrzny
własność efektów pracy: należy do podmiotu zewnętrznego
zysk lub strata z działalności: pozostaje w dyspozycji względnie obciąża podmiot zewnętrzny
prawo regresu wobec członka: ograniczone prawem pracy

Objaśnienia:

Schemat 2 jest oparty na takich samych zasadach jak schemat 1 i ma takie same skutki dla członka. Formalnym pracodawcą członka jest Spółdzielnia, która zawiera z nim umowę o pracę i wypłaca mu wynagrodzenie, jednakże członek nie pracuje na rzecz Spółdzielni lecz na rzecz wskazanego przez Spółdzielnię „pracodawcy użytkownika”. Stąd część praw i obowiązków pracodawcy (głównie uprawnienia kierownicze i obowiązki związane z organizacją pracy, ewidencją czasu pracy, oraz BHP) jest delegowanych do podmiotu zewnętrznego. Schemat 2 dotyczy wynajmu siły roboczej określanego często jako „leasing pracowniczy”, co polega na wynajmowaniu pracowników do firma zewnętrznych w zamian za z góry określoną stawkę godzinową pokrywającą koszty zatrudnienia i marżę firmy zatrudniającej (tu: Spółdzielni).

c)

SCHEMAT 3 - samozatrudnienie
charakter umowy ze Spółdzielnią: umowa cywilno-prawna
funkcja Spółdzielni: pełnomocnik i ewentualnie żyrant członka
podległość służbowa: nie
organizacja pracy: leży w gestii członka
osoba przełożona: brak
wynagrodzenie: zgodne z umową zawartą z podmiotem zewnętrznym
koszty stanowiska pracy: ponosi członek
ryzyko ekonomiczne: ponosi członek
własność efektów pracy: należy do członka
zysk lub strata z działalności: pozostaje w dyspozycji względnie obciąża członka
prawo regresu wobec członka: nieograniczone

Objaśnienia:

Schemat 3 jest odmienny od schematów 1 i 2 i zakłada, że członek jest samodzielnym przedsiębiorcą, który tylko prowadzi działalność „pod szyldem Spółdzielni”. Spółdzielnia nie pełni wobec członka funkcji pracodawcy lecz funkcje przedstawiciela, managera, pełnomocnika, żyranta itp. Wobec klienta Spółdzielnia może występować jako strona umowy, ale przynależność do Spółdzielni, jej statut i regulamin wewnętrzny gwarantują członkowi, że to jemu przypadną korzyści materialne płynące z wykonywanej pracy. Spółdzielnia wykonuje czynności prowadzące do zdobycia zlecenia oraz pomaga członkowi w różnych sprawach związanych z jego realizacją. I tak Spółdzielnia prowadzi działania

marketingowe i reklamowe, negocjuje warunki kontraktu z klientem, wystawia rachunki, zapewnia obsługę rozliczeniowo-księgową, ochronę ubezpieczeniową i prawną, może również udzielać członkom pomocy finansowej, dawać gwarancje klientom itp. W zamian za swoje usługi Spółdzielnia pobiera z wynagrodzenia członka określoną jego część (najczęściej wyrażoną w procentach). Umowa wiążąca Spółdzielnię i członka w ramach schematu 3 w ogóle nie określa natomiast wysokości jego wynagrodzenia. Dochody członka zależą od jego własnej efektywności, a kontrakt jest realizowany na jego rachunek. Skoro tak, to Spółdzielnia nie może kierować pracą członka, wydawać mu polecenia, ani narzucać organizacji pracy. Działalność członka jest samodzielna. Członek decyduje czy podejmuje się realizacji kontraktu - nie może zostać skierowany do jego wykonania w drodze polecenia służbowego tak jak pracownik. Stroną umowy występującą wobec klienta jest Spółdzielnia, która wystawia faktury, jednakże całość wypracowanej należności jest księgowana na konto kontraktu będące wyłączną własnością pracującego członka, Spółdzielnia otrzymuje tylko zwrot poniesionych wydatków i procentową marżę od obrotu (odpis na fundusz zasobowy) całą pozostałą kwotę otrzymuje pracujący członek.

d)

SCHEMAT 4 – zespołowa umowa o dzieło lub świadczenie usług

charakter umowy ze Spółdzielnią: umowa cywilno-prawna + umowa wspólnego przedsięwzięcia (umowa spółki) pomiędzy członkami

funkcja Spółdzielni: pełnomocnik i żyrant zespołu, ale tylko w stosunku do podmiotów zewnętrznych

podległość służbowa: tak, wobec kierownika zespołu

organizacja pracy: narzucona przez kierownika zespołu

osoba przełożona: wyłoniona spośród członków zespołu w drodze wyboru

wynagrodzenie: zgodne z umową zawartą przez Spółdzielnię z podmiotem zewnętrznym

koszty stanowiska pracy: ponoszą członkowie zespołu na wspólny rachunek

ryzyko ekonomiczne: ponoszą solidarnie członkowie zespołu

własność efektów pracy: współwłasność łączna członków zespołu

zysk lub strata z działalności: pozostaje w dyspozycji względnie obciąża członków zespołu

prawo regresu wobec członka: nieograniczone na zasadzie odpowiedzialności solidarnej

Objaśnienia:

Schemat 4 opiera się na takich samych zasadach jak schemat 3 jednakże dotyczy kontraktów, do wykonania których konieczna jest praca zespołowa. Jeżeli przedmiotem kontraktu jest na przykład wykonanie robót budowlanych w większym zakresie, to żaden poważny klient nie zgodzi się nawiązać współpracy z grupą osób wykonujących wspólny zakres pracy, w której z każdym będzie trzeba umawiać się osobno i nie będzie formalnego kierownictwa uprawnionego do podejmowania decyzji w imieniu całej grupy. Jeszcze większe trudności mogą powstawać przy rozliczeniach i egzekwowaniu gwarancji, jeżeli pomiędzy wykonawcami nie istnieje jednoznaczny podział zakresu pracy lub w trakcie realizacji występują zmiany w składzie osobowym zespołu.

Te trudności rozwiązuje schemat 4, który zasadę samozatrudnienia uzupełnia o umowę wspólnego przedsięwzięcia zawartą pomiędzy członkami zespołu. W takiej umowie członkowie zobowiązują się wobec siebie, że będą wykonywać kontrakt na wspólny rachunek, oraz ustalają zasady na jakich będą dzielić się zyskiem oraz rozwiązywać inne kwestie jak np. przystępowania nowych członków w trakcie realizacji itp.. Umowa wspólnego przedsięwzięcia jest w istocie umową spółki zawartą na określony czas i w celu zrealizowania określonego przedsięwzięcia (kontraktu). Umowa tego typu jest umową wewnętrzną (obowiązującą tylko członków zespołu). Spółdzielnia oferuje członkom standardowy wzór takiej umowy, jednakże członkowie mogą w niej dokonywać zmiany według swojego uznania. Zmiany tej umowy nie będą jednak dotyczyć ani Spółdzielni ani klienta, gdyż żaden z nich nie jest stroną tej umowy. Istotną kwestią takiego uregulowania zasad współpracy pomiędzy członkami Spółdzielni jest ustanowienie kierownictwa zespołu. Kierownik spółki zawartej w celu realizacji wspólnego przedsięwzięcia (kierownik projektu) jest wyłaniany przez samych członków zespołu (w drodze głosowania). Spółdzielnia nie może wyznaczyć ani narzucić kierownictwa, może natomiast zaproponować odpowiednią osobę, zwłaszcza w sytuacji, gdy żaden członek zespołu nie wyraża gotowości podjęcia się funkcji kierowniczej.

Wobec klienta stroną umowy podobnie jak w schemacie 3 jest Spółdzielnia, która wystawia faktury. Całość wypracowanej należności jest księgowana na konto kontraktu będące wyłączną własnością pracującego zespołu, Spółdzielnia otrzymuje tylko zwrot poniesionych wydatków i procentową marżę od obrotu (odpis na fundusz zasobowy) całą pozostałą kwotę otrzymują członkowie zespołu. Spółdzielnia prowadzi także rozliczenia wewnętrzne zespołu przekazując każdemu członkowi informacje o wpływach, kosztach i przysługującej mu wypłacie udziału w zysku.

e)

SCHEMAT 5 – pośrednictwo-przekazanie zlecenia do samodzielnej realizacji przez członka

charakter umowy ze Spółdzielnią: umowa przedstawicielstwa

funkcja Spółdzielni: przedstawiciel (agent) członka, pośrednik

podległość służbowa: nie

organizacja pracy: leży w gestii członka

osoba przełożona: brak

wynagrodzenie: zgodne z umową zawartą pomiędzy członkiem a podmiotem zewnętrznym

koszty narzędzi pracy: ponosi członek

ryzyko ekonomiczne: ponosi członek

własność efektów pracy: należy do członka

zysk lub strata z działalności: pozostaje w dyspozycji względnie obciąża członka
prawo regresu wobec członka: nie

Objaśnienia:

Schemat 5 dotyczy sytuacji, gdy Spółdzielnia pełni jedynie funkcję pośrednika (agenta). Spółdzielnia pomaga w znalezieniu klienta i zawarciu kontraktu jednakże nie uczestniczy w jego wykonaniu i nie ponosi żadnej odpowiedzialności wobec klienta. W odróżnieniu od schematów 1-4 Spółdzielnia nie jest też stroną umowy z klientem

III. Usługi świadczone przez Spółdzielnię na rzecz jej członków i zasady ich finansowania..

§5

Spółdzielnia zajmuje się organizacją i obsługą rozliczeniową prowadzonej działalności oraz wykonuje czynności administracyjne niezbędne do jej sprawnego i zgodnego z prawem działania jako podmiot gospodarczy.

Do tych czynności zalicza się w szczególności:

1. Utrzymywanie stałej siedziby i biura Spółdzielni.
2. Wykonywanie czynności wymaganych prawem spółdzielczym.
3. Prowadzenie księgowości w zakresie wymaganym przepisami prawa podatkowego i ustawy o rachunkowości.
4. Prowadzenie księgowości w zakresie rozliczeń wewnętrznych pomiędzy członkami wykonującymi za pośrednictwem Spółdzielni działalność zarobkową na zasadach, które wymagają takich rozliczeń.
5. Naliczanie i wypłacanie należności przysługujących członkom.
6. Składanie niezbędnych deklaracji podatkowych i ubezpieczenia społecznego oraz odprowadzenie należnych podatków i składek oraz wystawianie niezbędnych zaświadczeń.
7. Prowadzenie działalności reklamowo-akwizycyjnej oraz rozmów handlowych i negocjacji zmierzającej do pozyskiwania zleceń od klientów i ich sprawnego realizacji.
8. Przygotowywanie wzorów kontraktów, umów i innych dokumentów koniecznych do sprawnego wykonywania i dokumentowania prowadzonej działalności.
9. Organizowanie i koordynację i kierowanie bieżącą działalnością w celu przysparzania korzyści gospodarczych członkom Spółdzielni oraz utrzymania ciągłości trwania, zapewnienia rozwoju oraz wzmocnienia pozycji rynkowej Spółdzielni jako organizacji.

§6

Spółdzielnia prowadzi w sposób scentralizowany czynności, do których jest zobowiązana przepisami prawa (np. prawem spółdzielczym, prawem pracy, przepisami podatkowymi, ustawą o rachunkowości), lub takie z których korzystają wszyscy członkowie oraz takie, których wykonywanie w inny sposób jest niemożliwe lub nieuzasadnione ekonomicznie.

§7

Czynności mieszczące się w klasyfikacji opisanej w §5 i §6 są wykonywane przez biuro Spółdzielni i zarząd w taki sposób i w takim zakresie, który jest niezbędny i typowy dla poszczególnych schematów działalności wymienionych w §4. Pozostałe sprawy leżą w gestii poszczególnych członków Spółdzielni.

§8

Środki na finansowanie czynności wymienionych w §5 i §6 pochodzą z funduszu zasobowego Spółdzielni. W celu zapewnienia odpowiednich środków na koncie funduszu zasobowego z każdego realizowanego przedsięwzięcia część przychodów jest przeznaczana na zasilenie tego

funduszu. W przypadku schematów 1 i 2 całość przychodów pomniejszonych o koszty zasila fundusz zasobowy. W przypadku schematów 3,4, i 5 zasilenie odbywa się poprzez naliczenie narzutu kosztów ogólnych oraz marży Spółdzielni

1. O wysokości narzutu kosztów ogólnych decyduje zarząd Spółdzielni. Narzut wynosi

Schemat 3	Minimum 5%
Schemat 4	Minimum 4%
Schemat 5	Minimum 1%

2. W zakresie schematów 3,4,5 marża Spółdzielni podlega negocjacji.
3. Do negocjowania marży jest uprawniony Zarząd Spółdzielni.
4. Do obniżenia marży poniżej wartości minimalnej podanej w tabeli (poniżej) jest wymagana uchwała Rady Nadzorczej

Schemat 3	Minimum 3,0 %
Schemat 4	Minimum 2,0 %
Schemat 5	Minimum 1,0 %

IV. Zasady kierowania bieżącą działalnością Spółdzielni

§9

Do realizacji każdego przedsięwzięcia gospodarczego (projektu) realizowanego przez Spółdzielnię, jest wyznaczana osoba lub gremium kierujące projektem.

§10

W ramach schematów 1 i 2 osoba kierująca jest wyznaczona przez zarząd Spółdzielni i sprawuje funkcję przełożonego wobec podległych pracowników oraz wypełnia powierzone jej prawa i obowiązki pracodawcy.

§11

W ramach schematu 4 osoba przełożona zostaje wyłoniona przez zespół członków i sprawuje funkcję kierowniczą na zasadach określonych w umowie zawartej pomiędzy członkami.

§12

W ramach schematów 3 i 5 kierownictwo projektu leży w gestii członka

V. Zasady gospodarki finansowej i zasady wypłat należności przysługujących członkom Spółdzielni.

§13

Dla każdego przedsięwzięcia gospodarczego (projektu) realizowanego przez Spółdzielnię jest prowadzone odrębne konto rozliczeniowe uwidaczniające całość przychodów i rozchodów związanych tylko i wyłącznie z danym projektem. Spółdzielnia przed rozpoczęciem realizacji zlecenia w którym jest ona stroną umowy sporządza preliminarz przychodów i rozchodów.

§14

Koszty i przychody, których nie można bezpośrednio przypisać do żadnego z projektów, ani nie można rozdzielić na grupę projektów na podstawie jednoznacznych kryteriów należy księgować w ciężar względnie na dobro funduszu zasobowego.

§15

W schematach działalności 3,4 i 5 konta rozliczeniowe kontraktów należy prowadzić z bilansem zerowym – z czego wynikają następujące zasady rozliczeń pomiędzy członkami a Spółdzielnią:

- a) narzuty Spółdzielni są przeksięgowywane na konto funduszu zasobowego z chwilą ich naliczenia, co z reguły następuje z chwilą otrzymania płatności od podmiotu zewnętrznego (klienta).
- b) Spółdzielnia staje się właścicielem tych środków z chwilą ich odliczenia od należności wypłacanych członkom
- c) Spółdzielnia może w trakcie trwania projektu okresowo odroczyć naliczanie narzutów lub je zmniejszyć w stosunku do kwot pobranych we wcześniejszym okresie rozliczenia (przy projektach rozliczanych narastająco). Zmniejszenie narzutów które skutkuje zwiększeniem należności wypłacanych członkom skutkuje obciążeniem funduszu zasobowego.

§16

Obciążenia podatkowe i zwroty podatków (z wyjątkiem podatków od dochodów osobistych członków) obciążają lub zasilają fundusz zasobowy.

VI. Zasady gratyfikowania czynności najbardziej istotnych dla generowania dochodów

§17

Spółdzielnia wypłaca prowizję członkowi, który przyczyni się do pozyskania zlecenia przez Spółdzielnię i złoży wniosek o przyznanie prowizji akwizycyjnej

§18

We wniosku należy zawrzeć podstawowe informacje o kliencie, zleceniu okolicznościach jego pozyskania.

§19

Wysokość prowizji akwizycyjnej może być negocjowana. Do negocjacji prowizji akwizycyjnej upoważniony jest zarząd, ale także członkowie Spółdzielni mogą dokonywać pomiędzy sobą uzgodnień w tym względzie, jeżeli dotyczy to działalności w ramach schematów 3,4 lub 5. W szczególności prowizja jest traktowana jako zatwierdzona poprzez zatwierdzenie preliminarza przez członków realizujących umowę wspólnego przedsięwzięcia w ramach schematu 4 lub przedłożenie odrębnej umowy na piśmie. Spółdzielnia może także zawierać umowy z agentami ustalające odrębne zasady wypłaty prowizji.

§20

Spółdzielnia jest zobowiązana od dochodów z realizacji zleceń odliczyć prowizję akwizycyjną i/lub honoraria dla członków, którym one przysługują. W przypadku członków prowadzących działalność gospodarczą prowizja i honoraria są wypłacane na podstawie faktury.

W przypadku członków nie prowadzących działalności gospodarczej prowizja jest wypłacana na podstawie umowy-zlecenia z tym, że kwotę prowizji przeznacza się na pokrycie wszelkich kosztów związanych z jej wypłatą, także składek ubezpieczeniowych, które normalnie obciążają pracodawcę. W przypadku członków będących pracownikami Spółdzielni zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę prowizja akwizycyjna i honoraria za pełnienie funkcji kierowniczej są uregulowane ryczałtowo poprzez wypłatę wynagrodzenia za pracę, chyba że zawarto odrębne umowy w tej sprawie.

§21

Spółdzielnia jest zobowiązana od dochodów z realizacji zleceń odliczyć honoraria za pełnienie funkcji kierowniczych w ramach schematu 4 i wypłacić członkom, którym one przysługują. Honoraria powinny być zaplanowane w preliminarzu zlecenia i są wypłacane na wniosek lub na podstawie faktury wystawionej przez osobę pełniącą funkcję kierowniczą. Prawo do otrzymania nie pobranych honorariów przedawnia się z upływem 12 miesięcy, a nie pobrane środki są zaliczane na dobro funduszu zasobowego spółdzielni.

Regulamin przyjęto uchwałą Rady Nadzorczej Międzynarodowej Spółdzielni Usługowej
EXPATEAM