

REGULAMIN WYNAGRADZANIA (wzór)

Rozdział 1 Wynagrodzenie zasadnicze

§ 1.

W niniejszym regulaminie ustala się, na podstawie art. 77² k.p., warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w firmie mieszczącej się w

§ 2.

1. Ustala się następujące systemy wynagradzania za pracę:

- a/ wynagrodzenie w stawce miesięcznej,
- b/ wynagrodzenie w stawce godzinowej,
- c/ wynagrodzenie prowizyjne,
- d/ wynagrodzenie akordowe.

2. Wynagrodzenie w stawce miesięcznej ustala się dla pracowników, według załącznika nr 1 do regulaminu.

3. Wynagrodzenie w stawce godzinowej ustala się dla pracowników, według załącznika nr 2 do regulaminu.

4. Wynagrodzenie prowizyjne ustala się dla pracowników....., według załącznika nr 3 do regulaminu.

5. Wynagrodzenie akordowe ustala się dla pracowników....., według załącznika nr 4 do regulaminu.

6. Załączniki nr 1 - 4 określają wykazy stanowisk pracy, na których stosowane są poszczególne systemy wynagradzania za pracę wraz z wymaganiami kwalifikacyjnymi potrzebnymi na poszczególnych stanowiskach oraz stawkami wynagrodzenia za pracę obowiązującymi na tych stanowiskach.

§ 3.

W przypadku gdy w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika jest niższe od minimalnego wynagrodzenia, wynagrodzenie pracownika uzupełnia się do wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia. Uzupełnienie to polega na wypłaceniu łącznie z wypłatą wynagrodzenia wyrównania za okres każdego miesiąca.

Rozdział II

Dodatki do wynagrodzenia za pracę oraz inne świadczenia ze stosunku pracy (obligatoryjne)

Dodatki do wynagrodzenia za pracę

§ 4.

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz w niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

- 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku za godziny nadliczbowe obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, natomiast w przypadku pracowników wynagradzanych w systemie akordowym i prowizyjnym - 60% wynagrodzenia.

3. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje za pracę w niedzielę lub w święto w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu.

4. Dla pracowników ustala się dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w zryczałtowanej wysokości zł.

§ 5.

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

2. Dla pracowników ustala się dodatek za pracę w porze nocnej w zryczałtowanej wysokości zł.

Świadczenia gwarancyjne

§ 6.

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje prawo do 80 % wynagrodzenia.

2. Pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia za czas niezdolności do

pracy wskutek wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży.

§ 7.

1. Za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, natomiast w przypadku pracowników wynagradzanych w systemie akordowym i prowizyjnym - 60% wynagrodzenia.

2. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przysługuje pracownikowi wyłącznie za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

3. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi.

Odprawy

§ 8.

Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

§ 9.

1. *Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn określonych w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844) przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 tej ustawy.*

2. *Odprawa przysługuje w wysokości :*

- *jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy mniej niż 2 lata;*
- *dwumiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy 2 i więcej lat, jednak nie więcej niż 8 lat;*
- *trzymiesięcznego wynagrodzenia - Jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy ponad 8 lat.*

§ 10.

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.

2. Wysokość odprawy pośmiertnej jest uzależniona od zakładowego stażu pracy i wynosi:

- jednomiesięczne wynagrodzenie - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
- trzymiesięczne wynagrodzenie - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
- sześciomiesięczne wynagrodzenie - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

3. Odprawa pośmiertna przysługuje małżonkowi oraz innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej, które są określone w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

4. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty.

5. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny zmarłego pracownika, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z pkt 2. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, rodzinie przysługuje jedynie kwota stanowiąca różnicę między tymi świadczeniami.

Koszty związane z podróżami służbowymi

§ 11.

W przypadku podróży służbowej pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Szczegółowe warunki ustalania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową określa załącznik nr 5 do regulaminu.

Rozdział III

Dodatki do wynagrodzenia za pracę oraz inne świadczenia ze stosunku pracy (fakultatywne)

§ 12.

Pracownikom zatrudnionym na określonych stanowiskach przysługuje dodatek za pracę w warunkach szkodliwych. Szczegółowy wykaz stanowisk, na których zatrudnionym pracownikom przysługuje dodatek oraz wysokość dodatku określa załącznik nr 6 do regulaminu.

§ 13.

Pracownikom zatrudnionym na określonych stanowiskach przysługuje dodatek funkcyjny. Wykaz stanowisk oraz wysokość dodatku na poszczególnych stanowiskach określa załącznik nr 7 do regulaminu.

§ 14.

- 1. Pracownikom przysługuje dodatek za staż pracy.*
- 2. Wysokość dodatku jest uzależniona od zakładowego stażu pracy pracownika.*
- 3. Wysokość dodatku określa załącznik nr 8 do regulaminu.*

§15.

Pracownikom, którzy sumiennie i solidnie wypełniają swoje obowiązki przysługuje premia miesięczna. Szczegółowe kryteria przyznania premii oraz jej wysokość określa załącznik nr 9 do regulaminu.

§ 16.

Pracownikom na wniosek bezpośredniego przełożonego może zostać przyznana – za szczególne osiągnięcia w pracy - nagroda kwartalna. Decyzję o przyznaniu nagrody i jej wysokości określa w każdym konkretnym przypadku pracodawca.

§17.

- 1. Za długoletnią pracę w zakładzie pracy pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa.*
- 2. Wysokość nagrody jubileuszowej jest zależna od zakładowego stażu pracy pracownika.*
- 3. Wysokość nagrody jubileuszowej określa załącznik nr 10 do regulaminu.*

§ 18.

W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy Kodeksu pracy, przepisy wykonawcze i inne przepisy prawa pracy.

§ 19.

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez wyłożenie do wglądu w komórce kadrowej.

§ 20.

Tekst regulaminu jest stale dostępny do wglądu pracownikom w komórce kadrowej. W razie wątpliwości odnośnie spraw regulowanych w regulaminie osobą uprawnioną do udzielania pracownikom wyjaśnień jest kierownik działu kadr.