

**Zarządzenie Nr 2 /2017**  
**Prezesa Zarządu Pomiechowskiego Przedsiębiorstwa Wielobranżowego**  
**„WKRA” Sp. z o.o.**  
**z dnia 02 stycznia 2017r.**

**w sprawie: wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Pomiechowskim Przedsiębiorstwie Wielobranżowym „Wkra” Sp. z o.o.**

Na podstawie Kodeksu Pracy w sprawie zasad wynagradzania pracowników zarządzam, co następuje:

§ 1.

Wprowadza się *Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Pomiechowskim Przedsiębiorstwie Wielobranżowym „Wkra” Sp. z o.o.* w brzmieniu załącznika do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Zobowiązuje się pracowników do zapoznania się z treścią regulaminu oraz potwierdzenia na piśmie wykonanie tego obowiązku.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników, tj. z dniem 16 stycznia 2017 r.

Zatwierdzam,  
Prezes Zarządu  
Pomiechowskiego Przedsiębiorstwa Wielobranżowego  
„WKRA” Sp. z o.o.  
/-/ Piotr Kownacki

*Załącznik  
do Zarządzenia nr 2/2017  
Prezesa Zarządu Pomiechowskiego Przedsiębiorstwa  
Wielobranżowego „WKRA” Sp. z o.o.  
z dnia 02 stycznia 2017r.  
w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania  
pracowników zatrudnionych w Pomiechowskim  
Przedsiębiorstwie Wielobranżowym „WKRA” Sp. z o.o.*

## **REGULAMIN WYNAGARDZANIA POMIECHOWSKIEGO PRZEDSIĘBIORSTWA WIELOBRANŻOWEGO „WKRA” SP. Z O.O.**

### **Rozdział I**

#### **POSTANOWIENIA OGÓLNE**

##### **§ 1**

Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracowników Pomiechowskiego Przedsiębiorstwa Wielobranżowego „Wkra” sp. z o.o.

##### **§ 2**

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

1. Przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy oraz przepisy wydane na jego podstawie
2. Pracodawcy – rozumie się przez to Pomiechowskie Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „Wkra” sp. z o.o.
3. Pracownikowi – rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę.

### **Rozdział II**

#### **WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ**

##### **§ 3**

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu oraz ilości i jakości świadczonej pracy.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

##### **§ 4**

Pracownicy otrzymują wynagrodzenie według stawek miesięcznych powiększone o ewentualną nagrodę uznaniową.

##### **§ 5**

Regulamin nie obejmuje zasad wynagradzania członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki.

## § 6

Z tytułu świadczenia pracy w Pomiechowskim Przedsiębiorstwie Wielobranżowym „Wkra” Sp. z o.o. pracownikom przysługuje:

1. wynagrodzenie zasadnicze wynikające z przyznanej kategorii zaszeregowania,
2. dodatki i inne świadczenia związane z pracą.

W spółce wypłacane są następujące składniki wynagrodzenia:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- dodatek funkcyjny,
- dodatek specjalny,
- dodatek stażowy,
- dodatek za pracę w niedzielę i święta
- dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- dodatek za pracę w porze nocnej,
- premia uznaniowa,
- nagroda uznaniowa,
- dodatek za dozór skazanych.

Ponadto pracownikom przysługują następujące świadczenia związane z pracą:

- nagroda jubileuszowa,
- wynagrodzenie albo zasiłek za czas choroby,
- diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,
- odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

## § 7

Wynagrodzenie ustala się na podstawie:

1. Tabeli kategorii zaszeregowania i stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego – załącznik nr 1
2. Tabeli stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników – załącznik nr 2
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustala się poprzez podzielenie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przez miesięczną normę czasu pracy.
4. Wynagrodzenie pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego w przepisach powszechnie obowiązujących.

## § 8

1. Za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości:

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

czasu pracy,

b) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy oraz w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, będące dla pracownika dniami pracy według obowiązującego go rozkładu czasu pracy.

2. Dodatek o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje jeżeli w zamian za przepracowane godziny nadliczbowe udzielono pracownikowi na jego wniosek czasu wolnego od pracy w tym samym wymiarze. Udzielenie czasu wolnego od pracy może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.

## **§ 9**

1. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych pionów organizacyjnych wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

2. Wykaz pracowników określa załącznik nr 4 do Regulaminu.

## **§ 10**

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

## **§ 11**

1. Pracownikowi w okresie czasowej niezdolności do pracy przysługują następujące świadczenia:

1.) za czas choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,

2.) za czas niezdolności do pracy wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt 1 i 2 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca się za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

4. Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwających dłużej niż okresy wskazane w pkt 1 pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

## § 12

Pracownikowi może zostać przyznana premia uznaniowa. Warunki przyznawania premii uznaniowej i jej wysokość określają Zasady Premiowania Pracowników stanowiące załącznik nr 5 do niniejszego Regulaminu Wynagradzania.

## § 13

1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy przysługuje wynagrodzenie, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (prześciej) zgodnie z treścią art. 81 kodeksu pracy.
  2. Wynagrodzenie za prześciej przysługuje według stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką miesięczną.
- Jeżeli prześciej nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

## § 14

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem oraz pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w załączniku nr 1 przewiduje się możliwość przyznania tego dodatku, z tym że maksymalna stawka tego dodatku jest niższa o jedną stawkę.
2. Maksymalną wartość stawek dodatku funkcyjnego określa tabela stanowiąca Załącznik nr 3 do Regulaminu.
3. Decyzję o przyznaniu dodatku funkcyjnego podejmuje Prezes Zarządu.

## §15

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny na czas określony.
2. W szczególnie uzasadnionych, indywidualnych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany na czas nieokreślony.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie co najmniej 10 % i nieprzekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek specjalny jest proporcjonalnie zmniejszany za czas nieobecności wynikających z ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa.

## §16

1. Po pięciu latach pracy przysługuje dodatek za wieloletnią pracę zwany "dodatkiem stażowym" w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego, wzrastający o 1% za każdy następny rok przepracowany u pracodawcy.
2. Maksymalna wysokość dodatku stażowego może wynieść 20% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek stażowy przysługuje pracownikowi za dni pracy, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy, za które otrzymuje wynagrodzenie i zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę i przysługuje poczynając od pierwszego miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył do niego prawo lub do jego wyższej stawki.

## § 17

1. Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna zgodnie z treścią art. 92<sup>1</sup> § 1 i §2 KP nie niższej jednak niż w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia.

2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może nabyć prawa do odprawy ponownej.

3. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania przez pracownika, po rozwiązaniu stosunku pracy, zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, członkom rodziny pracownika przysługuje odprawa pośmiertna.

4. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 3 jest zależna od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik zatrudniony był krócej niż 10 lat,
- 2) 3-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
- 3) 6-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat

Do tego okresu zatrudnienia zalicza się również okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła zgodnie z art. 23<sup>1</sup> KP lub też gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym poprzedniego (art. 36 § 1 KP).

5. Odprawa przysługuje członkom rodziny pracownika wymienionym w art. 93 § 4 Kodeksu pracy.

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

## § 18

1. Za długoletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa:

- po 20 latach pracy w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego,
- po 25 latach pracy w wysokości 150% wynagrodzenia zasadniczego,
- po 30 latach pracy w wysokości 200% wynagrodzenia zasadniczego,
- po 35 latach pracy w wysokości 250% wynagrodzenia zasadniczego,
- po 40 latach pracy w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego

Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okresy;

- zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, z wyłączeniem okresów zatrudnienia zakończonych porzuceniem pracy lub rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika:
- pobierania zasiłku albo stypendium dla bezrobotnego,
- zasadniczej służby wojskowej,
- udokumentowane na podstawie odrębnych przepisów

2. Podstawę wymiaru nagrody stanowi zasadnicze wynagrodzenie pracownika wypłacane w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

3. Jeżeli na pracownika została nałożona kara zgodnie z art. 108 Kp. nagroda jubileuszowa nie może być wypłacona w trakcie trwania kary.

4. W takim przypadku nagroda jubileuszowa wypłacona zostanie niezwłocznie po uznaniu kary za niebyłą zgodnie z art. 113 Kp.

5. Jeżeli w okresie trwania kary został rozwiązany stosunek pracy, nagroda jubileuszowa nie zostanie wypłacona.

## § 19

1. Nagroda uznaniowa może być przyznana pracownikowi, między innymi za:

- szczególnie wysoką jakością wykonywanej pracy,
- sumienność, staranność, samodzielność wykazywaną przez pracownika w wykonywaniu powierzonych zadań,
- kreatywność, usprawnienia na stanowisku pracy,
- sprawność organizacyjną, dyspozycyjność, w tym gotowość do podejmowania prac w zastępstwie.

2. Wysokość nagrody uznaniowej uwarunkowana jest:

- uzyskiwaniem wyników pracy zawodowej,
- stopniem złożoności i trudności wykonywanych zadań
- dyspozycyjności pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,

3. Dysponentem nagrody uznaniowej jest Prezes Zarządu, który określa limit środków finansowych przeznaczonych na nagrody uznaniowe dla poszczególnych komórek organizacyjnych.

4. Nagrodę uznaniową przyznaje Prezes Zarządu z własnej inicjatywy lub na wniosek kierowników pionów organizacyjnych Spółki.

5. Nagroda uznaniowa ma charakter nagrody motywacyjnej i pracownikom nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

## § 20

1. Wyznaczonym pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za sprawowanie dozoru nad skazanymi, skierowanymi przez sąd w celu wykonywania pracy.
2. Wysokość wynagrodzenia wyznaczonych pracowników jest uzależniona od liczby skazanych pozostających pod ich dozorem.
3. Wyznaczony pracownik może kontrolować pracę najwyżej 10 skazanych.
4. Wyznaczony pracownik otrzymuje zryczałtowane wynagrodzenie miesięczne w wysokości:
  - 1) 5 % swojego wynagrodzenia zasadniczego przy dozowaniu 1-3 skazanych;
  - 2) 10 % - przy dozowaniu 4-6 skazanych;
  - 3) 20 % - przy dozowaniu 7-10 skazanych.
5. Dodatek za sprawowanie dozoru wypłacany jest miesięcznie z dołu wraz z wynagrodzeniem przysługującym za miesiąc, w którym jest wypłacany.

## § 21

1. Dopuszcza się dwa rodzaje podwyżek wynagrodzeń:

a) uznaniowe – decyzję w sprawie podwyższenia wynagrodzenia podejmuje Prezes Zarządu na podstawie wniosku bezpośredniego przełożonego pracownika lub z własnej inicjatywy.

b) awansowe – związane z awansem pracownika na wyższe stanowisko,

2. Podwyżka wynagrodzenia zależna jest od stopnia ponoszonej przez pracownika odpowiedzialności, rodzaju wykonywanych zadań, zakresu obowiązków, zaangażowania, jakości świadczonej pracy oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

## § 22

1. Wynagrodzenie za pracę jest wypłacane w dniu 10 dnia każdego następnego miesiąca za miesiąc poprzedni.

2. Jeżeli dzień, o którym mowa w ust. 1 jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wówczas wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.

3. Wynagrodzenie płatne jest na rachunek bankowy wskazany w pisemnym oświadczeniu pracownika.

## § 23

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy prawa pracy.

2. Wszelkie zmiany Regulaminu wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

## § 24

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracownikom.

Pomiechówek, dnia .....

Załączniki:

1. Tabela kategorii zaszeregowania i stawek miesięcznego wynagrodzenia
2. Tabela stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych
3. Tabela określająca wartość stawek dodatku funkcyjnego
4. Wykaz pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych działów
5. Zasady premiowania pracowników.

**ZAŁĄCZNIK NR 3**



**TABELA OKREŚLAJĄCA WARTOŚĆ STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO**

<b>Stawka dodatku funkcyjnego</b>	<b>Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
1	do 20
2	do 40
3	do 60
4	do 80
5	do 100
6	do 120
7	do 140
8	do 180
9	do 200

**ZAŁĄCZNIK NR 4**

**WYKAZ STANOWISK**

L.p.	Stanowisko pracy
1.	Kierownik działu
2.	Z-ca Kierownika działu
3.	Główny specjalista

**ZAŁĄCZNIK NR 5**

**ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW**

## § 1

1. Fundusz premiowy tworzy się w ramach planowanych środków na wynagrodzenia.
2. O możliwości i wysokości uruchomienia premii każdorazowo decyduje Zarząd Spółki.

## § 2

Premia w rozumieniu niniejszych zasad ma charakter uznaniowy.

## § 3

Wysokość premii indywidualnej pracownika może wynosić do 25 % stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.

## § 4

1. Premia jest wypłacana w okresach miesięcznych, łącznie z wypłatą wynagrodzenia
2. Na wysokość przyznanej premii finansowej wpływają efektywność pracy wykonywanej przez pracownika, przestrzeganie dyscypliny pracy oraz możliwości finansowe pracodawcy.
3. Premia uznaniowa nie przysługuje pracownikowi, który jest w skutkach działania nałożonej kary.

## § 5

1. Premię pracownikom w poszczególnych komórkach organizacyjnych przyznaje Zarząd.
2. Kierownikom komórek organizacyjnych oraz pracownikom administracyjnym premię przyznaje Prezes Zarządu.

## § 6

1. Wysokość premii uzależniona jest od oceny pracowników dokonywanej przez organ przyznający premię.