

Regulamin wynagradzania

Spis treści

- I. Postanowienia ogólne.*
- II. Zasady wynagradzania pracowników.*
- III. Zasady wypłacania dodatków do wynagrodzeń.*
- IV. Zasady wypłacania innych świadczeń niż wynagrodzenia za pracę.*
- V. Postanowienia końcowe.*



I. Postanowienia ogólne.

Art. 1

Regulamin określa zasady, formy i warunki wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z wykonywaną pracą.

Art. 2

Regulamin obejmuje wszystkich pracowników świadczących pracę w ramach stosunku pracy z wyjątkiem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz głównego księgowego.

Art. 3

Regulamin pracy nie narusza przepisów prawa pracy w zakresie ochrony praw do wynagrodzenia określonych w przepisach powszechnie obowiązujących.

Art. 4

1. Środki przeznaczone na wynagrodzenia obciążają koszty działalności, kształtowane są w ramach możliwości finansowych zakładu.
2. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów niniejszego regulaminu.

Art. 5

Na żądanie pracownika pracodawca udostępnia do wglądu treść niniejszego regulaminu.



II. Zasady wynagradzania pracowników.

Art. 6

1. W stosunku do pracowników stosuje się uznaniowy premiowy system wynagradzania.
2. Stanowisko pracy oraz stawkę zaszeregowania ustala pracodawca w zawartej z pracownikiem umowie o pracę.
3. Godzinowe lub miesięczne stawki wynagradzania zasadniczego pracodawca ustala w umowie o pracę dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych.
4. Miesięczne stawki wynagradzania zasadniczego ustala pracodawca w umowie o pracę dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych.

Art. 7

1. Pracownikom przysługuje za czas nie wykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.
2. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie za tę pracę.

Art. 8

1. Pracownikom świadczącym pracę na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych może przysługiwać premia uznaniowa (nagroda).
2. Premia uznaniowa (nagroda) nie przysługuje za dni nieobecności w pracy, z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności sprawowania osobistej opieki nad dziećmi lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie i zasiłek z wynagrodzenia społecznego.
3. Premia uznaniowa przysługuje wyłącznie w przypadku zatwierdzenia jej do wypłaty przez pracodawcę.

Art. 9

Pracownikowi kierującemu zespołem ludzi lub koordynującemu pracę pracodawca może przyznać dodatek funkcyjny.

Wysokość dodatku określa się w indywidualnej umowie o pracę.

Art. 10

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.
2. Pracownik ma prawo wglądu w dokumentację stanowiącą podstawę naliczenia świadczeń wynikających ze stosunku pracy. W przypadku kwestionowania wysokości wypłaconego świadczenia pracownik ma prawo w przeciągu dwóch tygodni od daty wypłacenia wynagrodzenia, zwrócić się z pisemnym wnioskiem do pracodawcy o jego sprostowanie.

Art. 11

1. Wynagrodzenie dla pracowników wypłaca się z dołu po zakończeniu miesiąca, niezwłocznie po jego naliczeniu, w 10-tym dniu następnego miesiąca, jeżeli strony inaczej nie uzgodniły.
2. W przypadku, gdy 10-ty jest dniem wolnym wynagrodzenie wypłaca się w poprzednim dniu roboczym.
3. Wypłata wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych dokonywana jest w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę, w miesiącu po zamknięciu okresu rozliczeniowego.
4. Należności z tytułu podróży służbowych wypłaca się po przedłożeniu kompletnej i prawidłowo wypełnionej przez pracownika dokumentacji, w terminie do 14 dni od zakończenia podróży.
5. Wynagrodzenie za pracę może być wypłacone w okresie wcześniejszym niż określony terminy w pkt. 1-3.
6. Pracodawca na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty na podstawie, których zostały obliczone jego wynagrodzenie, a także wydać pracownikowi w formie pisemnej wyliczenie wynagrodzenia (pasek z list płac).



III. Zasady wypłacania dodatków do wynagrodzeń.

Art. 12

Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości określonej w przepisach zawartych w kodeksie pracy. Dodatek za prace w godzinach nadliczbowych nie przysługuje, jeżeli pracownikowi udzielono w zamian czasu wolnego najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego.

Art. 13

1. Pracownikom zatrudnionym w porze nocnej (tj. w godz. od 22⁰⁰ do 6⁰⁰) przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.
2. Pracownikowi z tytułu przepracowania miesiąca kalendarzowego w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje płaca w kwocie nie niższej niż płaca minimalna określona w odrębnych przepisach prawa.

IV. Zasady wypłacania innych świadczeń niż wynagrodzenia za pracę.

Art. 14

1. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Pracownik, który otrzyma odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Rodzinie zmarłego pracownika przysługuje odprawa pośmiertna w wysokości i na zasadach określonych w Kodeksie pracy.
4. Wypłata wszelkich odpraw i innych świadczeń pieniężnych nastąpi po dostarczeniu przez uprawnionego dokumentów uzasadniających ich spełnienie oraz pozwalających ustalić w sposób bezsporny ich wysokość.
5. Wysokość odprawy może zostać podwyższona jednorazową decyzją pracodawcy, jeżeli okoliczności sprawy za tym przemawiają.



Art. 15

Na stanowiskach określonych przez pracodawcę pracownikom może przysługiwać ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży roboczej w wysokości ustalonej przez pracodawcę.

V. Postanowienia końcowe.

Art. 16

1. Do spraw nieuregulowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie przepisy prawa ogólnie obowiązujące.
2. Umowy o pracę mogą kształtować warunki wynagradzania w sposób indywidualny dla poszczególnego pracownika.

Art. 17

Regulamin wchodzi w życie z dniem 01.01.2018 roku,

