

UCHWAŁA Nr III/2022
Zarządu spółki Serockie Inwestycje Samorządowe Sp. z o.o.
24. maja 2022 roku

w sprawie wprowadzenia nowego regulaminu wynagradzania w spółce Serockie Inwestycje Samorządowe Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

Na podstawie art. 201 ustawy z dnia 15 września 2000 r. tj. z dnia 22 lutego 2019 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1526) Kodeks Spółek Handlowych w związku z art. 77² § 1² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.) Zarząd spółki Serockie Inwestycje Samorządowe Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Serocku, przy ul. Rynek 21, uchwała, co następuje

§1

Uchwała się nowy regulamin wynagradzania obowiązujący wszystkich pracowników spółki Serockie Inwestycje Samorządowe Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Serocku, obowiązujący w brzmieniu załącznika do uchwały.

§2

Traci moc dotychczasowy regulamin wynagrodzenia pracowników spółki Serockie Inwestycje Samorządowe Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Serocku z dnia 1 marca 2021 roku.

§3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Regulamin wynagradzania pracowników Serockich Inwestycji Samorządowych Spółka z o.o.

I. Przepisy wstępne

§ 1

1. Na podstawie art. 77² § 1² Kodeksu pracy ustala się warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń mających związek z pracą, pracownikom Serockich Inwestycji Samorządowych Sp. z o.o., zwanej dalej pracodawcą lub Spółką
2. Postanowienia regulaminu stosuje się wobec wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko z wyłączeniem pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy.
3. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia, a jego oświadczenie w tej sprawie załącza się do akt osobowych.

§ 2

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji, zgodnie z warunkami określonymi w umowie o pracę.
2. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego ustalonego zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
3. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę proporcjonalne do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.
4. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
5. Wszystkie składniki wynagrodzenia wchodzi do podstawy wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego oraz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

II. Zasady wynagradzania za pracę

§ 3

1. U pracodawcy obowiązuje czasowy system wynagradzania. Polega on na wypłacaniu kwot wynagradzania wynikających z kategorii osobistego zaszeregowania i przepracowanego czasu pracy.
2. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną wynikającą z kategorii zaszeregowania oraz dodatki do wynagrodzenia.

§ 4

1. W Spółce wypłacane są następujące składniki wynagrodzenia:
 - wynagrodzenie zasadnicze,
 - dodatek funkcyjny,
 - dodatek specjalny,
 - dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - dodatek za pracę w porze nocnej,
 - dodatek za wieloletnią pracę,
 - wynagrodzenie za czas przestoju niezawinionego przez pracownika.
2. Ponadto pracownikom przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
 - nagroda jubileuszowa,
 - wynagrodzenie albo zasiłek za czas choroby,
 - odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
 - odprawa pośmiertna zgodna z przepisami Kodeksu pracy,
 - wynagrodzenie za dyżury domowe ustalone przez pracodawcę zgodnie z przepisami Kodeksu pracy,
 - nagroda okolicznościowa,
 - premia uznaniowa,
 - dodatkowe roczne wynagrodzenie, zwane dalej „trzynastką”.

§ 5

Określa się następujący system wynagradzania za pracę - wynagrodzenie w stawce miesięcznej, obejmujące wszystkich pracowników Spółki.

§ 6

Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest na etapie rekrutacji pracownika w trybie negocjacji stron.

§ 7

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - a) kierownika
 - b) koordynatoramoże zostać przyznany dodatek funkcyjny w wysokości od 500 do 2 000 złotych.

§ 8

1. Dodatek specjalny może zostać przyznany tylko z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na podstawie decyzji osoby uprawnionej do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy.
3. Dodatek specjalny przyznaje się w kwocie od 100 do 1 500 złotych.
4. Za okres nieświadczenia pracy spowodowanej absencją chorobową dodatek specjalny nie przysługuje.

§ 9

1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy przysługuje wynagrodzenie, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.
2. Wynagrodzenie za przestój przysługuje według stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką godzinową lub miesięczną.
3. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 10

Pracownikom mogą być przyznawane dodatkowe nagrody pieniężne za wykonywaną pracę, nagrody roczne oraz nagrody okolicznościowe.

§ 11

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, może przysługiwać pracownikowi dodatek w wysokości określonej przepisami Kodeksu pracy.
2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków za pracę nadliczbową obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.
3. Dodatek nie przysługuje, jeżeli pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za tę pracę.
4. Kierownicy działów bezpośrednio podlegających pracownikowi zarządzającemu w imieniu pracodawcy zakładem pracy, wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
5. Kierownikom działów bezpośrednio podlegających pracownikowi zarządzającemu w imieniu pracodawcy zakładem pracy, za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę lub święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

§ 12

1. Za pracę wykonywaną w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 20% aktualnej stawki wynagrodzenia pracownika.
2. Pora nocna obejmuje 8 godzin od godz. 22.00 do 6.00.

§ 13

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego tzw. "trzynastki" w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Prawo do trzynastki nie jest uzależnione od wymiaru etatu.
2. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
3. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
4. W skład wynagrodzenia rocznego wlicza się: wynagrodzenie zasadnicze pracownika, dodatek stażowy oraz wszystkie dodatki stałe (w tym dodatek funkcyjny).

III. Wypłacanie wynagrodzeń

§ 14

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się jeden raz w miesiącu, najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.
4. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta oraz w porze nocnej wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym na koniec miesiąca, a dodatki za przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
5. Na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
6. Indywidualne wynagrodzenia za pracę objęte są tajemnicą służbową.

7. Wynagrodzenie roczne zwane „trzynastką” wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.

§ 15

Wynagrodzenia wypłacane są przelewem na konto bankowe pracownika za jego uprzednią zgodą.

IV. Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 16

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.
2. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy 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.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, gdy pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

§ 17

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do dodatku za wieloletnią pracę zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Za długoletnią pracę u pracodawcy lub jego poprzedników prawnych pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa:
 - a) po 20 latach pracy w wysokości 75% wynagrodzenia,
 - b) po 25 latach pracy w wysokości 100% wynagrodzenia,
 - c) po 30 latach pracy w wysokości 150% wynagrodzenia,
 - d) po 35 latach pracy w wysokości 200% wynagrodzenia,
 - e) po 40 latach pracy w wysokości 250% wynagrodzenia
 - f) po 45 latach pracy w wysokości 300% wynagrodzenia.
4. Podstawę wymiaru nagrody stanowi:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze pracownika przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej - przy stawce miesięcznej,
 - b) dodatek stażowy,
 - c) dodatki stałe, w tym dodatek funkcyjny.

5. Do wymiaru nagrody jubileuszowej nie wlicza się dodatków specjalnych otrzymywanych sporadycznie, premii uznaniowych bądź innych nagród przyznawanych pracownikowi w sposób niesystematyczny.
6. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
7. Podstawowym kryterium przy przyznawaniu pracownikowi nagrody jubileuszowej są przepracowane przez tego pracownika lata w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, czyli okresach świadczenia pracy przez pracowników na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.
8. W przypadku równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody zalicza się jeden z tych okresów.
9. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu, w którym upływa okres uprawniający do nagrody.
10. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

§ 18

Za czas podróży służbowej w kraju i poza granicami kraju przysługują diety i inne należności stosując odpowiednio przepisy Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 167).

§ 19

1. Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia.
2. 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, małżonkowi lub dzieciom, lub rodzicom przysługuje odprawa pośmiertna w wysokości i na warunkach określonych w Kodeksie pracy.
3. Odprawy te oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

V. Przepisy końcowe

§ 20

1. Regulamin wynagradzania obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana unormowań regulaminu może być dokonana pod rygorem nieważności w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustalenie.

§ 21

1. Wykładni przepisów regulaminu dokonuje pracodawca.
2. Każdy pracownik może zapoznać się z treścią regulaminu, który jest udostępniony do wglądu w Dziale Administracyjno-Kadrowym.

§ 22

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u pracodawcy.