

Regulamin wynagradzania pracowników

.....
.....
(nazwa i siedziba pracodawcy)

Art. 1. Podstawę prawną ustalania Regulaminu wynagradzania stanowią przepisy:

1) art. 77[2] kodeksu pracy

2) art. 27 ust. 4 i art. 30 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Tekst jednolity: Dz. U. 2001 r. Nr 79 poz. 854).

Postanowienia ogólne

Art. 2. Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

Art. 3. Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników zakładu pracy bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko.

Art. 4. Pracodawca jest obowiązany, przed dopuszczeniem każdego pracownika do pracy, zapoznać go z treścią regulaminu. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

Art. 5. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę, jednak nie niższe od najniższego wynagrodzenia za pracę ustalanego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej(2). W przypadku, gdy najniższe wynagrodzenie za pełny etat ustalone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej zostanie podwyższone tak, iż przekroczy wysokość wynagrodzenia określoną w umowie pracodawca ma obowiązek niezwłocznie wprowadzić aneksem do umowy wyższą kwotę.

Wynagrodzenie zasadnicze

Art. 6. U pracodawcy obowiązuje czasowo-premiowy system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych kategorii zaszeregowania pracowników stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz premii uznaniowej, uzależnionej od efektów pracy.

Art. 7. Podstawą zaszeregowania pracownika jest tabela zaszeregowania stanowisk pracy, obejmująca wszystkie prace (stanowiska) występujące w zakładzie, stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania.

Art. 8. § 1. Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego pracownika, odpowiadająca kategorii osobistego zaszeregowania, ustalona jest na podstawie tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania.

§ 2. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika, w ramach stawek, o których mowa w § 1 ustala pracodawca w drodze negocjacji z pracownikiem.

Art. 9. § 1. Wynagrodzenie zasadnicze określone w załączniku nr 2 do regulaminu wynagradzania przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.

§ 2. W razie zatrudnienia w niższym wymiarze czasu pracy niż wymieniony w § 1, wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę.

Art. 10. Pracownikowi oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługują dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą:

- 1) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 2) wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
- 3) wynagrodzenie za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
- 4) wynagrodzenie za pracę w dniu dodatkowo wolnym od pracy,
- 5) dodatek stażowy.

Art. 11. § 1. Przy ustalaniu uprawnień do dodatków stażowych uwzględniane są jedynie okresy zatrudnienia u obecnego pracodawcy oraz ewentualnie inne okresy wyraźnie wskazane przez przepisy wyższej rangi.

§ 2. Wysokość dodatku stażowego wypłacanego co miesiąc wynosi 5% wynagrodzenia zasadniczego za 5 lat zatrudnienia i wzrasta corocznie o 1%, maksymalnie do osiągnięcia % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Art. 12. § 1. Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownik może otrzymać premię uznaniową w wysokości do % przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego.

§ 2. Premię uznaniową przyznaje Pracodawca po uwzględnieniu swoich możliwości finansowych, biorąc pod uwagę między innymi:

- 1) sumienność i staranność w wykonywaniu pracy,
- 2) przestrzeganie regulaminu pracy i wynikających z niego dla pracownika obowiązków,
- 3) obecność w pracy
- 4) stosunek do klientów i współpracowników.

Art. 13. Pracownikowi, który wykonuje akwizycję na rzecz pracodawcy, przysługuje prowizja w wysokości określonej na zasadach ustalonych odrębnie, za pozyskane zlecenie bądź zamówienie na rzecz pracodawcy.

Art. 14. Pracownikowi zatrudnionemu przy produkcji przysługuje wynagrodzenie zasadnicze zwiększone o stawkę akordową z tytułu przekroczenia ustalonej normy pracy określonej indywidualnie dla każdej grupy produktów bądź usług.

Art. 15. Pracownikowi szczególnie wyróżniającemu się w pracy może być przyznana, na wniosek jego bezpośredniego przełożonego, nagroda.

Art. 16. Stawki wynagrodzenia zasadniczego będą waloryzowane dwa razy w roku w oparciu o procent wzrostu kosztów utrzymania, liczony według wskaźnika wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych według następującej zasady:

- od 1 marca każdego roku w oparciu o wzrost kosztów utrzymania w drugim półroczu roku poprzedniego,
- od 1 września każdego roku w oparciu o wzrost kosztów utrzymania w pierwszym półroczu bieżącego roku.

Pieniężne świadczenia związane z pracą

Art. 17. Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy,
- 2) świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- 3) nagrody jubileuszowe
- 4) odprawy rentowe lub emerytalne
- 5) odprawa pośmiertna
- 6) ekwiwalenty za używanie podczas pracy własnej odzieży i obuwia,
- 7) zwrot kosztów delegacji służbowych,
- 8) inne należności, które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych do nich lub innych przepisów o randze wyższej od regulaminu.

Przepisy końcowe

Art. 18. Regulamin wynagradzania pracowników obowiązuje przez czas nieokreślony.

§ 2. Zmiana treści regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie, bądź przez wprowadzenie nowego regulaminu.

Art. 19. Postanowienia niniejszego regulaminu wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników.

Art. 20. W sprawach dotyczących przedmiotu niniejszego regulaminu, które nie zostały w nim uregulowane, zastosowanie mają przepisy prawa pracy.

.....
podpis pracodawcy