

REGULAMIN WYNAGRADZANIA DLA PRACOWNIKÓW

Robert Burszewski, ul. Litomska 24/6, 53-641 Wrocław

Rozdział I

Przepisy wstępne

§ 1

1. Na podstawie art. 77² K.p. ustalam warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń mających związek z pracą dla pracowników w Robert Burszewski, ul Litomska 24/6, 53-641 Wrocław
2. Postanowienia regulaminu stosuje się wobec wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko.
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 określone 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.
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.

Rozdział II

Zasady wynagradzania za pracę

§ 3

1. U pracodawcy obowiązuje czasowo-premiowy system wynagradzania. Polega on na wypłacaniu kwot wynagrodzenia wynikających umowy o pracę i przepracowanego czasu pracy, dodatku specjalnego oraz premii uznaniowej i/lub nagrody uznaniowej ustalonej indywidualnie przez pracodawcę.
2. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną lub godzinową wynikające z umowy o pracę, dodatki do wynagrodzenia oraz premię uznaniową.

§ 4

1. W przedsiębiorstwie mogą być wypłacane następujące składniki wynagrodzenia:
 - wynagrodzenie zasadnicze,
 - dodatek specjalny,
 - premia uznaniowa,
 - nagroda uznaniowa,
 - wynagrodzenie za czas przestoju niezawinionego przez pracownika.
2. Ponadto pracownikom przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
 - wynagrodzenie albo zasiłek za czas choroby,
 - diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,
 - odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

§ 5

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

§ 6

1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy przysługuje wynagrodzenie, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (prześciej).

2. Wynagrodzenie za przestój przysługuje według stawki wynikającej z umowy o pracę
3. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 7

1. Wynagrodzenie nie przysługuje za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług. Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiednio zmniejszeniu.
2. Jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez pracownika, przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 9

1. Pracownikom mogą być przyznawane miesięczne premie i/lub nagrody uznaniowe.
2. Decyzję w tej sprawie podejmuje Pracodawca.
3. Na wysokość przyznanej premii i/lub nagrody wpływają możliwości finansowe pracodawcy, kreatywność pracownika, zaangażowanie, staranność pracy wykonywanej przez pracownika, przestrzeganie dyscypliny pracy.

§ 10

Pracownikom szczególnie wyróżniającym się w pracy mogą być przyznane specjalne nagrody pieniężne lub rzeczowe.

§ 12

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje 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. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy, i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
5. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych 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.

§ 13

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej aktualnego minimalnego wynagrodzenia za pracę.
2. Pracownikiem pracującym w nocy jest pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej ¼ czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną. Za pracę w godzinach nocnych pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej.

Rozdział III

Wypłacanie wynagrodzeń

§ 14

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się jeden raz w miesiącu, każdego 10-go dnia miesiąca za miesiąc poprzedni.
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 kwartału 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.

§ 15

Wynagrodzenia wypłacane są w formie pieniężnej do rąk pracownika. Dopuszczalnym sposobem wypłaty jest przelew na konto bankowe pracownika za jego uprzednią zgodą wyrażoną na piśmie.

Rozdział IV

Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 16

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby przypadającej w czasie ciąży w okresie wskazanym wyżej pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca 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.
4. Za czas niezdolności do pracy z przyczyn określonych powyżej trwającej dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. O świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. nr 31, poz. 267).

§ 17

W zakładzie pracy nie jest przyznawana nagroda jubileuszowa.

§ 18

Za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługuje pracownikowi dieta i inne należności według zasad określonych przepisami rozporządzeń Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej:

- na obszarze kraju (Dz. U. nr 236, poz. 1990 z późn. zm.),
- poza granicami kraju (Dz. U. nr 236, poz. 1991 z późn. zm.).

§ 19

Decyzję w sprawie rezygnacji stworzenie ZSSS oraz niewypłacania świadczeń urlopowych jest każdorazowo podejmowana po uzgodnieniu z przedstawicielem załogi wybranym do reprezentowania ich interesów.

Rozdział 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 sekretariacie we Wrocławiu przy ul. Kruszwickiej 8a.

§ 22

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia jego ogłoszenia na tablicy ogłoszeń we Wrocławiu przy ul. Kruszwickiej 8a lub stronie internetowej www.szkołyeuropejskie.pl w zakładce strefa nauczyciela.

Wrocław, dnia 15 grudnia 2016 roku

.....
podpis przedstawiciela pracowników

.....
podpis pracodawcy