

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
obowiązujący w
Arvie sp. z o.o.
(KRS 0000652890)

wprowadzony Zarządzeniem Prezesa Zarządu z dnia 30.11.2018r



SPIS TREŚCI

<u>I. POSTANOWIENIA OGÓLNE</u>	
<u>II. WYNAGRADZANIE PRACOWNIKÓW</u>	
<u>III. DODATKOWE WYNAGRODZENIA WYNIKAJĄCE ZE STOSUNKU PRACY</u>	
<u>IV. ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE ZE STOSUNKIEM PRACY</u>	
<u>V. ODPIS NA ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH</u>	
<u>VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE</u>	
<u>ZAŁĄCZNIK NR 1 WYKAZ STANOWISK KIEROWNICZYCH</u>	

I. Postanowienia ogólne

§ 1

Niniejszy Regulamin obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych w Arvie sp. z o.o. (KRS 0000652890) na podstawie umowy o pracę.

§ 2

1. Użyte w niniejszym Regulaminie określenia oznaczają:
 - a) Regulamin – niniejszy Regulamin wynagradzania,
 - b) pracodawca albo Spółka - należy przez to rozumieć Arvie sp. z o.o., wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS 0000652890, której dokumentacja przechowywana jest w Sądzie Rejonowym dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu, IX Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, NIP 8961557162, o kapitale zakładowym 5.000,00 zł (słownie: pięć tysięcy złotych),
 - c) pracownik – osoba zatrudniona u pracodawcy na podstawie umowy o pracę bez względu na jej rodzaj i wymiar czasu pracy,
 - d) wynagrodzenie – wynagrodzenie zasadnicze i dodatki przysługujące pracownikom na mocy niniejszego Regulaminu oraz obowiązujących przepisów prawa pracy,
 - e) minimalne wynagrodzenie – minimalne wynagrodzenie za pracę wynikające z ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. 2002, Nr 200, poz. 1679 ze zm.),
 - f) przepisach prawa pracy - należy przez to rozumieć przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 1974r., Nr 24, poz. 141 ze zm.) oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych określające prawa i obowiązki pracowników oraz pracodawców, a także przepisy wewnątrzzakładowych aktów prawnych.

II. Wynagradzanie pracowników

§ 3

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę, odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom pracownika, ilości i jakości wykonywanej pracy zgodnie z zawartą umową o pracę.

§ 4

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

§ 5

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
2. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie, wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną. Wynagrodzenie, ustalone w ten sposób, nie może być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.
4. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z postanowieniami zawartymi w ust. 2.
5. W sytuacji, gdy zakres powierzonych pracownikowi czynności nie wypełnia całkowicie nominalnego czasu pracy, pracodawca może powierzyć mu prace uzupełniające, odpowiadające jego kwalifikacjom, z tym że jeżeli praca ta jest niżej wynagradzana, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia wynikającego ze stawki jego osobistego zaszerzgowania. Jeżeli powierzona praca uzupełniająca jest wyżej wynagradzana pracownikowi przysługuje prawo do odpowiednio wyższego wynagrodzenia.

§ 6

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
 - a) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - b) w przypadku zbiegu prawa do wypłaty dwóch dodatków 100% (tj. dodatku 100% za pracę w godzinach nadliczbowych w nocy z dodatkiem 100% za pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę lub święto, niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, lub z dodatkiem 100% za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w dniu wolnym od pracy, udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy), przysługuje tylko jeden dodatek, w wysokości 100% wynagrodzenia;
 - c) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w literze a).
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 litera a), przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.

§ 7

1. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może mu udzielić w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. W takim przypadku pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Udzielenie czasu wolnego, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy najpóźniej do zakończenia okresu rozliczeniowego w wymiarze o połowę wyższym, niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. W takim przypadku pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.



§ 8

1. 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 z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych przysługuje jednak prawo do wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu pracy wykonywanej:
 - a) na polecenie pracodawcy w godzinach nadliczbowych, przypadających w niedzielę lub święto, a także w dniu wolnym od pracy, jeżeli za pracę w tym dniu pracownicy nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy;
 - b) na polecenie pracodawcy poza normalnymi godzinami, jeżeli wykonywanie tej pracy nie należało do obowiązków pracownika.
3. Wykaz stanowisk kierowniczych, o których mowa w ust. 1, stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu.

§ 9

1. Za pracę, wykonywaną 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.
2. W stosunku do pracowników, wykonujących pracę w porze nocnej stale poza Zakładem pracy, dodatek, o którym mowa w ust. 1, może zostać zastąpiony ryczałtem w wysokości, odpowiadającej przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

§ 10

1. Za czas dyżuru, z wyłączeniem dyżurów pełnionych przez pracownika w domu, przysługuje pracownikowi czas wolny od pracy, w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie, wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną.
2. Za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie takie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zasady obliczania wynagrodzenia urlopowego regulują powszechnie obowiązujące przepisy.
3. Pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia za:
 - a) czas 15-minutowej przerwy, przeznaczonej na spożycie posiłku, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin;
 - b) czas 15-minutowej przerwy na gimnastykę, usprawniającą lub wypoczynek, przysługującej pracownikom niepełnosprawnym na podstawie odrębnych przepisów.

III. Dodatkowe wynagrodzenia wynikające ze stosunku pracy

§ 11

1. Na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika, pracodawca może w każdym czasie przyznać pracownikowi pieniężną premię uznaniową.
2. Przyznanie premii uznaniowej oraz jej wysokość pozostawione jest swobodnej decyzji pracodawcy.
3. Premia uznaniowa jest przyznawana przez pracodawcę dobrowolnie, co w szczególności oznacza, że pracownikowi nie przysługuje wobec pracodawcy roszczenie o jej wypłatę.

§ 12

1. Na podstawie swobodnej decyzji pracodawcy mogą być przyznawane pracownikom nagrody w formie rzeczowej lub pieniężnej.
2. Nagroda jest przyznawana przez pracodawcę dobrowolnie co w szczególności oznacza, że pracownikowi nie przysługuje wobec pracodawcy roszczenie o jej wypłatę.

IV. Świadczenia związane ze stosunkiem pracy

§ 13

Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy:

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającą 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,
 - b) wypadku w drodze do pracy lub z pracy, lub choroby przypadającej w okresie ciąży – w okresie wskazanym w ust. 1 litera a) – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 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. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach, określonych w przepisach ogólnych.
4. Postanowienia ust. 1 litera a) i ust. 3 – w części, dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy, przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.
5. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:
 - a) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
 - b) nie przysługuje w przypadku, w którym pracownik nie nabył prawa do zasiłku chorobowego.

§ 14

Odprawa emerytalno-rentowa:

1. Pracownikowi, spełniającemu warunki, uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 15

Odprawa pośmiertna:

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - a) małżonkowi,
 - b) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
3. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny

uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w ust. 4.

4. Wysokość odprawy pośmiertnej jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika w Spółce i wynosi:
 - a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
 - c) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
5. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 2 wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ Kodeksu pracy a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy, nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.
6. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny (małżonkowi oraz innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych), jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe, niż odprawa pośmiertna, przysługująca zgodnie z ust. 4. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę, stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

§ 16

1. Wysokość diety, przysługującej pracownikowi z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju lub poza granicami kraju, ustalana jest w wysokości określonej w obowiązujących przepisach prawa.
2. Ustalanie warunków i zasad wypłacania pozostałych, niż wskazane w ust. 1 należności z tytułu podróży służbowej określi odrębnie pracodawca.

V. Odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych.

§ 17

1. Działając na podstawie ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. Nr 43, poz. 163 ze zm.) pracodawca postanawia utworzyć fundusz świadczeń socjalnych wg następujących zasad:
 - a) Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczonego na podstawie przeciętnej planowanej w danym roku kalendarzowym liczby zatrudnionych w Spółce pracowników,
 - b) w razie zaistnienia w ciągu roku zmian w zakresie liczby zatrudnionych pracowników, podstawa dla ustalenia corocznego odpisu, określona w literze a), może zostać skorygowana przez pracodawcę w każdym miesiącu tego roku do nowo ustalonej przeciętnej planowanej w danym roku liczby zatrudnionych; na koniec roku podstawa może zostać również skorygowana do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych,
 - c) faktyczną przeciętną liczbę zatrudnionych pracowników w danym roku kalendarzowym, o której mowa w literze a), oblicza się przez dodanie przeciętnej liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i podzielenie otrzymanej sumy przez 12.
2. Środki funduszu gromadzone są na odrębnym rachunku bankowym.
3. Środki funduszu niewykorzystane w danym roku kalendarzowym przechodzą na rok następny.
4. Środki funduszu mogą być zwiększone w szczególności o:
 - a) odsetki bankowe od tych środków,
 - b) wpłaty innych osób lub jednostek gospodarczych,

- c) darowizny,
- d) wpływy z oprocentowania pożyczek.

§ 18

1. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych przeznaczony jest na finansowanie działalności socjalnej w Spółce.
2. Zakres przedmiotowy i podmiotowy działalności socjalnej określa Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
3. Środkami funduszu administruje pracodawca.
4. Ustala się, że od 01.01.2019r. odpis na zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych wynosić będzie na jednego zatrudnionego 5% odpisu podstawowego obowiązującego w danym roku. Z zachowaniem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, pracodawca mając na względzie jak najpełniejsze zaspokajanie potrzeb socjalnych pracowników oraz swoje możliwości finansowe, może w wybranych przez siebie okresach lub bezterminowo, samodzielnie zmieniać poziom odpisu, przy czym zmiany takie nie mogą skutkować zmniejszeniem odpisu poniżej poziomu procentowego, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym.

VI. Postanowienia końcowe

§ 19

1. Korzystniejsze postanowienia Regulaminu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.
2. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie odpowiednie przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i wydanych na ich podstawie aktów wykonawczych. Postanowienia Regulaminu nie mogą być mniej korzystne niż ww. przepisy.
3. Pracodawca jest obowiązany zaznajomić pracownika z treścią Regulaminu przed rozpoczęciem przez niego pracy.
4. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może zostać zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub części postanowień Regulaminu. Porozumienie zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa. Zawieszenie stosowania postanowień Regulaminu nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat.
5. Regulamin wchodzi w życie z dniem 24.12.2018r., tj. po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników tj. 10.12.2018r - poprzez udostępnienie w sekretariacie w siedzibie pracodawcy oraz w siedzibie jednostek organizacyjnych pracodawcy, wywieszenie wywieszenie na tablicy ogłoszeń oraz w inny ustalony przez pracodawcę sposób.

PRACODAWCA

Radostaw Just

Prezes Zarządu


Podmiot uzgadniający
zapisy regulaminu
w zakresie zfsś

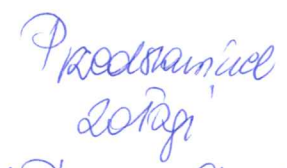
30.11.18 Dorota Skonarska
Przedstawiciel
Zarządu

Załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania

Wykaz stanowisk kierowniczych

L.p.	Nazwa stanowiska
1.	Dyrektor regionu
2.	Zastępca dyrektora regionu
3.	Dyrektor grupy produktowej
4.	Dyrektor operacyjny
5.	Menedżer regionu
6.	Menedżer operacyjny
7.	Menedżer usług
8.	Kierownik usług
9.	Kierownik obiektu
10.	Brygadzista


Radosław Just
Prezes Zarządu


Przedstawiciel
Zarządu
30.11.2018 Jolanta Słowińska

