

Zarządzenie nr 2/2016
Prezesa Zarządu Spółki „Wodociągi Kościańskie” Sp. z o.o. w Kościanie
z dnia 17.06.2016.

w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania i premiowania pracowników Spółki
„Wodociągi Kościańskie” Sp. z o.o. w Kościanie

Niniejszym na podstawie art. 77² Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) zarządza się co następuje:

§ 1

Ustalam Regulamin wynagradzania i premiowania pracowników Spółki „Wodociągi Kościańskie” Sp. z o.o. z siedzibą w Kościanie, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc Zarządzenie nr 7/2013 z dnia 01.03.2013 roku Prezesa Zarządu Spółki „Wodociągi Kościańskie Sp. z o.o. w Kościanie w sprawie regulaminu wynagradzania.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia jego ogłoszenia.

Prezes Zarządu
Dariusz Wójcik

Regulamin wynagradzania i premiowania

**obowiązujący w spółce Wodociągi Kościańskie Spółka z ograniczoną
odpowiedzialnością
w Kościanie**

Niniejszym, na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity z dnia 17 września 2014 r., Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.) wprowadza się Regulamin wynagradzania i premiowania obowiązujący w spółce „Wodociągi Kościańskie” Sp. z o.o. z siedzibą w Kościanie (dalej określaną także jako „Spółka”).

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Regulamin wynagradzania i premiowania Pracowników, zwany dalej regulaminem, określa warunki i zasady wynagradzania za pracę Pracowników Spółki oraz przyznawania innych składników wynagradzania, świadczeń i dodatków a także premii związanych z pracą.
2. Regulamin wynagradzania i premiowania pracowników określa w szczególności:
 - a) wymagania kwalifikacyjne Pracowników zawarte w załączniku nr 1,
 - b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego – załącznik nr 2.

§ 2

Ilećroć w regulaminie jest mowa o:

- a) Pracodawcy – rozumie się przez to spółkę „Wodociągi Kościańskie” Spółka z o.o.
- b) Pracownikach – rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione u Pracodawcy w ramach stosunku pracy, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy.

§ 3

1. Regulamin obejmuje wszystkich Pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, bez względu na jej rodzaj i czas trwania oraz wymiar czasu pracy, z wyłączeniem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 Kodeksu Pracy.
2. Wobec pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 Kodeksu Pracy, o których mowa w ust. 1, postanowienia niniejszego regulaminu mogą stanowić niewiążące wytyczne – z zastrzeżeniem § 27 ust. 1 i 2 regulaminu.

Zasady wynagradzania za pracę

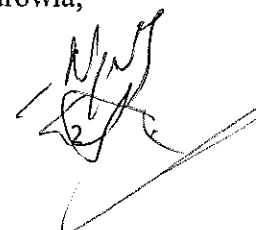
§ 4

1. Wynagrodzenie miesięczne pracowników ustala się w oparciu o niniejszy regulamin oraz znajdujące odpowiednie zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy.
2. Gdy minimalne wynagrodzenie ulegnie podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego Pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, nastąpi bezzwłoczna aktualizacja wysokości wynagrodzenia przysługującego takiemu Pracownikowi do poziomu nie niższego niż minimalne.

§ 5

Wynagrodzenie Pracowników obejmuje:

- a) wynagrodzenie zasadnicze,
- b) nagrodę jubileuszową;
- c) jednorazową odprawę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- d) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- e) dodatek funkcyjny obliczany zgodnie z załącznikiem nr 3,
- f) premia regulaminowa,
- g) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, pracę w niedziele i święta oraz w godzinach nocnych,
- h) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia; oraz dodatkowo mogą być przyznane:



- i) premia uznaniowa w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego,
- j) dodatek specjalny,
- k) nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

Wypłata wynagrodzenia

§ 6

1. Wynagrodzenie wypłacane jest co miesiąc z dołu do 10 dnia następnego miesiąca.
2. Wynagrodzenie Pracownika jest wypłacane w kasie Spółki. Na pisemny wniosek Pracownika wynagrodzenie może być przekazywane na numer rachunku bankowego wskazany we wniosku.

§ 7

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

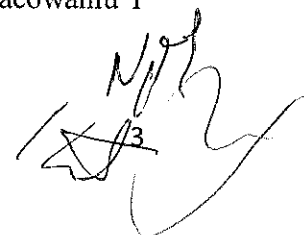
§ 8

Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego określa załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.

Nagroda jubileuszowa

§ 9

1. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
 - a) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - b) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - c) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
 - d) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - e) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego;
 - f) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Pracownik nabywa uprawnienie do wypłacenia nagrody jubileuszowej w dniu spełnienia przesłanki do jej otrzymania, jednak nie wcześniej niż po przepracowaniu 1 roku w Spółce.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

3. Podstawę nagrody jubileuszowej stanowi średni przychód wynagrodzenia za pracę z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających nabycie uprawnień z pominięciem jednorazowych wypłat.

**Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu
niezdolności do pracy**

§ 10

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - a) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia;
 - b) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia;
 - c) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Postanowienia zawarte w ust. 1 obowiązują przez okres 60 miesięcy od dnia wpisania Spółki do Krajowego Rejestru Sądowego, tj. od dnia 29 stycznia 2013 roku
3. Po upływie okresu, o którym mowa w ust. 2, 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.
4. Pracownik nabywa uprawnienie do wypłacenia jednorazowej odprawy w dniu spełnienia przesłanki do jej otrzymania.
5. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 11

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u Pracodawcy całego roku kalendarzowego.
2. Pracownik, który nie przepracował u 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. Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:
 - a) nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,
 - b) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,




- c) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
4. 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 przysługuje Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
 5. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego u Pracodawcy.
 6. Wynagrodzenie roczne jest wypłacane z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenie.
 7. Wynagrodzenie roczne wypłaca się, z zastrzeżeniem ust. 3, nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.
 8. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją Pracodawcy, wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Premia regulaminowa

§ 12

1. W ramach środków na wynagrodzenie tworzy się fundusz premii w wysokości 10%.
2. Pracownicy nabywają prawo do premii pod warunkiem pełnego przestrzegania porządku i dyscypliny pracy oraz po spełnieniu warunków w zakresie:
 - a) jakości i wydajności pracy,
 - b) przestrzegania przepisów bhp i p.poż.,
 - c) przestrzegania przepisów o dyscyplinie pracy,
 - d) przestrzegania zarządzeń związanych z wykonywaną pracą.
3. Całkowita utrata przez pracownika prawa do premii następuje w przypadku:
 - a) przebywania w stanie nietrzeźwym bądź spożywania alkoholu w miejscu pracy lub wnoszenia alkoholu na teren zakładu pracy,
 - b) odmowy wykonywania polecenia służbowego wynikającego z zakresu wykonywanej pracy,



- c) opuszczenia w danym miesiącu co najmniej jednego dnia pracy bez usprawiedliwienia,
 - d) dopuszczenia się kradzieży, zniszczenia, uszkodzenia mienia na szkodę Pracodawcy,
 - e) spowodowania lub przyczynienia się do wypadku, którego efektem był uszczerbek na zdrowiu,
 - f) porzucenia pracy lub zwolnienia w trybie dyscyplinarnym, rażącego naruszenia przepisów bhp i p.poż.
4. Za wykroczenia mniejszej wagi lub niewykonanie zadań prawidłowo lub terminowo premia może zostać częściowo zmniejszona.
 5. Decyzję o pozbawieniu prawa do premii lub o częściowym zmniejszeniu premii podejmują kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych.
 6. Pracownik może wnieść odwołanie od decyzji kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych pozbawiającej go premii w całości do Pracodawcy.
 7. Umniejszenia premii indywidualnej ustalają dla Pracowników kierownicy komórek organizacyjnych i przedstawiają do zatwierdzenia Pracodawcy.
 8. Decyzję o umniejszeniu premii kierownikom komórek organizacyjnych i pozostałym Pracownikom samodzielnym Spółki podejmuje Pracodawca.
 9. Premia naliczana jest od wynagrodzenia zasadniczego.
 10. Wypłata premii następuje w okresach miesięcznych.
 11. Po wydaniu opinii przez Radę Nadzorczą dopuszcza się możliwość dokonania wypłaty dodatkowej premii przed zakończeniem roku obrachunkowego. Przydziału premii dokonuje Pracodawca.

Dodatek za prace w godzinach nadliczbowych, pracę w niedziele i święta oraz w godzinach nocnych

§ 13

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące Pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiaru czasu pracy, wynikający z obowiązującego Pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.



§ 14

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości określonej przepisami Kodeksu Pracy.
2. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych Pracodawca, na pisemny wniosek Pracownika, może udzielić w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
3. 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 końca 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.
4. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach przewidzianych w Kodeksie Pracy, Pracodawca zapewnia inny dzień wolny od pracy.

§ 15

W odniesieniu do Pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, w treści umowy o pracę wskazuje się wymiar czasu pracy, którego przekroczenie uprawnia Pracownika do otrzymywania, oprócz normalnego wynagrodzenia, dodatku za godziny nadliczbowe.

§ 16

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje Pracownikowi dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia określonego na podstawie art. 151⁸ § 1 Kodeksu Pracy.

Dodatek za pracę w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia

§ 17

Pracownik nabywa prawo do dodatku za pracę wykonywaną w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia według poniższych stopni uciążliwości i tak:

do I stopnia zalicza się prace wykonywane w:

- a) kontakcie z nieczystościami płynnymi oraz substancjami toksycznymi nie kumulującymi się w organizmie, pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - monter-konserwator sieci kanalizacyjnej,
 - kierowca – operator urządzeń do ciśnieniowego czyszczenia kanalizacji i przykanalików,
- b) mokrym środowisku, w błocie, bezpośrednim kontakcie z wodą pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
 - monter – konserwator sieci wodociągowej,
 - pracownik koparki.

do II stopnia zalicza się prace wykonywane w:

warunkach narażenia na działania miejscowej wibracji, np. używanie ręcznych narzędzi pneumatycznych.

§ 18

Dodatek będzie wypłacany za każdą fizycznie przepracowaną godzinę w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

§ 19

Wysokość dodatku ustala się procentowo w stosunku do najniższego wynagrodzenia w tabeli miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych.

§ 20

Wysokość dodatków w poszczególnych stopniach wynosi:

- 1) dla I stopnia – 5%
- 2) dla II stopnia – 10%

§ 21

W przypadkach jednoczesnego występowania przy danej pracy uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia w różnych stopniach, przyznaje się tylko jeden dodatek najwyższy.

Premia uznaniowa

§ 22

1. Premia może zostać przyznana Pracownikowi realizującemu swoje obowiązki ze szczególnym zaangażowaniem, efektywnością oraz wykazującemu inicjatywę i osiągającemu wysoki poziom merytoryczny wykonywanych zadań.
2. Premia ma charakter uznaniowy.
3. Wysokość premii może być ustalona w granicach do 20% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Wniosek o przyznanie premii składają Kierownicy Działów do Pracodawcy.
5. Decyzję o wysokości premii podejmuje Pracodawca.
6. Premia wypłacana jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.

§ 23

1. Dodatek funkcyjny przysługuje Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem liczącym co najmniej 3 osoby.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego, a jego wysokość uzależniona jest od wielkości zespołu i różnorodności zadań realizowanych przez osobę zatrudnioną na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem osób.
3. Dodatek ten może być przyznany czasowo w sytuacji zastępstwa osoby o której mowa wyżej Pracownikowi zastępującemu, pod warunkiem realizowania zadań związanych z kierowaniem zespołem przez okres co najmniej 1 miesiąca.
4. Dodatek funkcyjny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.
5. Wykaz stanowisk oraz określenie wysokości przysługującego dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.
6. Decyzję o przyznaniu i wysokości dodatku funkcyjnego podejmuje Pracodawca.

Dodatek specjalny

§ 24

1. Dodatek specjalny może być przyznawany Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego, a jego wysokość uzależniona jest od zakresu obowiązków oraz stopnia złożoności lub odpowiedzialności powierzonych zadań dodatkowych.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.
4. Decyzję o przyznaniu i wysokości dodatku funkcyjnego podejmuje Pracodawca.

Nagroda

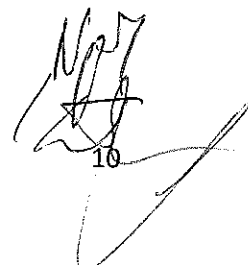
§ 25

1. Za zaangażowanie w pracę zawodową oraz efektywnie przepracowany czas pracy, przy uwzględnieniu wypracowanego zysku może być przyznana Pracownikowi nagroda.
2. Wniosek o przyznanie nagrody wraz z pisemnym uzasadnieniem składa Kierownik Działu do Pracodawcy.
3. Decyzję o przyznaniu i wysokości nagrody podejmuje Pracodawca.
4. Nagroda wypłacana jest nie później niż z najbliższym wynagrodzeniem za pracę.

Wymagania kwalifikacyjne

§ 26

Wymagania kwalifikacyjne Pracowników określa załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.



10

Postanowienia końcowe

§ 27

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie oraz zarządzeniach wewnętrznych Pracodawcy, także w zakresie pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 Kodeksu Pracy, mają zastosowanie przepisy powszechnie obowiązującego prawa.
2. W przypadku sprzeczności postanowień niniejszego regulaminu z regulaminem organizacyjnym, przepisami aktu założycielskiego Spółki oraz bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa, pierwszeństwo w zastosowaniu znajdują bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa, a w dalszej kolejności pozostałe postanowienia i przepisy wskazanych w niniejszym ustępie aktów prawnych przed postanowieniami niniejszego regulaminu, jeśli nie są sprzeczne z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa.

§ 28

Zmiana postanowień regulaminu wymaga formy pisemnej i takiego samego trybu, jaki obowiązuje przy jego wprowadzaniu.

§ 29

Regulamin wynagradzania i premiowania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości Pracownikom.

PREZES ZARZĄDU

Dariusz Wójcik

WODOCIĄGI KOŚCIAŃSKIE Sp. z o.o.
64-000 Kościan, ul. Czempínska 2
tel. 65 512 13 88
NIP 6981836013 REGON 302300903
KRS 0000448261

Jaworska Wójcik
Stojki
Przewodniczący
NOŻ „SOLIDARNOŚĆ”

Piotr Kula