

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

Pracowników SBM „Merkury”

ROZDZIAŁ I

Przepisy wstępne

§ 1.

Regulamin określa warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, przysługujących pracownikom SBM „Merkury” zatrudnionym w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 2.

Ilekoć w regulaminie jest mowa o:

1. **pracodawcy** - rozumie się przez to Zarząd SBM „Merkury” reprezentowany przez Prezesa Zarządu
2. **minimalnym wynagrodzeniu** - rozumie się przez to wynagrodzenie za pracę ustalonego na podstawie rozporządzenia w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

ROZDZIAŁ II

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 3.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu oraz ilości i jakości świadczonej pracy.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 4

Z tytułu świadczenia pracy w SBM „Merkury” pracownikom przysługuje, na zasadach określonych w regulaminie:

- 1) miesięczne wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) premia kwartalna,
- 3) dodatki do wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą.

§ 5

1. Dla pracowników wynagrodzenie ustalane jest indywidualnie przez Zarząd, a w przypadku członków zarządu indywidualnie Uchwałą RN.

ROZDZIAŁ III

Wynagrodzenie dodatkowe

§ 6

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych - oprócz normalnego wynagrodzenia - przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - 2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 pkt 1 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 już prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, określonych w ust. 1 i 2, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania.
4. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, a także za czas niezawinionego przez niego postoj.
5. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w wysokości wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika.

§ 7

1. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
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 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.
3. W przypadkach określonych w ust. 1 i 2 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 8

1. Pracownikowi za czas dyżuru pełnionego poza normalnymi godzinami pracy w zakładzie lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, jeżeli nie otrzymał w zamian w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy, przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek jak za pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Przepisu ust.1 nie stosuje się, w przypadku gdy pracownik pełnił dyżur w domu.

ROZDZIAŁ IV

Wyplata wynagrodzenia

§ 9

1. Wynagrodzenie za pracę płatne jest z dołu w terminie najpóźniej do ostatniego dnia roboczego w danym miesiącu.

2. Wypłaty wynagrodzeń dokonuje się na konto bankowe wskazane pisemnie przez pracownika.

§ 10

1. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków w razie choroby i macierzyństwa dokonywane jest do ostatniego dnia następnego miesiąca.
2. Premie i inne świadczenia (o ile są przyznane) wypłacane są w maksymalnie w okresie jednego miesiąca od dnia przyznania.

§ 11

Pracodawca na żądanie pracownika jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.

ROZDZIAŁ V **Inne świadczenia**

§ 12

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe:
 - po 5, 10 i 15 latach pracy w wysokości 100% wynagrodzenia za każdy następny pięcioletni okres pracy nagroda wynosi 100% podstawy wymiaru.
2. Do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej nie wlicza się okresów poprzedniego zatrudnienia.
3. Nagroda jubileuszowa dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy jest naliczana proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia.
4. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze brutto, za miesiąc w którym pracownik osiągnął wymagany staż pracy,
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

§ 13

Świadczenie urlopowe

1. Świadczenie urlopowe wypłaca się raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego. Urlop powinien obejmować co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.
2. Pracownik, żeby otrzymać należne świadczenie urlopowe, nie musi składać wniosku w tej sprawie. Pracodawca wypłaca świadczenie nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego.
3. Prawo do świadczenia urlopowego nie zależy ani od ogólnego stażu pracy pracownika, ani od stażu zakładowego, czyli okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, ani od pełnionej funkcji. Wypłata świadczenia nie zależy też od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika, czyli od tzw. kryterium socjalnego.
4. Świadczenie urlopowe przysługuje osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i nie przysługuje ono osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (np. umowy zlecenia czy umowy o dzieło).
5. Wysokość świadczenia oblicza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.
6. Wysokość świadczenia urlopowego odpowiada wysokości odpisu podstawowego na ZFŚS i co roku jest ogłaszany przez Główny Urząd Statystyczny. (art. 3 ust. 4 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych).

§ 14

Odprawa emerytalna lub 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.

ROZDZIAŁ VI

Premia kwartalna

§ 15

1. Po pierwszych 12 miesiącach zatrudnienia pracownika na umowę o pracę wysokość premii kwartalnej może być określona do maksymalnej wysokości 45 % jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto danego pracownika.
2. Za czas niezdolności do pracy z powodu choroby w miesiącu za który przyznawana jest premia, wysokość przyznanej premii jest pomniejszana proporcjonalnie do okresu niezdolności do pracy z powodu choroby.

ROZDZIAŁ VII

Przepisy końcowe

§ 16

W kwestiach nieuregulowanych niniejszym regulaminem obowiązują przepisy kodeksu pracy i aktów wykonawczych do kodeksu pracy.

§ 17

1. Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 sierpnia 2025 roku.
2. Dla umów o pracę zawieranych z nowymi pracownikami regulamin wchodzi w życie od dnia 1 czerwca 2025 roku (od początku okresu zatrudnienia).

Sekretarz
Rady Nadzorczej

.....


Z-a-Przewodniczącej
Rady Nadzorczej

.....
