



REGULAMIN WYNAGRADZANIA "NIRO" SP. Z O.O.

Aneks Nr 5
z dnia 28.07.2014r. do Regulaminu Wynagradzania
„NIRO” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Lubinie.

W Regulaminie Wynagradzania wprowadza się następujące zmiany:

§ 1

W § 5 ust. 1 dodaje się literę g) o następującym brzmieniu:
g) dodatek za zwiększenie zakresu obowiązków.

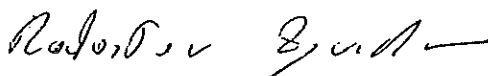
§ 2

Pozostałe postanowienia Regulaminu Wynagradzania pozostają bez zmian.


§ 3

Aneks wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od daty podania do wiadomości pracownikom Spółki.

ZWIĄZKI ZAWODOWE:


ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
ADMINISTRACJI I DOZORU -
ORGANIZACJA MIĘDZYzakładowa
59-300 Lubin, ul. Ścinawska 37

PRACODAWCA:


P R O Z E S
Włodzisław Pudłowski

„NIRO” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
59-300 Lubin, ul. Ścinawska 37
KRS 000026904, REGON 141049288
NIP 525-200-0000

**Za zgodność
z oryginałem**

SPENCJALISTA KADRO

mgr Włodzisław Jowłuk

Aneks Nr 4
z dnia 17.02.2014r. do Regulaminu Wynagradzania
„NIRO” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Lubinie.

W Regulaminie Wynagradzania wprowadza się następujące zmiany:

§ 1

W § 16 otrzymuje brzmienie:

„ W latach 2015-2016 nie tworzy się ZFŚS oraz nie wypłaca się świadczenia urlopowego”.

§ 2

Pozostałe postanowienia Regulaminu Wynagradzania pozostają bez zmian.

§ 3

Aneks wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od daty podania do wiadomości pracownikom Spółki.

ZWIĄZKI ZAWODOWE:

Robert Zywiński
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
SALWATRACJI DOZORU
ORGANIZACJA MIEJSCOWA
69-300 Lubin, ul. Ścinawska 37

PRACODAWCA:

Marian Pułtowski

„NIRO” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
69-300 Lubin, ul. Ścinawska 37
tel. 73 84 01 920 fax 73 84 01 928
ul. Ścinawska 37 69-300 Lubin tel. 73 84 01 920

**Za zgodność
z oryginałem**

SPECJALISTA ds. KADR

mgr Wioletta Gowluk

Aneks Nr 3
z dnia 31.01.2012r. do Regulaminu Wynagradzania
„NIRO” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Lubinie.

W Regulaminie Wynagradzania wprowadza się następujące zmiany:

§ 1

§ 16 otrzymuje brzmienie:

„W latach 2012-2014 nie tworzy się ZFŚS oraz nie wypłaca się świadczenia urlopowego”

§ 2

W § 19 dodaje się ust. 4 oraz ust. 5 w następującym brzmieniu:

4. W przypadku braku konta osobistego wynagrodzenie może być wypłacane w banku lub jego oddziale, w którym Pracodawca posiada rachunek bankowy, z rachunku bankowego Pracodawcy.
5. Za zgodą Pracodawcy w sytuacjach wyjątkowych wypłata wynagrodzenia może być dokonywana formie pieniężnej w kasie Spółki do rąk własnych pracownika.

§ 3

Pozostałe postanowienia Regulaminu Wynagradzania pozostają bez zmian.

§ 4

Aneks wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od daty podania do wiadomości pracownikom Spółki.

ZWIĄZKI ZAWODOWE:

**ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
ADMINISTRACJI I DOZORU
ORGANIZACJA MIĘDYZAKŁADOWA
59-300 Lubin, ul. Ścinawska 37**

PRACODAWCA:

NIRO Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
Marcin Pułłowski

**Za zgodność
z oryginałem**

„NIRO” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
59-300 Lubin, ul. Ścinawska 37
tel. 76 04 04 911 fax 76 04 04 920
tel. 094 45 13 580 094 15 16 523

INSPEKTOR ds. KADR
mgr Wiesława Gowluk

Aneks Nr 2
z dnia 29.01.2010r. do Regulaminu Wynagradzania
„NIRO” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Lubinie.

W Regulaminie Wynagradzania wprowadza się następujące zmiany:

§ 1

§ 16 pkt 2) otrzymuje brzmienie:

- 2) wysokość odpisu na ZFŚS ustala się na lata 2010-2012 w kwocie 300,00
(słownie: trzysta złotych 00/100) na jednego zatrudnionego.

§ 2

Pozostałe postanowienia Regulaminu Wynagradzania pozostają bez zmian.

§ 3

Aneks wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od daty podania do wiadomości pracownikom Spółki.

Związek Zawodowy Pracowników
Administracji i Dozoru „NIRO” Sp. z o.o.
ul. Ściniewska 37
59-300 LUBIN

P. R. E. S. S.
Marion Uchłowski

**Za zgodność
z oryginałem**

„NIRO” Sp. z o.o.
z ograniczoną odpowiedzialnością
59-300 Lubin, ul. Ściniewska 37
tel. 76 84 01 100 fax 76 84 01 099
Id. 300444513, NIP 522-125-123

SPECJALISTA ds. KADR
mgr Włodzisław Gąslik

Aneks Nr 1
z dnia 16.11.2009r. do Regulaminu Wynagradzania
„NIRO” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Lubinie.

W Regulaminie Wynagradzania wprowadza się następujące zmiany:

§ 1

§ 19 otrzymuje brzmienie:

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu, 10 dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, to wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Na wniosek pracowników, bądź za ich zgodą wyrażona na piśmie wypłata wynagrodzeń może być dokonywana na konta osobiste.

§ 2

W załączniku nr 1 do Regulaminu Wynagradzania „NIRO” sp. z o.o. dodaje się następujące stanowiska pracy i kategorie zaszeregowania:

65.	inspektor	IV-XIV
66.	laborant	III-XII
67.	barman	I-X
68.	kelner	I-X

§ 3

Pozostałe postanowienia Regulaminu Wynagradzania pozostają bez zmian.

§ 4

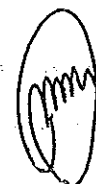
Aneks wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od daty podania do wiadomości pracownikom Spółki.

Związek Zawodowy Pracowników
Administracji i Pożaru "NIRO" Sp. z o.o.
ul. Ścinawska 37
59-300 LUBIN

Za zgodność
z oryginałem

"NIRO" Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
59-300 Lubin, ul. Ścinawska 37
tel. 76 84-04-921, fax 76 84-04-928
Id. 390424137, KRS 0000133106, NIP 525-100-523

SPECJALISTA ds. KADR
mgr Wioletta Gowluk



Regulamin Wynagradzania „NIRO” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

ROZDZIAŁ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE _____ str. 2

ROZDZIAŁ II

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW _____ str. 2

FORMY WYNAGRADZANIA _____ str. 3

SKŁADNIKI WYNAGRADZANIA _____ str. 4

PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH _____ str. 5

DNI WOLNE OD PRACY _____ str. 6

DYŻUR _____ str. 7

PRACA NOCNA _____ str. 7

PRZESTÓJ _____ str. 7

ODPRAWA EMERYTALNO RENTOWA _____ str. 8

ODPRAWA POŚMIERTNA _____ str. 8

CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY _____ str. 9

POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE _____ str. 10

ROZDZIAŁ III

ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH _____ str. 10

ROZDZIAŁ IV

POSTANOWIENIA KOŃCOWE _____ str. 11

ZAŁĄCZNIKI

1. Wykaz stanowisk pracy i stawek zaszeregowania.
2. Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego w złotych.

**Za zgodność
z oryginałem**

„NIRO” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
59-300 Lubin, ul. Świerawska 37
tel. 76 64 01 11, fax 76 64 04 928
id: 305441,14.09.2015, 15-10-523

SPECJALISTA ds. KADR
mgr Wioletta Gowluk

Rozdział I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

W niniejszym regulaminie ustala się, na podstawie art. 77² Kodeksu pracy warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w „NIRO” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, z siedzibą w Lubinie, przy ul. Ścinawskiej 37.

§ 2

Użyte w regulaminie wynagrodzenia określenia oznaczają:

- 1) regulamin – Regulamin Wynagradzania Pracowników „NIRO” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością,
- 2) pracodawca - „NIRO” Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością,
- 3) pracownik – osoba zatrudniona u pracodawcy w rozumieniu art. 2 Kodeksu pracy,
- 4) minimalne wynagrodzenie – minimalne wynagrodzenie określone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej,
- 5) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy – rozumie się wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował,
- 6) regulamin pracy – wewnętrzny akt prawny obowiązujący w firmie ustalający organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

Rozdział II

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

§ 3

1. Podstawą zaszeregowania pracownika jest wykaz stanowisk pracy, stanowiący załącznik nr 1 do regulaminu.
2. Stawka wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadająca kategorii osobistego zaszeregowania pracownika, ustalana jest na podstawie tabeli stawek wynagradzania, stanowiącej załącznik nr 2 do regulaminu. Stawki wynagrodzeń zasadniczych mogą być ustalone w sposób widelkowy. Tak ustalona stawka wynagrodzenia zasadniczego przysługuje za pełny wymiar czasu pracy. W razie zatrudnienia w niższym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie zasadnicze oblicza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę.
3. Przeliczenie przysługującej pracownikowi miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego na stawkę godzinową następuje w drodze podzielenia miesięcznej stawki

przez normatywną liczbę godzin pracy w danym miesiącu, obowiązującą pracownika zatrudnionego na określonym stanowisku pracy.

4. Wykaz stanowisk, o których mowa w ust. 1 oraz tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego, wymieniona w ust. 2 stanowią podstawę ustalania stawek zaszeregowania pracy.

FORMY WYNAGRADZANIA

§ 4

1. Ustala się następujące formy wynagradzania:
 - a) czasowa,
 - b) czasowo-premiowa,
 - c) ryczałtowa,
 - d) prowizyjna,
 - e) czasowo-prowizyjna,
 - f) czasowo – prowizyjno – premiowa.
2. Formy, o których mowa w ust. 1 dobiera się z uwzględnieniem rodzaju działalności i organizacji pracy u pracodawcy, a także przyjętych do realizacji zadań.
3. Czasowa forma płac uzależnia wysokość wynagrodzenia pracownika od długości przepracowanego czasu (tj. godziny, dnia, miesiąca) i stawki płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania. W ramach tej formy może być stosowane wynagrodzenie godzinowe, dniówkowe i miesięczne.
4. W czasowo-premiewej formie wynagradzania-obok głównego kryterium naliczania płac występują kryteria dodatkowe stanowiące podstawę premiowania lub nagradzania.
5. Ryczałtowa forma płac jest formą przewidującą globalne wynagrodzenie za wykonanie całokształtu zadania: całkowite wynagrodzenie za wykonanie zadania wynika z uzgodnionej z pracownikiem kwoty zryczałtowanej, skalkulowanej z uwzględnieniem rodzaju i pracochłonności zadania.
6. Prowizyjna forma płac uzależnia wysokość wynagrodzenia pracownika od osiągnięcia przez niego wymiernych wyników; może występować jako prowizja samodzielna (*forma wynagrodzenia zasadniczego*) lub niesamodzielna (*forma dodatku*). Może być również zastosowana prowizja zespołowa.
7. Czasowo-prowizyjna forma wynagradzania określa wynagrodzenie w oparciu o długość przepracowanego czasu pracy oraz ilości wykonanej pracy.
8. Czasowo-prowizyjno-premiowa forma wynagradzania uzależniona jest zarówno od długości przepracowanego czasu, jak i ilości wykonanych zadań oraz może być powiększona o premię ustaloną na podstawie odrębnych kryteriów.

SKŁADNIKI WYNAGRADZANIA

§ 5

1. Miesięczne wynagrodzenie pracownika może składać się, w zależności od stosowanej formy wynagradzania oraz posiadanych uprawnień z tytułu warunków pracy, z następujących składników:
 - a) płacy zasadniczej,
 - b) premii uznaniowej,
 - c) premii świątecznej,
 - d) dodatku brygadzistowskiego,
 - e) dodatku za pracę w godzinach nocnych,
 - f) nagrody z zastrzeżeniem § 15.
2. Premia i nagroda ma charakter uznaniowy jest wnioskowana przez Kierowników Jednostki i zatwierdzana przez Dyrektora Oddziału lub Prezesa Spółki w zależności od struktury organizacyjnej, jest zależna od absencji chorobowej pracownika i pomniejszona o dni nieobecności. Premia i nagroda przysługuje za czas faktycznie przepracowany, pomniejszona jest o okres niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz za okres pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego i opiekuńczego.

§ 6

1. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego, pracownikowi przysługują następujące dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą:
 - a) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, na zasadach określonych w § 7,
 - b) wynagrodzenie za czas dyżuru pełnionego przez pracownika poza normalnymi godzinami pracy, o ile pracownik nie otrzymał w zamian za ten dyżur czasu wolnego od pracy, na zasadach określonych w § 9,
 - c) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej, na zasadach określonych w § 10,
 - d) wynagrodzenie za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, na zasadach określonych w § 11,
 - e) odprawa pieniężna w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę, na zasadach określonych w § 12,
 - f) odprawa pośmiertna, na zasadach określonych w § 13,
 - g) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w skutek choroby, na zasadach określonych w § 14.

PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH

§ 7

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych – oprócz normalnego wynagrodzenia - pracownikowi z zastrzeżeniem ust. 2 – 5 oraz ust. 9 - 10, przysługuje dodatek w wysokości:

a) 100% wynagrodzenia zasadniczego - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

- w nocy,
- w niedzielę i święta nie będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

b) 50% wynagrodzenia zasadniczego – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt a).

2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 pkt 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.

3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w ust. 1 obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką miesięczną lub godzinową, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.

4. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.

5. 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.

6. W przypadkach określonych w ust. 4 i 5 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

7. Pracownikowi, który na polecenie pracodawcy wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

8. Liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 350 godzin w roku kalendarzowym. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ograniczenie to nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.
9. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych, a także zastępcy tych osób mogą być zatrudnieni, w razie konieczności poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem ust. 10.
10. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych, a także zastępcom tych osób, za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w ust. 1 lit. a), jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego od pracy.

DNI WOLNE OD PRACY

§ 8

1. Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy, z wyłączeniem pracy w każdym systemie czasu pracy, jeżeli przewiduje on rozkład czasu pracy obejmujący pracę w niedzielę i święta, a pracownikom zapewnia się łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:
 - a) w zamian za pracę w niedzielę – w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli,
 - b) w zamian za pracę w święto – w ciągu okresu rozliczeniowego.
3. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w ust. 2 pkt a) dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego w tym terminie – przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w § 7 ust. 1 pkt a) za każdą godzinę pracy w niedzielę.
4. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w ust. 2 pkt b) dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do

WYKONANO
z ograniczoną odpowiedzialnością
50-360 Łódź, ul. Ścinawska 37
tel. 71 644 00 00, fax 71 64 04 02 6
www.ppa-lodz.pl
za zgodność
z oryginałem

SPECJALISTA ds. KADR
mgr Wioletta Gwulik

wynagrodzenia w wysokości określonej w § 7 ust. 1 pkt a) za każdą godzinę pracy w święto.

5. Do pracy w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę.

DYŻUR

§ 9

1. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).
2. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 Kodeksu pracy.
3. Za czas dyżuru pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru.
4. W razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką miesięczną lub godzinową, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.
5. Postanowienia ust. 3 i 4 nie dotyczą dyżuru pełnionego w domu.
6. Przepisu ust. 2 zdanie drugie oraz ust. 3 i 4 nie stosuje się do pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.

PRACA NOCNA

§ 10

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje – oprócz normalnego wynagrodzenia – dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w tej porze w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Pora nocna, o której mowa w ust. 1 obejmuje czas między godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰.

PRZESTÓJ

§ 11

1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotowy do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub

miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

2. Pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w ust.1
3. Pracownikowi za czas przestoju, który nastąpił z jego winy, 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, o którym mowa w ust. 1. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.
5. Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi, przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią.
6. W razie powierzenia pracownikowi innej pracy na czas przestoju, o którym mowa w ust.5, pracownikowi przysługuje tylko wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę chyba, że przepisy prawa pracy przewidują stosowanie zasad określonych w ust. 4.

ODPRAWA EMERYTALNO RENTOWA

§ 12

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 pracownika.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

ODPRAWA POŚMIERTNA

§ 13

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. Wysokość odprawy jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u obecnego pracodawcy i wynosi:

- a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony przez okres krótszy niż 10 lat,

"NIRCO" Sp. z o.o.
z ograniczoną odpowiedzialnością
52-370 Łódź, ul. Świrskiego 37
NIP: 142-632-01-15, REGON: 141928
KRS: 0000141928

Za zgodność
z oryginałem
8

SPRACOWNIA KADR

mgr Włodzisław Gwóźdź

- b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony przez okres co najmniej 10 lat,
 - c) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony przez okres co najmniej 15 lat,
3. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 2 wlicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ Kodeksu pracy, a także w innych przypadkach, gdy na mocy odrębnych przepisów obecny pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.
4. 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.
5. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych między wszystkich uprawnionych członków rodziny.
6. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w ust. 2.
7. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w ust. 4, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z ust. 2 i 6. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§ 14

1. Za czas niezdolności do pracy pracownika wskutek:
- a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej 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 albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt. a) - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,

- c) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt. a) – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca się za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1:

- a) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
- b) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

3. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa 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 odrębnych przepisach.

4. Przepisy ust. 1 pkt 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.

POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE

§ 15

W ramach posiadanych możliwości finansowych pracodawcy może zostać uruchomiony fundusz nagrodowy z przeznaczeniem dla imiennie oznaczonych pracowników, poszczególnych grup, bądź wszystkich pracowników.

Rozdział III

ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

§ 16

Działając na podstawie art. 4 Ustawy z dnia 04.03.1994r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (Dz.U. z 1996r. Nr 70, poz. 335, z późn. zmianami), postanawia się co następuje:

- 1) ZFŚS tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych,

- 2) wysokość odpisu na ZFŚS ustala się na rok 2009 w kwocie 300,00 (słownie: trzysta złotych 00/100) na jednego zatrudnionego.

§ 17

Postanawia się nie wypłacać świadczenia urlopowego.

Rozdział IV

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 18

1. Każdy pracownik ma prawo do poufności swoich wynagrodzeń.
2. Pracownicy, którzy z racji pełnionych obowiązków służbowych lub funkcji mają dostęp do dokumentacji kadrowej i placowej - nie mogą ujawniać danych o wynagrodzeniach pracowników osobom trzecim, za wyjątkiem przypadków dopuszczonych prawem. Nieprzestrzeganie tej zasady traktowane będzie, jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

§ 19

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu z dołu, do 10 dnia miesiąca za miesiąc poprzedni.
2. Na wniosek pracowników, bądź za ich zgodą wyrażoną na piśmie wypłata wynagrodzeń może być dokonywana na konta osobiste.

§ 20

W sprawach nie uregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie postanowienia Kodeksu pracy wraz z przepisami wykonawczymi oraz inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

§ 21

1. Zmiana regulaminu wynagradzania następuje w formie aneksów.
2. Zmiana wchodzi w życie z dniem ustalonym w aneksie, nie wcześniej jednak niż po upływie dwóch tygodni od podania jej do wiadomości pracowników.
3. Podanie do wiadomości pracowników treści aneksu do regulaminu następuje w taki sam sposób jak wprowadzenie regulaminu.

§ 22

1. Z treścią regulaminu można zapoznać się na stanowisku ds. kadrowych.

2. Treść regulaminu podawana jest nowoprzyjętym do pracy pracownikom łącznie z treścią obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy.

§ 23

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracownikom w sposób zwyczajowo przyjęty w zakładzie pracy.

Związek Zawodowy Pracowników
Administracji i Dozoru "NIRO" Sp. z o.o.
ul. Ścinawska 37
59-300 LUBIN



"NIRO" Sp. z o.o.
z ograniczoną odpowiedzialnością
59-300 Lubin, ul. Ścinawska 37
tel. 76 64 04 920, fax 76 64 04 928
KRS 000044410, NIP 525-16-523

**Za zgodność
z oryginałem**

SPR. GALICJA OKADR

mgr Włodzisław Gwizdek

WYKAZ STANOWISK PRACY I KATEGORII ZASZEREGOWANIA

Lp.	STANOWISKO	KATEGORIA
1.	Członek Zarządu	od XVIII
2.	Dyrektor Wykonawczy	XVII-XXIII
3.	Dyrektor	XVI-XXII
4.	Pełnomocnik	XVI-XX
5.	Główny Księgowy	XVI-XXII
6.	Z-ca Głównego Księgowego	XIV-XXI
7.	Radca Prawny	XVI-XX
8.	Główny Energetyk	XV-XX
9.	Koordynator	XII-XIX
10.	Kierownik	VIII-XX
11.	Z-ca Kierownika	VII-XVII
12.	Konsultant	III-XIV
13.	Technolog	VIII-XIV
14.	Informatyk	VIII-XIV
15.	Ekonomista	IX-XIII
16.	Starszy Księgowy	IX-XX
17.	Księgowy	VII-XX
18.	Kasjer	I-XIII
19.	Fakturzysta	VI-XIV
20.	Starszy Specjalista	IX-XX
21.	Specjalista	VII-XX
22.	Archiwista	VI-XIV
23.	Sekretarka	IV-X
24.	Pracownik biurowy	II-VIII
25.	Pielęgniarka	V-XI
26.	Elektryk	III-XII
27.	Elektromonter	III-XII
28.	Plastyk	III-XII
29.	Magazynier	I-XI
30.	Konserwator	I-XI

31.	Kierowca	I-XI
32.	Brygadzysta	I-X
33.	Krawiec	III-VIII
34.	Szwaczka	II-VI
35.	Pracz	I-VIII
36.	Maglarz	I-VIII
37.	Konwojent	III-VII
38.	Łazienny	I-VIII
39.	Hakowy	I-VII
40.	Pracownik gospodarczy	I-XII
41.	Pracownik porządkowy	I-IX
42.	Pracownik serwisu	I-VII
43.	Starsza salowa	II-VIII
44.	Salowa	I-VIII
45.	Porządkowa	I-IX
46.	Sanitariusz	I-IX
47.	Pokojowa	I-IX
48.	Szef kuchni	VI-XII
49.	Dietetyk	III-XIV
50.	Kucharz	I-XI
51.	Pomoc kuchenna	I-VIII
52.	Kuchenkowa	I-VIII
53.	Telefonista	II-VII
54.	Szatniarz	II-VII
55.	Sprzedawca	II-XI
56.	Pomoc sprzedawcy	I-VIII
57.	Szef ochrony	VIII-X
58.	Strażnik ochrony	I-VIII
59.	Dozorca	I-VIII
60.	Portier	I-VIII
61.	Palacz CO	I-VIII
62.	Operator	I-XII
63.	Etykieciarz	I-VIII
64.	Pakowacz	I-VIII

TABELA
STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH

L.p	KATEGORIA	STAWKA
1.	I	1126-1700
2.	II	1130-1900
3.	III	1140-2100
4.	IV	1150-2450
5.	V	1160-2800
6.	VI	1180-3150
7.	VII	1200-3500
8.	VIII	1220-3800
9.	IX	1240-4100
10.	X	1260-4300
11.	XI	1280-4500
12.	XII	1300-4700
13.	XIII	1380-4900
14.	XIV	1460-5100
15.	XV	1560-5600
16.	XVI	1660-6100
17.	XVII	1760-6600
18.	XVIII	1860-7100
19.	XIX	1990-7600
20.	XX	2120-8100
21.	XXI	2250-8600
22.	XXII	2350-9100
23.	XXIII	POWYŻEJ 9100