



Kooperacja Sp. z o.o.

z siedzibą w Zielonej Górze

TEKST JEDNOLITY

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

Zielona Góra, 01.09.2010 r.

Kooperacja Sp. z o.o.
65-119 Zielona Góra ul. Sulechowska 4A
tel. (068) 328-42-74
fax (068) 328-42-75

NIP 521-31-71-099, REGON 017407211
Sąd Rejonowy Zielona Góra KRS 0000039990
Kapitał zakładowy: 100 000 PLN
Konto: Kredyt Bank S.A. II Oddział Wrocław, nr 96 1500 1067 1211 9005 3257 0000

Na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997 r., Nr 123, poz. 766), w celu wzajemnej ochrony interesów pracodawcy i pracowników ustala się, co następuje:

ROZDZIAŁ I. Postanowienia ogólne.

1. Wprowadza się Regulamin Wynagradzania określający warunki wynagradzania pracowników Kooperacji Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (Spółki).
2. Niniejszy regulamin obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych w Spółce na podstawie umowy o pracę, z wyjątkiem osób zarządzających zakładem pracy w imieniu Pracodawcy.
3. Użyte w niniejszym regulaminie określenia oznaczają:
 - 3.1 "regulamin" - Zakładowy Regulamin Wynagradzania Kooperacja Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością;
 - 3.2 "Pracodawca" albo "spółka" - Kooperacja Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Zielonej Górze..
 - 3.3 "wynagrodzenie" - wynagrodzenie zasadnicze i dodatki przysługujące pracownikom na mocy niniejszego regulaminu, stanowiące wydatki spółki na opłacanie wykonywanej pracy;
 - 3.4 "minimalne wynagrodzenie" - minimalne wynagrodzenie wynikające z ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002, Nr 200, poz. 1679).
 - 3.5 "Pracownik" - osoba zatrudniona u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy;
 - 3.6 "osobiste zaszeregowanie pracownika" - miesięczna lub godzinowa stawka wynagrodzenia zasadniczego, ustalona indywidualnie dla każdego pracownika;
 - 3.7 "najniższe wynagrodzenie" – wynagrodzenie wynikające z przepisów ogólnie obowiązujących

ROZDZIAŁ II. Wynagradzanie pracowników

1. Ustalenia zawarte w niniejszym Rozdziale określają zasady wynagradzania pracowników spółki.
2. Pracodawca w porozumieniu z organizacją związkową będzie w miarę potrzeb weryfikował wielkość funduszu wynagrodzeń, strukturę oraz formy płac regulowane niniejszym regulaminem z uwzględnieniem:
 - 2.1 planów i zamierzeń związanych z realizacją celów spółki;
 - 2.2 sytuacji finansowej spółki;
 - 2.3 spodziewanych wyników finansowych przy założeniu dynamicznego rozwoju spółki;
 - 2.4 wewnętrznych założeń polityki kadrowo - płacowej;
 - 2.5 ogólnie obowiązujących przepisów prawa.
3. Jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową Pracodawcy, może zostać zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub części postanowień niniejszego Regulaminu. Porozumienie zawiera Pracodawca i reprezentująca Pracowników organizacja związkowa. Zawieszenie stosowania postanowień Regulaminu nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat.
4. Korzystniejsze postanowienia Regulaminu Wynagradzania, 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.
5. Postanowienia Regulaminu Wynagradzania mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w trybie i na zasadach przewidzianych przepisami prawa pracy.

6. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom pracownika, ilości i jakości wykonywanej pracy a także uwzględniające zasady zaszeregowania według załącznika nr 7 do Regulaminu Wynagradzania.

6.1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

7. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania, określone stawką godzinową, miesięczną lub prowizyjną..

8. Podstawę zaszeregowania pracownika do odpowiedniej kategorii stanowi taryfikator kwalifikacyjny dla stanowisk administracyjnych, stanowiący zał. nr 1 do niniejszego Regulaminu Wynagradzania i taryfikator dla stanowisk liniowych stanowiący zał. nr 2 do Regulaminu Wynagradzania.

9. Przyjętym w taryfikatorach kategoriom zaszeregowania odpowiadają:

9.1. dla stanowisk administracyjnych - stawki wynagrodzenia miesięcznego określone w tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej zał. nr 3 do Regulaminu Wynagradzania

9.2. dla stanowisk liniowych - stawki wynagrodzenia miesięcznego albo godzinowego określone w tabelach stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiących odpowiednio zał. nr 4 i 4a do Regulaminu Wynagradzania.

10. Decyzje o zaszeregowaniu pracownika i ustaleniu stawki wynagrodzenia zasadniczego podejmuje pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, na warunkach określonych w Zasadach zaszeregowania pracowników, stanowiących zał. nr 7 do Regulaminu Wynagradzania.

11. Pracownicy wynagradzani są w formie czasowej, czasowo - premiowej lub czasowo - prowizyjnej .

12. Pracownicy wynagradzani w formie czasowo-premiejowej otrzymują wynagrodzenie obliczone wg stawki godzinowej osobistego zaszeregowania odpowiadającej kategorii zaszeregowania i ilości efektywnie przepracowanych godzin, lub według stawki osobistego zaszeregowania.

13. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach administracyjnych otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną wynikającą z osobistego zaszeregowania.

14. Pracownicy wynagradzani w formie wynagrodzenia prowizyjnego otrzymują wynagrodzenie obliczone według indywidualnej stawki prowizyjnej.

15. Za wadliwe wykonanie z winy pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli wskutek wykonanej pracy z winy pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.

16. 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.

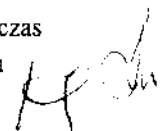
17. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy pracy tak stanowią.

18. 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.

19. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 18, przysługuje pracownikowi za czas nie zawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

20. 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 pkt. 18.

21. W sytuacji, gdy zakres powierzonych pracownikowi czynności nie wypełnia całkowicie nominalnego czasu pracy, może mu być powierzona praca uzupełniająca, odpowiadająca jego kwalifikacjom z tym, że jeżeli praca ta jest niżej wynagradzana, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia wynikającego ze stawki osobistego zaszeregowania. Jeżeli powierzona praca uzupełniająca jest wyżej wynagradzana, pracownikowi przysługuje prawo do odpowiednio wyższego wynagrodzenia.
22. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
- 22.1. Liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 416 godzin w roku kalendarzowym. W takim przypadku czas pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym.
- 22.2. Ograniczenie przewidziane w pkt. 22.1 nie dotyczy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy.
- 22.3. Strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.
23. Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
- 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święta nie będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
 - 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1
- 23.1. Dodatek, o którym mowa w pkt. 23, 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 pkt 23.
- 23.2. W stosunku do pracowników wykonujących stałą pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem, o którym mowa w pkt 23, może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.
24. 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.
- 24.1. 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 połowy 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 także nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
25. Kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do wynagrodzenia oraz wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
26. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych przysługuje jednak prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych z tytułu pracy wykonywanej:
- 26.1 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;
- 26.2 na polecenie pracodawcy poza normalnymi godzinami, jeżeli wykonywanie tej pracy nie należało do obowiązków pracownika.
27. Dla celów związanych z wykonywaniem zapisu pkt. 25 i 26 w sprawie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ustala się wykaz stanowisk kierowniczych, stanowiący Załącznik nr 5 do niniejszego Regulaminu Wynagradzania.
28. 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.

29. Pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia za:

29.1. czas 15 min. przerwy przeznaczonej na spożycie posiłku;

29.2. czas 15 minut przerwy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, przewidzianą dla pracowników niepełnosprawnych przysługującej pracownikowi na podstawie odrębnych przepisów.

30. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

31. Wynagrodzenie wypłacane jest w formie przekazu pocztowego na adres pracownika lub na rachunek bankowy pracownika.

ROZDZIAŁ III. Dodatkowe wynagrodzenia wynikające ze stosunku pracy

1. Dodatki funkcyjne:

1.1. dodatek funkcyjny pełni rolę motywacyjną i stanowi ruchomą część wynagrodzenia; przysługuje on pracownikom wyłącznie za czas wykonywania danej funkcji, bądź czynności funkcyjnych;

1.2. wysokość dodatku na wniosek przełożonego ustala pracodawca w oparciu o kategorie określone w Tabeli dodatków funkcyjnych, stanowiącej zał. nr 6 do niniejszego Regulaminu Wynagradzania;

1.3. specjaliści uprawnieni są do otrzymywania dodatków wyłącznie wówczas, gdy kierują zespołem pracowników;

1.4. dodatek funkcyjny jest wyodrębniony w stawce miesięcznej albo godzinowej w umowie o pracę;

1.5. dodatek funkcyjny dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach liniowych nie wchodzi do podstawy obliczenia premii regulaminowej;

2. Dodatki za pracę w porze nocnej.

2.1 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.

2.2 W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek, o którym mowa z pkt.2.1 może zostać zastąpiony ryczałtem w wysokości odpowiadającej przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej, ustalonym w umowie o pracę.

3. Premia uznaniowa:

3.1 za szczególne osiągnięcia i na wniosek bezpośredniego przełożonego, pracownik może otrzymać premię uznaniową określoną kwotowo;

3.2 premie uznaniowe przyznawane są w szczególności za:

a) szczególny wkład w realizację celów spółki,

b) innowacyjność,

c) szczególne osiągnięcia w pracy,

d) inne czynności o podobnym charakterze,

3.3 wysokość premii uznaniowej ustala pracodawca na pisemny wniosek przełożonego;

3.4 premia uznaniowa nie jest elementem roszczeniowym.

4. Nagrody:

4.1 na podstawie decyzji pracodawcy mogą być przyznawane pracownikom nagrody roczne w formie rzeczowej lub pieniężnej;

4.2 nagrody nie są elementem roszczeniowym.

ROZDZIAŁ IV. Świadczenia związane ze stosunkiem pracy

1. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy:

1.1 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, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu.

- b) wypadku przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w okresie ciąży - w okresie wskazanym wyżej - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
 - 1.2 wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 1.1 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,
 - 1.3 za czas niezdolności do pracy, o której mowa w pkt. 1.1 ppkt a), 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.
 - 1.4 wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 1.1.:
 - a) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
 - b) nie przysługuje w wypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
 - 1.5 przepisy pkt 1.1. pkt a) i pkt 1.3 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczącą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.
2. Odprawa emerytalno - rentowa:
- 2.1 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;
 - 2.2 pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Odprawa pośmiertna:
- 3.1 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;
 - 3.2 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;
 - 3.3 do okresu zatrudnienia, o którym mowa w pkt 3.2 wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23 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;
 - 3.4 odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z pkt 3.2. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.
4. Wysokość diety przysługującej pracownikowi z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju lub poza granicami kraju ustalana jest w wysokości określonej w rozporządzeniu Ministra właściwego ds. pracy.

Ustalanie warunków i zasad wypłacania pozostałych należności z tytułu podróży służbowej określi Zarządzenie Prezesa Zarządu. O treści Zarządzenia Prezesa Pracodawca poinformuje organizację związkową.

ROZDZIAŁ V. Odpis na zakładowy Fundusz świadczeń Socjalnych.

- 1. Działając na podstawie Ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. nr 43 poz. 163 z późn. zm.), Pracodawca w porozumieniu z organizacją związkową postanawiają utworzyć fundusz świadczeń socjalnych wg następujących zasad:
 - 1.1 Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, naliczonego na podstawie przeciętnej planowanej w danym roku kalendarzowym liczby zatrudnionych u Pracodawcy,
 - 1.2. w razie zaistnienia w ciągu roku znaczących zmian w zakresie liczby zatrudnionych, podstawa dla ustalenia corocznego odpisu określona w pkt. 1.1 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,
 - 1.3 faktyczną przeciętną liczbę zatrudnionych w danym roku kalendarzowym, o której mowa w pkt 1.1, 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 nie wykorzystane w danym roku kalendarzowym przechodzą na rok następny.
- 4. Środki funduszu mogą być zwiększone o:

- 1) odsetki bankowe od tych środków,
- 2) wpłaty innych osób lub jednostek gospodarczych,
- 3) darowizny,
- 4) wpływy z oprocentowania pożyczek.
5. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych przeznaczony jest na finansowanie działalności socjalnej w spółce.
6. Zakres przedmiotowy i podmiotowy działalności socjalnej określa regulamin świadczeń socjalnych.
7. Środkami funduszu administruje pracodawca.
8. Pracodawca w porozumieniu z organizacją związkową ustala, że odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych wynosić będzie na jednego zatrudnionego 20 % minimalnego wynagrodzenia obowiązującego na koniec poprzedniego roku.

ROZDZIAŁ VI. Postanowienia końcowe

Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zawiadomić pracowników o wejściu Regulaminu Wynagradzania w życie, o zmianach dotyczących Regulaminu Wynagradzania;
- 2) dostarczyć zakładowej organizacji związkowej niezbędną liczbę egzemplarzy Regulaminu Wynagradzania;
- 3) na żądanie pracownika udostępnić do wglądu tekst Regulaminu Wynagradzania i wyjaśnić jego treść.
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. Postanowienia regulaminu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.
3. W sprawach nie uregulowanych w regulaminie mają zastosowanie postanowienia Kodeksu pracy, przepisy wykonawcze do Kodeksu pracy oraz inne powszechnie obowiązujące przepisy.
4. Postanowienia regulaminu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników, niż ustawowe przepisy prawa pracy lub przepisy wykonawcze wydane na ich podstawie.

Regulamin wchodzi w życie 1 września 2010 roku poprzez podanie go do wiadomości Pracowników, przez udostępnienie w sekretariacie w siedzibie Pracodawcy oraz w siedzibie oddziałów.

PREZES ZARZĄDU

Maria Paszek

Kooperacja

Sp. z o.o.
65-119 Zielona Góra, ul. Sulechowska 4a
NIP 521-31-71-009, Regon 017407211

Za Pracowników

ORGANIZACJA MIĘDZYZAKŁADOWA Nr 3187
NSZZ ~~Stowarzyszenie~~ Region Mazowsze
PRACOWNIKÓW FIRM OCHRONY
CATERINGU I SPRZĄTANIA
01-813 Warszawa, ul. Marymoncka 105 pok. 59,80
NIP 527 257 93 24

PRZEWODNICZĄCY

Michał Kulczycki

7

5

Załącznik nr 2 do Regulaminu. Taryfikator kwalifikacyjny dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach liniowych

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagane kwalifikacje	
			wykształcenie	staż pracy
1	Kierownik Obiektu Kierownik Obiektu ds. Szpitalnictwa	IV - VI	średnie	3 lata
2	Z-ca Szefa Kuchni Kucharz Mł. Kucharz Mł. Kucharz kelner Brygadzysta	III - V	średnie lub zasadnicze zawodowe	1 rok
3	Starszy(-a): sprzątacze (sprzątające) placowcy(-a) konserwator operator maszyn pracownik transportowy pracownik porządkowy pracownik gospodarczy pracownik serwisowy palacz(-ka) łazienny(-a) pracownik pralni prac(-ka) szwacz(-ka) pomoc kuchenna recepjonista(-ka) telefonista(-ka) Parkingowy portier Kierowca Kurier Kierownik Magazynu	II - IV	podstawowe	-
4	Sprzątacze (sprzątające) Placowcy(-a) Konserwator Operator maszyn Pracownik transportowy Pracownik porządkowy Pracownik gospodarczy Robotnik gospodarczy Pracownik szatni Pracownik serwisowy Palacz(-ka) Pomocnik palacza Łazienny(-a) Prac(-ka) Szwacz(-ka) Pomoc kuchenna Recepjonista(-ka) Kuchenkowa Telefonista(-ka) Operator dźwigów osobowych Dezynfektor Kosmetyczka wnętrz Konwojent transportu wewnętrznego Magazynier Pielęgniarka terenów zielonych Pomoc laboratoryjna Ogrodnik Wagowy Salowa Starsza salowa Sanitariusz noszowy Sanitariusz szpitalny Laborant Fasowaczka Dozorca Pokoju Parkingowy Portier Higienistka Prasowaczka Lampiarz-konserwator	I - III	podstawowe	-

6-12

**Załącznik nr 3 do Regulaminu. Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego
na stanowiskach administracyjnych**

Kategoria zaszeregowania	Wysokość kwot wynagrodzeń w przeliczeniu na pełen etat w granicach	
	od....	do....
I	850	1 850
II	1 450	2 450
III	2 000	3 000
IV	2 500	3 500
V	2 950	4 450
VI	3 850	5 350
VII	4 700	6 200
VIII	5 500	7 000
IX	6 250	7 750
X	6 950	8 950
XI	8 100	10 100
XII	9 200	11 200
XIII	10 250	12 250
XIV	11 250	13 250
XV	12 200	14 700
XVI	13 600	16 100
XVII	14 950	17 450
XVIII	16 250	18 750
XIX	17 500	20 000
XX	18 700	21 200

Kf u

Załącznik nr 4 do Regulaminu. Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego na stanowiskach liniowych

Kategoria zaszeregowania	Wysokość kwot wynagrodzeń w przeliczeniu na pełen etat w granicach	
	od....	do....
I	900	1 750
II	918	2 018
III	936	2 286
IV	954	2 554
V	972	2 822
VI	990	3 090

Załącznik nr 4a do Regulaminu. Tabela godzinowych stawek wynagrodzenia zasadniczego na stanowiskach liniowych

Kategoria zaszeregowania	Wysokość kwot wynagrodzeń w granicach od.....do.....(za 1 rbg)	
	od....	do....
I	5,36	10,42
II	5,46	12,01
III	5,57	13,61
IV	5,68	15,20
V	5,79	16,80
VI	5,89	18,39

Handwritten signature

Załącznik nr 5 do Regulaminu. Wykaz stanowisk kierowniczych

Lp.	Nazwa stanowiska
1	Dyrektor pionu
2	Zastępca Dyrektora pionu
3	Dyrektor Oddziału
4	Zastępca Dyrektora Oddziału
5	Dyrektor do spraw
6	Regionalny Dyrektor Sprzedaży
7	Zastępca Regionalnego Dyrektora Sprzedaży
8	Główny Specjalista
9	Menedżer
10	Kierownik Działu
11	Zastępca Kierownika Działu
12	Kierownik Zespołu
13	Zastępca Kierownika Zespołu
14	Kierownik Sekcji
15	Kierownik Obiektu
16	Kierownik Magazynu
17	Brygadzysta
18	Koordynator
19	Controller
20	Główny Technolog
21	Zastępca Głównego Technologa
22	Audytork

49/20

Załącznik nr 6 do Regulaminu. Tabela dodatków funkcyjnych

Lp.	Nazwa stanowiska	Wysokość dodatku w złotych	Kategoria
1	Dyrektor Pionu Regionalny Dyrektor Sprzedaży	do 1400	8
2	Zastępca Dyrektora Pionu Zastępca Regionalnego Dyrektora Sprzedaży Dyrektor Oddziału Dyrektor ds.	do 1200	7
3	Zastępca Dyrektora Oddziału	do 1000	6
4	Menedżer	do 800	5
5	Kierownik Działu Kierownik Zespołu Główny Technolog	do 600	4
6	Zastępca Kierownika Działu Zastępca Kierownika Zespołu Zastępca Głównego Technologa Kierownik Sekcji Główny Specjalista	do 500	3
7	Stanowiska samodzielne: Kierownik Obiektu, Kierownik Magazynu, Specjaliści, Starsi Specjaliści, Koordynator, Controller, Audytor	do 400	2
8	Brygadzysta – za czynności brygadzystowskie	do 150 miesięcznie do 0,89/ rbg przy stawce godzinowej	1

Kf 61

Załącznik nr 7 do Regulaminu. Zasady zaszeregowania pracowników

1. Decyzję o przyznaniu określonej kategorii zaszeregowania oraz stawki wynagrodzenia zasadniczego podejmuje pracodawca samodzielnie lub w oparciu o wniosek kierownika odpowiedniej jednostki organizacyjnej.
2. Pracownikowi powierza się określone stanowisko pracy i przyznaje kategorii osobistego zaszeregowania zgodnie z obowiązującymi taryfikatorami kwalifikacyjnymi.
3. Ustalenie kategorii zaszeregowania odbywa się zgodnie z zasadą, że każdemu stanowisku odpowiadają określone kategorie zaszeregowania. W przypadku łączenia stanowisk nie przysługuje z tego tytułu wyższa kategoria zaszeregowania, tylko odpowiednio wyższe zaszeregowanie.
4. W sytuacjach uzasadnionych potrzebami zakładu pracy, pracodawca jest uprawniony do zaszeregowania pracownika o jedną kategorię wyżej lub niżej.
5. Obniżenie kategorii zaszeregowania nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji, gdy wynagrodzenie zasadnicze nie ulega obniżeniu.
6. W sytuacji, gdy pracownik wykazuje się kwalifikacjami praktycznymi, spełniającymi wymogi dla danego stanowiska pracy, pracodawca może odstąpić od stosowania wymogów kwalifikacyjnych określonych w taryfikatorze.
7. W ramach widełkowej rozpiętości stawek w kategoriach zaszeregowania przyznaje się pracownikowi konkretną stawkę wynagrodzenia zasadniczego, biorąc pod uwagę:
 - 7.1 wysokość stawki indywidualnej wynagrodzenia na danym stanowisku, zawartej w kontrakcie w przypadku pracowników przejmowanych w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy;
 - 7.2 warunki rynku lokalnego, na którym prowadzona jest działalność gospodarcza spółki;
 - 7.3 zakres zadań powierzonych do wykonania;
 - 7.4 pełnienie zadań i funkcji kierowniczych, koordynacyjnych oraz związanych z nadzorowaniem i kierowaniem pracą;
 - 7.5 liczebność kierowników zespołów;
 - 7.6 zakres i stopień trudności w wykonywaniu zadań i funkcji;
 - 7.7 wykształcenie lub inne specjalistyczne kwalifikacje;
 - 7.8 praktyczną znajomość i umiejętność wykonywania zadań i funkcji na danym stanowisku pracy;
 - 7.9 osiągnięte indywidualne efekty w pracy;
 - 7.10 zaangażowanie, operatywność.
8. Podstawą naliczenia wynagrodzenia zasadniczego pracowników jest aktualne najniższe wynagrodzenie w kraju, skorygowane o współczynniki wynikające z tabel stawek wynagrodzenia zasadniczego.
9. Wynagrodzenie pracownika wraz z przysługującymi mu dodatkami wynikającymi z treści Regulaminu Wynagradzania, powinno być ustalone w taki sposób, by nie było ono kwotowo niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego obowiązującymi przepisami, z zastrzeżeniem art. 6 ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2002, Nr 200, poz. 1679).
10. Decyzję o zmianie taryfikatorów i tabel stawek wynagrodzenia zasadniczego podejmuje pracodawca z uwzględnieniem sytuacji finansowej spółki w uzgodnieniu z organizacją związkową w obowiązującym trybie.