

WYPIS Z ZAKŁADOWEGO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

obowiązującego od dnia 01.01.2004 r.

Warunki i zasady wynagradzania pracowników

I

Wynagrodzenia w Spółce składają się z :

1. składnika stałego
2. premii
3. dodatków
4. nagród
5. świadczeń pozostałych

II

1. Składnikiem stałym wynagrodzeń jest wynagrodzenie miesięczne zasadnicze przyznawane zgodnie z tabelą wynagrodzeń .
2. Podwyżka wynagrodzeń zasadniczych może nastąpić w związku z:
 - a) awansem stanowiskowym lub awansem na wyższą kategorię zaszeregowania
 - b) realizacją polityki płacowej Spółki.
3. Wysokość wynagrodzenia oraz zasady premiowania członków Zarządu Spółki określa Zgromadzenie Wspólników oraz Rada Nadzorcza zgodnie z przepisami Kodeksu Spółek Handlowych oraz Umową Spółki.
4. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego brutto oraz taryfikator kwalifikacyjny określa załącznik nr 1 do niniejszego Układu.

III

1. Składnikiem zmiennym wynagrodzeń jest premia miesięczna.
2. Regulamin wypłaty premii określa załącznik nr 2.

IV

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia pracownikowi przysługuje dodatek .
2. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje, jeżeli pracownikowi udzielono na jego pisemny wniosek za przepracowane godziny nadliczbowe czasu wolnego od pracy.
3. Dodatek o którym mowa w punkcie 1 wynosi:
 - a) 50% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego za pracę w godzinach nadliczbowych w dni powszednie oraz niedzielę i święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy
 - b) 100% godzinowej stawki 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, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę i święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy
4. Za normę rozliczeniową przyjmuje się okres jednego miesiąca kalendarzowego.

V

1. Pracownikowi pracującemu w normalnym czasie pracy w niedzielę i święta przysługuje dodatek świąteczny w wysokości 100 % godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego niezależnie od udzielonego dnia wolnego od pracy.
2. Przy zbiegu uprawnień do obu dodatków o których mowa w § 7 i § 8 przysługuje tylko jeden wyższy dodatek.

VI

1. Pracownikowi zatrudnionemu w porze nocnej przysługuje dodatek nocny za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia.
2. Czas pracy w porze nocnej liczy się w godzinach od 22⁰⁰ do 6⁰⁰.

VII

1. Pracownikowi po upływie 5 lat pracy przysługuje dodatek stażowy w wysokości od 5% do 20% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Wymiar dodatku stażowego ulega zwiększeniu co rok o 1% do osiągnięcia 20% dodatku po 20 i więcej latach pracy.
3. Do okresów zatrudnienia wymaganego do nabycia uprawnień do dodatku zalicza się cały okres zatrudnienia pracownika.
4. Regulamin wypłat dodatku stażowego określa załącznik nr 3.

VIII

1. Za czas niezawinionego przez pracownika przestoju przysługuje wynagrodzenie wg godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.
2. Pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie za czas przestoju z jego winy.
3. Pracownikom zatrudnionym zgodnie z art.129^{5a} Kodeksu pracy w ramach przerywanego czasu pracy przysługuje prawo do wynagrodzenia za czas przerwy w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

IX

1. Do nagród stosowanych w Spółce zalicza się:
 - a) nagrody z funduszu dyspozycyjnego przyznawane przez Prezesa Zarządu Spółki
 - b) nagrody jubileuszowe
 - c) nagrodę z okazji Święta Pracowników Komunikacji Miejskiej
 - d) nagrodę w postaci zegarka przyznaną za przepracowanie 25 lat w Spółce i jej poprzednikach prawnych

- e) nagrodę za sporządzenie bilansu rocznego przyznaną przez Prezesa Zarządu Spółki – regulamin nagrody określa załącznik nr 4.
2. Fundusz dyspozycyjny będący w dyspozycji Prezesa Zarządu Spółki stanowi kwotę wynoszącą do 5 % puli premii wypłaconej za dany miesiąc. Indywidualna wysokość nagrody z funduszu dyspozycyjnego przyznanej za dany miesiąc pracownikowi nie może przekraczać 100% stawki wynagrodzenia miesięcznego zasadniczego. Nagroda nie ulega pomniejszeniu za czas nieobecności w pracy.
3. Nagrody jubileuszowe przyznawane są po osiągnięciu łącznie 10-letniego okresu zatrudnienia z zastrzeżeniem, że dzień nabycia uprawnień do nagrody musi być bezpośrednio poprzedzony 5-letnim okresem zatrudnienia w Spółce, Następne nagrody przysługują po upływie kolejnych okresów 5- letnich. Szczegółowe zasady przyznawania i obliczania nagród jubileuszowych określa załącznik nr 5.
4. Nagroda z okazji Święta Pracowników Komunikacji Miejskiej wypłacana będzie wraz z wypłatą wynagrodzeń za miesiąc lipiec w wysokości do 100% minimalnego wynagrodzenia i nie ulega pomniejszeniu za czas nieobecności w pracy. Nagroda przysługuje po przepracowaniu pełnego roku proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Decyzję o uruchomieniu nagrody w danym roku oraz o jej wysokości podejmuje Zarząd Spółki wyłącznie w przypadku dobrej sytuacji ekonomicznej Spółki.
5. Zegarek przysługuje pracownikom, którzy przepracowali 25 lat wyłącznie w Spółce i jej poprzednikach prawnych.
6. Nagrody nie wchodzi do podstawy przy obliczaniu:
- urlopów wypoczynkowych i okolicznościowych oraz ekwiwalentów za te urlopy
 - wynagrodzenia za czas choroby finansowanego ze środków Spółki
 - zasiłków chorobowych z ZUS
 - odpraw rentowych i emerytalnych
 - odpraw wojskowych
 - odpraw pośmiertnych
 - odpraw ekonomicznych

Do świadczeń pozostałych zalicza się w Spółce :

- odprawę pieniężną wypłacaną w związku z nabyciem przez pracownika prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia jakie pracownikowi przysługiwało w dniu nabycia prawa do odprawy w przeliczeniu na średnioroczny czas pracy .Kwota odprawy nie może być niższa niż kwota odprawy ustalona w oparciu o art. 92 ¹ Kodeksu pracy.
- odprawę pośmiertną wypłacaną rodzinie zmarłego pracownika na zasadach przewidzianych w regulaminie stanowiącym załącznik nr 6.
- odprawę dla pracowników zwalnianych z przyczyn ekonomicznych wypłacaną w oparciu o odrębne przepisy
- wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy zgodnie z Kodeksem Pracy i przepisami dotyczącymi ubezpieczeń społecznych

Zasady wynagradzania pracowników obowiązują od dnia 01.05.2004 r.