

<i>Obszar obowiązywania</i>	<i>Rodzaj aktu</i>	<i>Numer</i>
Synergy Platform sp. z o.o.	Zarządzenie	2.12.2014
<i>Podmiot wydający</i>	<i>W sprawie</i>	<i>Data wydania</i>
Wiceprezes Zarządu Synergy Platform Sp. z o.o.	Wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Synergy Platform Sp. z o.o.	15.12.2014r.

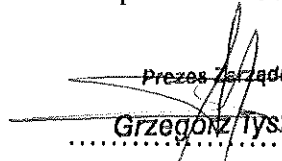
Na podstawie art. 77² § 1, § 4 i § 6 Ustawy z dn. 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 1998r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

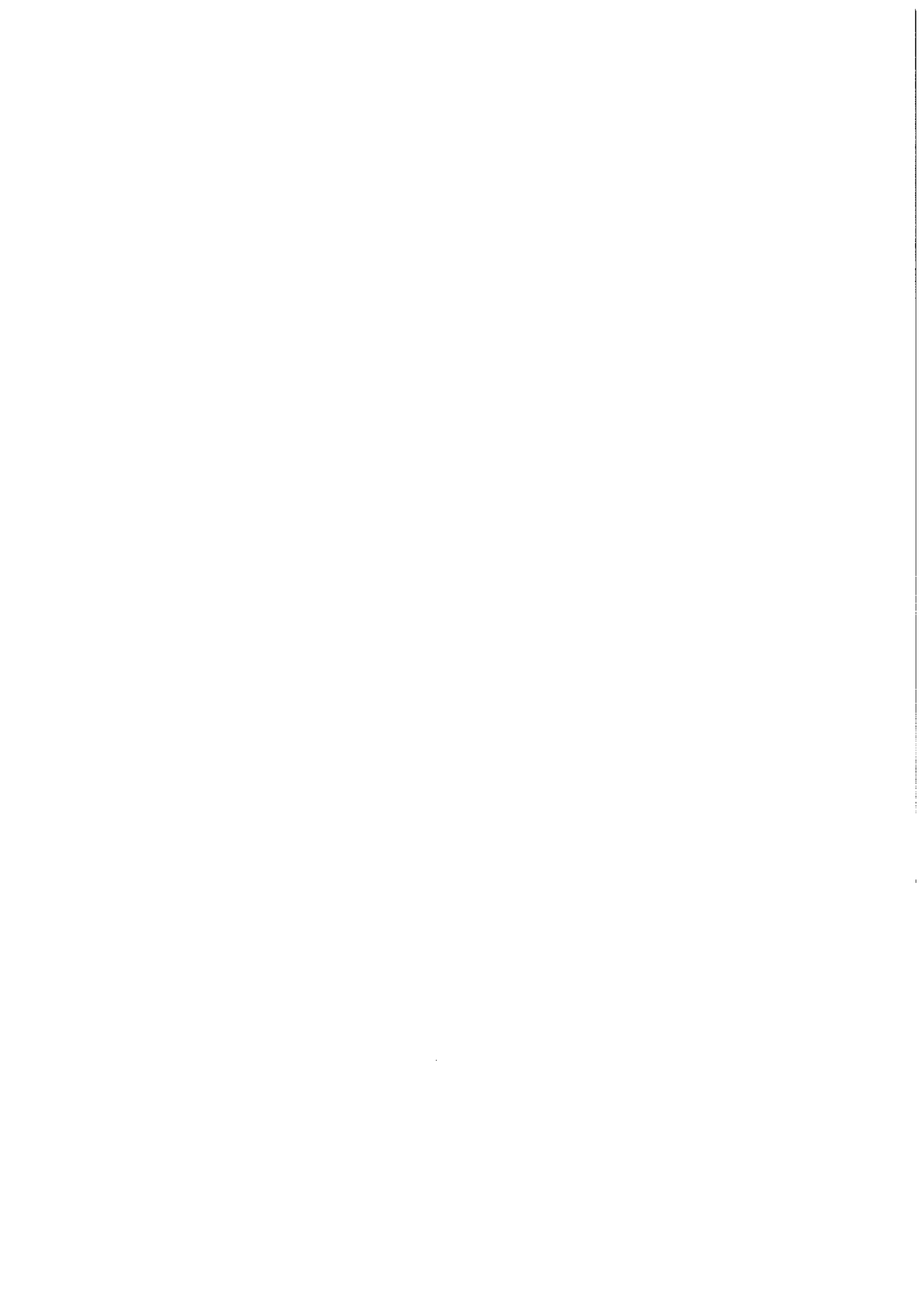
§ 1

Wprowadzam w Synergy Platform Sp. z o.o. Regulamin Wynagradzania w brzmieniu stanowiącym Załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

1. Osobą odpowiedzialną za realizację, aktualizację i doskonalenie niniejszego Zarządzenia jest Prezes Zarządu spółki.
2. Osobą nadzorującą realizację niniejszego Zarządzenia jest Prezes Zarządu spółki.
3. Niniejsze Zarządzenie uchyla wcześniejsze akty normatywne wydane przez organy spółki w tym zakresie.
4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem wydania, natomiast Regulamin Wynagradzania po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

Prezes Zarządu

 Grzegorz Tyszką



"SYNERGY PLATFORM"

SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ

z siedzibą we Wrocławiu

REGULAMIN

WYNAGRADZANIA

Wrocław, 15.12.2014 r.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal line at the bottom.

Na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) oraz w celu wzajemnej ochrony interesów Pracodawcy i Pracowników ustala się, co następuje:

ROZDZIAŁ I. Postanowienia ogólne.

§ 1

1. Wprowadza się Regulamin Wynagradzania, określający warunki wynagradzania Pracowników Synergy Platform Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.
2. Niniejszy Regulamin obejmuje wszystkich Pracowników zatrudnionych w Synergy Platform Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością na podstawie umowy o pracę.

§ 2

1. Użyte w niniejszym Regulaminie określenia oznaczają:
 - a) "Regulamin" - Regulamin Wynagradzania Synergy Platform Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością,
 - b) "Pracodawca" albo "Spółka" - Synergy Platform Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we Wrocławiu, reprezentowaną przez Prezesa Zarządu lub wyznaczoną przez niego osobę,
 - c) "Pracownik" - osoba zatrudniona u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy;
 - d) "wynagrodzenie" - wynagrodzenie zasadnicze i dodatki przysługujące Pracownikom na mocy niniejszego Regulaminu, stanowiące wydatki Spółki na opłacanie wykonywanej pracy;
 - e) "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),
 - f) "Pracownik" - osoba zatrudniona u Pracodawcy na podstawie umowy o pracę w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,
 - g) "osobiste zaszeregowanie Pracownika" - miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego, ustalona indywidualnie dla każdego Pracownika.



ROZDZIAŁ II. Wynagradzanie Pracowników

§ 3.

1. Ustalenia zawarte w niniejszym Rozdziale określają zasady wynagradzania Pracowników Spółki.
2. Pracodawca będzie w miarę potrzeb weryfikował wielkość funduszu wynagrodzeń, strukturę oraz formy plac regulowane niniejszym Regulaminem z uwzględnieniem:
 - a) planów i zamierzeń związanych z realizacją celów Spółki,
 - b) sytuacji finansowej Spółki,
 - c) spodziewanych wyników finansowych przy założeniu dynamicznego rozwoju Spółki,
 - d) wewnętrznych założeń polityki kadrowo–placowej,
 - e) ogólnie obowiązujących przepisów prawa.

§ 4.

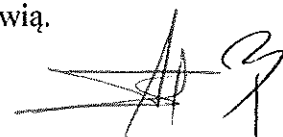
1. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest drogą indywidualnych negocjacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem i określane w treści indywidualnej umowy o pracę.
2. Wysokość wynagrodzenia jest ustalona z uwzględnieniem możliwości finansowych firmy, warunków panujących na rynku, oceny pracy pracownika oraz kwalifikacji i doświadczenia w stosunku do wymogów stanowiska pracy.

§ 5.

1. Za wadliwe wykonanie z winy Pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli skutek wykonanej pracy z winy Pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.
2. 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.

§ 6.

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



2. 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 miesięczną. Wynagrodzenie ustalone w ten sposób nie może być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, przysługuje Pracownikowi za czas nie zawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy Pracownika, 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 ustalonego zgodnie z postanowieniami zawartymi w ust. 2.

ROZDZIAŁ III. Dodatkowe wynagrodzenia wynikające ze stosunku pracy

§ 7.

1. Pracownikom branży hutniczej pracującym na zmiany w systemie czterobrygadowym lub w równoważnym systemie czasu pracy przysługuje dodatek zmianowy w wysokości 4,11, zł brutto za każdą godzinę pracy.
2. Dodatek, o którym mowa w ust.1., zawiera w sobie dodatek z tytułu pracy w porze nocnej.
3. Wysokość dodatku zmianowego może podlegać waloryzacji.
W przypadku jej dokonania, informacja o nowej wysokości dodatku, o którym mowa w ust.1., podawana jest niezwłocznie do wiadomości pracowników.

§ 8.

Dodatek za pracę w porze nocnej

1. Pracownikom branży hutniczej pracującym w porze nocnej, innym niż wymienieni w ust.7. pkt.1., przysługuje dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 2,85zł brutto za każdą godzinę pracy w porze nocnej.
2. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust.1., może podlegać waloryzacji.
W przypadku jej dokonania, informacja o nowej wysokości dodatku podawana jest niezwłocznie do wiadomości pracowników.



3. Pracownikom innych branż niż branża hutnicza, pracującym w porze nocnej, przysługuje dodatek za pracę w porze nocnej według przepisów kodeksu pracy art.151⁸.

§ 9.

Dodatek za pracę w Święta Bożego Narodzenia i Wielkanoc

1. W przypadku pracy w Święta Bożego Narodzenia, Święta Wielkanocce pracownik branży hutniczej otrzymuje oprócz normalnego wynagrodzenia i dodatków, o których mowa w § 8 ust. 1 dodatek w wysokości 100% wynikający ze stawki osobistego zaszeregowania, za każdą godzinę pracy w tym dniu.
2. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 wypłacane jest wraz z wynagrodzeniem za miesiąc, w którym wystąpiła praca w święta określone w ust. 1.

§ 10.

Dodatek brygadzistowski

1. Pracownikom pełniącym funkcję brygadzysty w branży hutniczej w zespole liczącym co najmniej 5 osób (bez brygadzysty) przysługuje dodatek brygadzistowski w wysokości od 100 do 200 zł.
2. Wysokość dodatku brygadzistowskiego zależy od:
 - a) zakresu i złożoności prac wykonywanych przez brygadę,
 - b) liczby pracowników w brygadzie,
 - c) stopnia uciążliwości występujących warunków pracy.
3. Dodatek brygadzistowski przysługuje za czas sprawowania funkcji. Za okres zastępstwa dodatek przysługuje pracownikowi zastępującemu brygadzystę w wysokości, jaką otrzymałby zastępowany brygadzysta.
4. Dodatek brygadzistowski pomniejszany jest proporcjonalnie za okres wyczekiwania, czas pobierania przez pracownika wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego. Jednocześnie jest on zaliczany do podstawy wyliczenia wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku opiekuńczego i świadczenia rehabilitacyjnego.

5. W razie urlopu wypoczynkowego, dodatek brygadzistowski wypłacany jest w pełnej wysokości tak, jakby pracownik świadczył pracę.

§ 11.

1. Pracownikom branży hutniczej może być przyznana miesięczna premia uznaniowa w wysokości do 7% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Premia uznaniowa, o której mowa w ust 1 ulega zmniejszeniu w związku z okresem wyczekiwania, z pobieraniem przez pracownika wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego. Jednocześnie jest ona zaliczana do podstawy wyliczenia wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku opiekuńczego i świadczenia rehabilitacyjnego w kwocie faktycznie wypłaconej oraz do wynagrodzenia za czas urlopu.

§ 12.

1. Pracownik może otrzymać nagrodę uzależnioną od sytuacji finansowej firmy, warunków panujących na rynku oraz oceny wyników jego pracy.
2. Nagroda, o której mowa w ust. 1 ulega zmniejszeniu w związku z okresem wyczekiwania, z pobieraniem przez pracownika wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego. Jednocześnie jest ona zaliczana do podstawy wyliczenia wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku opiekuńczego i świadczenia rehabilitacyjnego w kwocie faktycznie wypłaconej.

§ 13.

1. Pracownicy zatrudnieni na stanowisku kierowcy otrzymują ryczałt za nadgodziny w wysokości 40% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Ryczałt, o którym mowa w ust. 1 ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu w związku z okresem wyczekiwania, z pobieraniem przez pracownika wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego. Jednocześnie jest on zaliczany do podstawy wyliczenia wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku opiekuńczego i świadczenia rehabilitacyjnego.



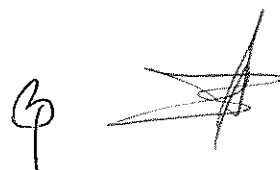
3. W razie urlopu wypoczynkowego, ryczałt za nadgodziny wypłacany jest w pełnej wysokości tak, jakby pracownik świadczył pracę.
4. W przypadku świadczenia pracy w dniu wolnym od pracy pracownicy zatrudnieni na stanowisku kierowcy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 100z 1 brutto za dzień.

§ 14.

1. Pracownicy branży hutniczej zatrudnieni w czterobrygadowej organizacji pracy otrzymują dzień wolny od pracy, tzw. W12, za każdy miesiąc zatrudnienia w tym systemie z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za te dni, obliczonego według zasad jak za urlop wypoczynkowy.
2. Dzień wolny, o którym mowa w pkt.1., nie przysługuje pracownikowi, który nie przepracował w danym miesiącu ani jednego dnia z powodu nieobecności spowodowanej chorobą, urlopem macierzyńskim lub koniecznością sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny.
3. Na pisemny wniosek pracownika dni wolne od pracy, W12, mogą być udzielone łącznie, proporcjonalnie do ilości przepracowanych miesięcy, a także łącznie z urlopem wypoczynkowym.
4. W przypadku stosowania hutniczych harmonogramów pracy, udzielone dni wolne, o których mowa w pkt.1., zmniejszają harmonogramowy czas pracy, nie zmniejszając normy wyznaczonej na dany cykl organizacyjny.
5. Udzielanie dni wolnych od pracy, o których mowa w pkt.1., następuje na bieżąco, zgodnie z planem ich wykorzystania. Plan dni wolnych, tzw. W12, ustala kierownik komórki organizacyjnej.

§ 15.

1. Pracownikom branży hutniczej zatrudnionym na stanowiskach robotniczych wypłacany jest ryczałtowy ekwiwalent za pranie odzieży roboczej.
2. Warunkiem wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa w ust. 1 jest przepracowanie przez pracownika co najmniej 10 dni roboczych w każdym miesiącu. Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej, z zastrzeżeniem ust. 3 wynosi 30 zł brutto miesięcznie. Wypłacany jest wraz z wypłatą wynagrodzenia za dany miesiąc kalendarzowy.

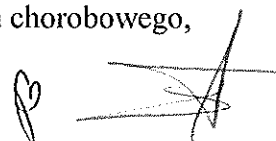


3. Pracownicy branży hutniczej zatrudnieni na stanowisku kierowcy otrzymują ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej w wysokości ryczałtowej 28 zł brutto miesięcznie. Wyplacany jest wraz z wypłatą wynagrodzenia za dany miesiąc kalendarzowy.
4. Pracownikom branż innych niż hutnicza należny jest ekwiwalent za pranie odzieży roboczej w wysokości ustalonej w umowie o pracę.
5. Pracownikowi spędzającemu co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy przed monitorem ekranowym tj. co najmniej 4 godziny, który na podstawie wyników badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej otrzymał zaświadczenie o potrzebie stosowania okularów korygujących wzrok podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego, pracodawca zwróci koszt okularów korekcyjnych do wysokości 100 zł. W razie zakupu okularów o niższej wartości Pracodawca zwraca kwotę w wysokości faktycznej ceny okularów. Zwrot kosztów następuje na podstawie faktury VAT wystawionej na pracownika.

§ 16.

Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy:

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,
 - b) wypadku w drodze lub z pracy, lub choroby przypadającej w okresie ciąży – w okresie wskazanym w ust. 1 litera a) – Pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 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,
3. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w 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 przepisach ogólnych.
4. Postanowienia ust. 1 litera 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.
5. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 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.

§ 17.

Odprawa emerytalno-rentowa:

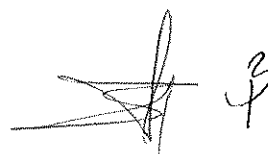
1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia;
2. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 18.

Odprawa pośmiertna:

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 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. Do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 2 wlicza się Pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego Pracodawcy, jeżeli zmiana Pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ 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;
4. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, jeżeli Pracodawca ubezpieczył Pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z ust. 2. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, Pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

§ 19.



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.

ROZDZIAŁ VI. Postanowienia końcowe

§ 20.

Pracodawca jest obowiązany:

1. Zawiadomić Pracowników o wejściu Regulaminu Wynagradzania w życie, o zmianach dotyczących Regulaminu Wynagradzania.
2. Na żądanie Pracownika udostępnić do wglądu tekst Regulaminu Wynagradzania i wyjaśnić jego treść.

§ 21.

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.
5. Regulamin wchodzi w życie **1.01.2015 r.** poprzedzony podaniem go do wiadomości Pracowników, przez udostępnienie w sekretariacie w siedzibie Pracodawcy oraz wywieszenie na tablicy ogłoszeń.

Prezes Zarządu

Grzegorz Tyszka

Prezes Zarządu Synergy Platfrom Sp. z o.o.



Przedstawiciel pracowników