

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

**POZNAŃSKIE TOWARZYSTWO
BUDOWNICTWA SPOŁECZNEGO**

SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ

POZNAŃ 2010 r.
Tekst jednolity 2023r.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Podstawę prawną Regulaminu Wynagradzania Poznańskiego Towarzystwa Budownictwa Społecznego Sp. z o. o. stanowią przepisy art. 77² Kodeksu pracy (Dz.U. z 1998r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

§ 2

Regulamin Wynagradzania zwany dalej „Regulaminem” ustala szczegółowe zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w spółce Poznańskie Towarzystwo Budownictwa Społecznego Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Poznaniu.

§ 3

Ilekcroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

- 1) **Regulaminie** – należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin Wynagradzania obowiązujący w spółce Poznańskie Towarzystwo Budownictwa Społecznego Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Poznaniu.
- 2) **Pracownikach** – oznacza to osoby wykonujące pracę w spółce Poznańskie Towarzystwo Budownictwa Społecznego Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Poznaniu na podstawie umowy o pracę, bez względu na charakter zawartej umowy, rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy.
- 3) **Pracodawcy, Spółce** lub **PTBS** – oznacza to Poznańskie Towarzystwo Budownictwa Społecznego Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Poznaniu,
- 4) **Zarządzie Spółki** – oznacza to Prezesa Zarządu Spółki i Wiceprezesa Zarządu Spółki.
- 5) **osobie reprezentującej Pracodawcę** – oznacza to osobę działającą w imieniu Spółki na podstawie udzielonego przez PTBS pełnomocnictwa.
- 6) **wynagrodzeniu zasadniczym** – należy przez to rozumieć wynagrodzenie wynikające ze stawki wynagrodzenia zasadniczego indywidualnie przyznanej danemu pracownikowi w umowie o pracę,
- 7) **przepisach prawa** – oznacza to powszechnie obowiązujące przepisy prawa, w tym w szczególności przepisu prawa pracy,
- 8) **Kodeksie pracy** – oznacza to ustawę z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

§ 4

Postanowienia Regulaminu obejmują wszystkich Pracowników PTBS, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, za wyjątkiem członków Zarządu Spółki.

§ 5

Przed dopuszczeniem do pracy nowo zatrudnionego Pracownika, Pracodawca lub inna wyznaczona do tego celu przez Pracodawcę osoba zaznajamia Pracownika z treścią Regulaminu, zaś pisemne oświadczenie Pracownika o zapoznaniu się z treścią Regulaminu umieszcza się w aktach osobowych pracownika.

§ 6

W odniesieniu do spraw nie uregulowanych w niniejszym Regulaminie mają zastosowanie odpowiednie przepisy prawa pracy.

II. ZASADY WYNAGRADZANIA

§ 7

1. Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi świadczonej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy, określonej w umowie o pracę, nie niższe jednak od minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego przez Ministra właściwego do spraw pracy.

2. Gdy minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 powyżej ulegnie podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, Pracodawca zobowiązany jest niezwłocznie zaktualizować wysokości wynagrodzenia przysługującego takiemu Pracownikowi do poziomu nie niższego od stawki wynagrodzenia minimalnego.

§ 8

Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie za pracę proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 9

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

§ 10

1. U Pracodawcy obowiązuje miesięczny system wynagradzania. Polega on na wypłacaniu kwoty wynagrodzenia miesięcznego wynikającego z wynagrodzenia zasadniczego, określonego w umowie o pracę i przepracowanego czasu pracy.
2. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone w umowie o pracę.
3. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia określonego w umowie o pracę ustala się w trybie indywidualnych negocjacji stron stosunku pracy tzn. Pracodawcy i Pracownika.

§ 11

1. Jeżeli określone umową o pracę oraz przydzielone Pracownikowi obowiązki nie wypełniają w całości obowiązującego go wymiaru czasu przeznaczanego na wykonywanie pracy, Pracodawca ma prawo powierzyć mu pracę uzupełniającą, odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w sytuacjach wyjątkowych również inną.
2. Za wykonanie pracy uzupełniającej, o której jest mowa w ust. 1 powyżej Pracownik nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia.

§ 12

1. Za czas niezawinionego przez Pracownika przestoju przysługuje wynagrodzenie jak za czas przepracowany.
2. Jeżeli przestój nastąpił z przyczyn leżących po stronie Pracownika, za jego czas nie przysługuje wynagrodzenie.

§ 13

1. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest z dołu jeden raz w miesiącu, do 26 – go dnia każdego miesiąca kalendarzowego.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu roboczym poprzedzającym ten dzień.
3. Na pisemny wniosek Pracownika wynagrodzenie za pracę przekazywane jest na indywidualne konta bankowe pracowników.
4. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego określonego w umowie o pracę Pracownika ustala Zarząd PTBS.
5. Pracodawca, na żądanie pracownika jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.

III. ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 14

Pracownikom przysługują poza wynagrodzeniem za pracę inne świadczenia związane z pracą:

1. dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych,
2. nagrody i wyróżnienia,
3. nagrody jubileuszowe,
4. odprawa w związku z przejściem na rentę lub emeryturę,
5. odprawa pośmiertna, której wysokość reguluje art. 93 § 2 Kodeksu pracy,
6. świadczenia należne za okres czasowej niezdolności do pracy.

§ 15

Zarząd PTBS, uwzględniając kondycję finansową Spółki, może przyznać nagrody z utworzonego funduszu, którego wysokość określa się na poziomie do 50 % przeciętnego miesięcznego funduszu płac Spółki. Wszelkie nagrody mają charakter wyłącznie uznaniowy i przyznawane są przez Zarząd Spółki. Nagroda ma pełnić rolę motywującą pracowników, co ma skutkować zwiększeniem wydajności pracy. Wysokość indywidualnej nagrody dla pracownika nie może przekroczyć 20% rocznego wynagrodzenia.

§ 16

1. Za długoletnią pracę Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości i na zasadach określonych poniżej.
2. Na wniosek Pracownika zatrudnionego w PTBS co najmniej 5 lat, PTBS wypłaca nagrodę jubileuszową w wysokości:
 - (i) 50 % miesięcznego wynagrodzenia – po 5 latach stażu pracy,
 - (ii) 75 %miesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach stażu pracy,
 - (iii) 100 %miesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach stażu pracy,
 - (iv) 150 %miesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach stażu pracy,
 - (v) 200 %miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach stażu pracy,
 - (vi) 200 %miesięcznego wynagrodzenia – po 30 latach stażu pracy,
 - (vii) 200 %miesięcznego wynagrodzenia – po 35 latach stażu pracy,
 - (viii) 200 %miesięcznego wynagrodzenia – po 40 latach stażu pracy,
 - (ix) 200 %miesięcznego wynagrodzenia – po 45 latach stażu pracy,
 - (x) 200 %miesięcznego wynagrodzenia – po 50 latach stażu pracy,
 - (xi) 200 %miesięcznego wynagrodzenia – po 55 latach stażu pracy.
3. Nagroda jubileuszowa nie może być wypłacana częściej niż raz na 5 lat.
4. Jeżeli w danym roku Pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, pracodawca wypłaca mu tylko jedną nagrodę – najwyższą, w terminie uprawniającym Pracownika do nabycia prawa do nagrody najwyższej.
5. W razie rozwiązania stosunku pracy i przejścia na emeryturę lub rentę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż dwanaście miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
6. Przez **zatrudnienie w PTBS** rozumie się również zatrudnienie w spółkach przejętych przez PTBS, tj. spółce Towarzystwo Budownictwa Społecznego „Nasz Dom” sp. z o.o. oraz Towarzystwo Budownictwa Społecznego „Wielkopolska” sp. z o.o.
7. Do **stażu pracy**, od którego zależy wysokość nagrody jubileuszowej wlicza się (bez względu na przerwy w zatrudnieniu):
 - (i) zatrudnienie w PTBS,
 - (ii) poprzednie zakończone okresy zatrudnienia bez względu na sposób rozwiązania stosunku pracy,
 - (iii) inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
8. Dla Pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, nagrodę jubileuszową ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
9. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie zasadnicze przysługujące Pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie zasadnicze przysługujące w dniu wypłaty.
10. Nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
11. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
12. W razie, gdy po wypłacie nagrody jubileuszowej niższej, Pracownik udokumentuje swoje prawo do nagrody wyższej, pracownikowi wypłaca się różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej.

§ 17

Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna, której wysokość określona jest w art. 92¹ Kodeksu pracy.

§ 18

W przypadku śmierci pracownika, zasady i wysokość wypłaty przysługującej z tego odprawy pośmiertnej reguluje art. 93 Kodeksu pracy.

§ 19

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek:
 - (i) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, za wyjątkiem pracowników powyżej 50-ego roku życia - do 14 dni, pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia,
 - (ii) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt. (i) - pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia,
 - (iii) 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 (ii) – pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 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.
3. Za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie dłużej niż 33 dni i odpowiednio 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 20

Za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami Pracownikowi przysługują diety i inne należności według zasad określonych w aktualnie obowiązujących ustawach lub przepisach wydanych przez ministra właściwego do spraw pracy w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju.

§ 20 a)

1. W związku z objęciem Spółki na podstawie ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 2215), (dalej zwanej „ustawą o pracowniczych planach kapitałowych”) obowiązkiem tworzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych (dalej również „PPK”), osobom zatrudnionym w PTBS w rozumieniu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, będącym uczestnikami PPK, Spółka finansuje wpłatę podstawową finansowaną przez podmiot zatrudniający w wysokości określonej w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych.
2. Spółka nie dokonuje wpłaty dodatkowej do PPK.

§ 20 b)

1. Pracownik jest uprawniony do zakupu usług prywatnej opieki medycznej, w postaci tzw. pakietu medycznego, po cenie niższej niż detaliczna. Pracodawca będzie finansował pracownikom pakiet medyczny typu standard (kosztujący 78,50 złotych miesięcznie), w wysokości 77,50 złotych (słownie: siedemdziesiąt siedem 50/100) miesięcznie.
Pracownik tytułem współfinansowania pakietu medycznego będzie ponosił koszt w wysokości 1,00 złoty (słownie: jeden 00/100) miesięcznie. Kwota ta będzie potrącana z miesięcznego wynagrodzenia za pracę pracownika, na podstawie jego uprzedniej pisemnej zgody, począwszy od pierwszego miesiąca objęcia pracownika prywatną opieką medyczną.
2. W przypadku wybrania przez pracownika pakietu medycznego rozszerzonego lub rodzinnego, jego koszt powyżej kwoty 77,50 złotych (słownie: siedemdziesiąt siedem 50/100) miesięcznie ponoszony będzie przez pracownika poprzez potrącanie z jego miesięcznego wynagrodzenia za pracę, na podstawie jego uprzedniej pisemnej zgody.

IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE


§ 21

1. W sprawach nie uregulowanych Regulaminem Wynagradzania, mają zastosowanie ogólnie obowiązujące przepisy prawa.
2. Regulamin wynagradzania wprowadza się na czas nieokreślony.
3. Postanowienia niniejszego regulaminu zostały przedstawione do uzgodnienia z organizacją związkową NSZZ „Solidarność” nr 929 działającą przy PTBS.
4. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom.

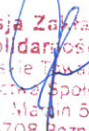
§ 22

Zmiany do Regulaminu Wynagradzania Pracowników PTBS dokonuje się w drodze aneksów i wymagają formy pisemnej.


Wiceprezes Zarządu
Agnieszka Szymankiewicz


Prezes Zarządu
Andrzej Konieczny


Wiceprezes Zarządu
Agnieszka Szymankiewicz


Komisja Zarządowa
NSZZ „Solidarność” nr 929
Poznańskie Towarzystwo
Budowlane Społeczne
ul. Św. Marcin 58/64
61-708 Poznań