Regulamin Wynagradzania Pracowników

VIVE Logistic Services Sp. z o.o.

z dnia 18 grudnia 2019 r.

Niniejszy Regulamin, zwany dalej Regulaminem, wydany na podstawie art. 77^2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy określa warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą Pracowników VIVE Logistic Services spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

Pracodawca oświadcza, że prowadzi politykę wynagrodzeń w oparciu o sprawiedliwe kryteria, nie stosując jakiejkolwiek dyskryminacji, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

I. Postanowienia ogólne

1. Za Pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonują:
    a. Zarząd – zgodnie z ogólnymi zasadami reprezentacji Pracodawcy,
    b. osoby upoważnione na podstawie odrębnego Pełnomocnictwa.
2. Ustala się system wynagradzania za pracę określony w stawce miesięcznej.

II. Definicje

Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

1. **Pracodawcy, zakładzie pracy, VIVE Logistic Services** – rozumie się przez to **VIVE Logistic Services** spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą: ul. Łopuszańska 22, 02-220 Warszawa,
2. **Pracowniku** – rozumie się przez to osobę pozostającą z Pracodawcą w stosunku pracy,
3. **Jednostce organizacyjnej** – rozumie się przez to wyodrębnione w strukturze organizacyjnej Pracodawcy działy, wydziały, biura, sekcje, zespoły,
4. **Kierowniku jednostki organizacyjnej** – rozumie się przez to osobę uprawnioną i zobowiązaną do kierowania jednostką organizacyjną,
5. **Przełożonym** – rozumie się przez to osobę uprawnioną zgodnie ze strukturą organizacyjną do wykonywania bezpośredniego nadzoru i kierownictwa nad wykonywaniem obowiązków przez Pracownika, a w szczególności do wydawania mu poleceń dotyczących pracy,
6. **Pracowniku magazynu** - rozumie się przez to Pracownika zatrudnionego u Pracodawcy na stanowiskach przy pracach magazynowych,
7. **Pracowniku nadzoru magazynu** - rozumie się przez to Pracownika zatrudnionego u Pracodawcy na stanowiskach nadzoru nad pracownikami magazynów,
8. **Pracowniku administracji** – rozumie się przez to Pracownika zatrudnionego na stanowiskach biurowych innych niż stanowiska w/w.

III. Wynagrodzenie za pracę

§ 1.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, ilości i jakości świadczonej pracy oraz sytuacji na rynku pracy.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.

§ 2.

Termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia określone są w Regulaminie Pracy.

§ 3.

1. Pracodawca prowadzi odrębnie dla każdego Pracownika imienną listę wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą wynikających z Kodeksu Pracy oraz innych przepisów prawa pracy.
2. Pracownik ma prawo wglądu do dokumentów, na podstawie których obliczono jego wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy. Dokumenty te udostępnia Pracownik Działu Personalnego na wniosek Pracownika.

§ 4.

Z tytułu świadczenia pracy w VIVE Logistic Services Sp. z o.o. Pracownikom mogą przysługiwać, składniki wynagrodzenia i świadczenia przewidziane niniejszym Regulaminem, innymi aktami prawa wewnętrznego, przepisami powszechnie obowiązującymi lub umową o pracę.

§ 5.

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej w umowie o pracę, jednak nie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę wynikającego z obowiązujących przepisów prawa pracy, ustalone w drodze negocjacji stron pomiędzy Pracodawcą a Pracownikiem.
2. Ustalenie wysokości wynagrodzenia następuje w porozumieniu Pracodawcy i Pracownika z uwzględnieniem dokonywanej indywidualnie oceny przydatności i efektywności Pracownika, oraz stażu pracy w Spółce na zajmowanym stanowisku, na podstawie obowiązujących stawek wynagrodzenia i kategorii zaszeregowania. Pracownik ma prawo wglądu do stawek zaszeregowania właściwych dla swojego stanowiska.
3. Zmiana wysokości płacy zasadniczej może nastąpić w związku z:
    a. zmianą stanowiska pracy,
    b. istotną zmianą zakresu obowiązków na zajmowanym stanowisku,
    c. aktualizacją stawek zaszeregowania,
    d. zmianą minimalnego wynagrodzenia za pracę.
4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
5. Informacja o wysokości indywidualnego wynagrodzenia stanowi tajemnicę Pracownika i nie może być rozpowszechniana poza przypadkami określonymi w przepisach prawa.
6. Wynagrodzenie nie przysługuje za wadliwe wykonanie z winy Pracownika produktów lub usług. Jeżeli wskutek wadliwie wykonanej pracy z winy Pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.
7. Jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez Pracownika, przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.

IV. Obowiązkowe świadczenia wynikające ze stosunku pracy

§ 6.

1. Pracownikowi oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługują w wysokości i na zasadach określonych w przepisach powszechnie obowiązujących inne składniki wynagrodzenia takie jak m.in.: wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za godziny nocne, wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy jak choroba, przestój, urlop wypoczynkowy, świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, odprawy rentowe, emerytalne, pośmiertne wypłacane są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy.

V. Dodatkowe świadczenia wynikające ze stosunku pracy w VIVE Logistic Services

§ 7

Pracownikom może przysługiwać premia regulaminowa – kwartalna lub miesięczna, jeżeli przewidziano to w odrębnym Regulaminie premiowania, który określa szczegółowe zasady jej nabywania.

§ 8.

Nagroda uznaniowa – kwotowa

Pracodawca może przyznać poszczególnym Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej efektywności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do realizacji celów Pracodawcy, indywidualną nagrodę uznaniową. Przyznanie nagrody uznaniowej, jej kwota oraz termin i częstotliwość wypłaty zależą wyłącznie od uznania Pracodawcy.

§ 9.

1. W celu zapewnienia konkurencyjności i atrakcyjności wynagrodzeń oprócz wynagrodzenia zasadniczego

i innych elementów wynagrodzenia, o którym mowa w § 4 Regulaminu:

a. Pracownik może być uprawniony do zakupu usług prywatnej opieki medycznej (w postaci tzw. pakietu medycznego) po cenie niższej niż detaliczna. Pracownik tytułem współfinansowania pakietu medycznego będzie ponosił co miesiąc określony odrębnym dokumentem koszt. Kwota ta będzie potrącana z miesięcznego wynagrodzenia pracownika (na podstawie jego pisemnej zgody) począwszy od pierwszego miesiąca objęcia pracownika prywatną opieką medyczną. Natomiast Pracodawca może dofinansować udział w pakiecie dla pracownika w kwocie określonej odrębnym dokumentem.
b. Pracownik może być uprawniony do zakupu usług umożliwiających korzystanie z gamy obiektów sportowych i rekreacyjnych po cenie niższej niż detaliczna. Pracownik tytułem współfinansowania pakietu będzie ponosił co miesiąc koszt w wysokości uzależnionej od wybranego pakietu. Kwota ta będzie potrącana z miesięcznego wynagrodzenia pracownika (na podstawie jego pisemnej zgody) począwszy od pierwszego miesiąca objęcia pracownika usługą. Natomiast w każdym przypadku, Pracodawca dofinansuje udział w pakiecie dla pracownika w kwocie 20 zł. Pracodawca nie dofinansowuje zakupu pakietów dla osób towarzyszących.

§ 10.

Należności z tytułu podróży służbowych

Z tytułu podróży służbowej krajowej i zagranicznej pracownikowi przysługują świadczenia w wysokości określonej w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, z zastrzeżeniem postanowień ewentualnych regulacji dotyczących określonych grup pracowników.

§ 11.

Odprawa emerytalna lub 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.

§ 12.

1. Pracodawca tworzy Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, dalej zwany „Fundusz".
2. Zasady tworzenia Funduszu, osoby uprawnione do korzystania ze świadczeń Funduszu, cele na które przeznacza się środki Funduszu, zasady i warunki przyznawania świadczeń z Funduszu są określone w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń.
3. Odpis podstawowy na rok 2020 ustala się w wysokości 106.312,48 zł.
4. Wysokość odpisu podstawowego na Fundusz w kolejnych latach będzie określał aneks do niniejszego Regulaminu.

VI. Postanowienia końcowe

§ 13.

1. Wykładni przepisów regulaminu dokonuje Pracodawca.
2. Każdy Pracownik może zapoznać się z treścią regulaminu, który jest udostępniony do wglądu w Dziale Personalnym.

§ 14.

Regulamin Wynagradzania Pracowników obowiązuje na czas nieokreślony.

§ 15.

Zmiana treści Regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie, bądź przez wprowadzenie nowego regulaminu.

§ 16.

W sprawach dotyczących przedmiotu niniejszego Regulaminu, które nie zostały w nim uregulowane,

zastosowanie mają przepisy prawa pracy.

§ 17.

Regulamin Wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości Pracownikom, w sposób przyjęty u Pracodawcy i zastępuje poprzednio obowiązujący Regulamin Wynagradzania.

Prezes Zarządu

Piotr Sukiennik

Piotr Sukiennik
Prezes Zarządu

Agata Sumera
Piotr Świerca

RADCA PRAWNY
Anna Jóźwik
KL-K-669

Zarządzenie Prezesa Zarządu z dnia 18 grudnia 2019 r.
dotyczące wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania
VIVE Logistic Services Sp. z o.o.

§ 1

1. Niniejszym wprowadza się w VIVE Logistic Services spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Warszawie - Regulamin Wynagradzania VIVE Logistic Services Sp. z o.o., stanowiący **Załącznik nr 1** do niniejszego Zarządzenia, który w całości zastępuje Regulamin Wynagradzania VIVE Logistic Services Sp. z o.o. dotychczas obowiązujący.
2. Regulamin Wynagradzania VIVE Logistic Services Sp. z o.o. wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości Pracowników tj. od dnia 1 stycznia 2020 r.

Prezes Zarządu
Piotr Sukiennik

Piotr Sukiennik
Prezes Zarządu
VIVE Logistic Services Sp. z o.o.