Załącznik nr 2 do Zarządzenia Nr 9/2020 Prezesa Zarządu
z dnia 17.08.2020 roku

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
Pracowników Szczecińskiego Przedsiębiorstwa Autobusowego „DĄBIE" Sp. z o.o. w Szczecinie

Regulamin obowiązuje od dnia 01.09.2020 roku
Treść Regulaminu wynagradzania przyjęto po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk zakładowych organizacji związkowych.

PRZEWODNICZĄCY
Międzyzakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ "Solidarność"
Pracowników Komunikacji Miejskiej w Szczecinie

Sławomir Sardyko.....

ZAKŁADOWA ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA
KNSZZ "Solidarność '80"
przy SPA "Dąbie" Sp. z o.o.
PRZEWODNICZĄCY
Krzysztof Klepacz

.....
(Zakładowe organizacje związkowe)

PREZES ZARZĄDU
Włodzimierz Sołtysiak

.....
Pracodawca

Szczecińskie Przedsiębiorstwo
Autobusowe "DĄBIE" Sp. z o.o.
70-784 Szczecin, ul. A. Struga 10
tel. (091) 464-36-02, tel./fax (091) 464-35-29
Regon 811906840, NIP 955-19-43-920
(1)

I Postanowienia ogólne

§1

Niniejszy Regulamin opracowano i przyjęto na podstawie art.77^2 § 4 -5 k.p. w związku z art. 128 §2 ust.2 k.p. z uwzględnieniem ustawy z dnia 10 października 2002 r o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 2002, poz. 1679 z późn. zm.).

§2

1. Regulamin wynagradzania ustala warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
2. Wynagrodzenie za pracę ustala się w zależności od rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także przy uwzględnieniu ilości i jakości świadczonej pracy.
3. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do wykonywania obowiązków pracowniczych ma obowiązek zapoznać się z treścią Regulaminu. Oświadczenie o zapoznaniu z jego treścią potwierdzone podpisem pracownika i datą zostaje dołączone do akt osobowych.

§3

1. Przepisy Regulaminu wynagradzania obowiązują wszystkich pracowników o których mowa w art. 2 k.p, z wyłączeniem pracowników o których mowa w art.128 §2 ust.2 k.p. Przepisy Regulaminu wynagradzania dotyczą pracowników zatrudnionych w celu nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy, w zakresie nieuregulowanym przepisami o ich wynagradzaniu.
2. Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac tylko wówczas, gdy zachowane zostały warunki określone w przepisach szczególnych k.p. Wynagrodzenie tego pracownika ustala się zgodnie z Regulaminem wynagradzania.
3. Do młodocianych nie stosuje się tych postanowień Regulaminu wynagradzania, które dotyczą składników wynagrodzenia za pracę, której młodociani nie mogą wykonywać zgodnie z przepisami prawa pracy (np. dodatków i ryczałtów za nadgodziny i pracę w porze nocnej).

§4

Ilekroć w Regulaminie wynagradzania jest mowa o:

1. przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy wydane na jego podstawie,
2. pracodawcy – rozumie się przez to SPA "Dąbie" Sp. z o.o., reprezentowaną przez Prezesa Zarządu lub osobę umocowaną do czynności z zakresu prawa pracy,

3. pracowniku - rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę,
4. minimalnym wynagrodzeniu - rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie za pracę, przysługujące pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu, ustalone ustawowo na podstawie przepisów prawa pracy,
5. stawce godzinowej minimalnego wynagrodzenia – rozumie się przez to stawkę ustaloną przez podzielenie minimalnego wynagrodzenia miesięcznego przez miesięczną normę czasu pracy,
6. wynagrodzeniu miesięcznym – rozumie się przez to wynagrodzenie miesięczne pracownika określone stawką miesięczną lub godzinową,
7. stawce godzinowej wynagrodzenia miesięcznego – rozumie się przez to stawkę ustaloną przez podzielenie wynagrodzenia miesięcznego pracownika przez miesięczną nominalną normę czasu pracy,
8. wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę miesięczną wynagrodzenia, określoną indywidualnie w umowie o pracę na podstawie obowiązującej w Spółce tabeli stawek zaszeregowania,
9. stawce godzinowej wynagrodzenia zasadniczego – rozumie się przez to stawkę ustaloną przez podzielenie miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przez miesięczną nominalną normę czasu pracy,
10. ZDiTM – rozumie się pod tym organizatora miejskiego transportu zbiorowego, uprawnionego do kontroli prawidłowości wykonywania umowy o świadczenie publicznych usług przewozowych.

§5

1. Termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzeń określa Regulamin pracy.
2. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w formie pisemnej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

II. Ogólne zasady wynagradzania

§6

1. Pracownicy mogą być wynagradzani według następujących systemów wynagradzania:
   a) system czasowy wg stawki godzinowej lub miesięcznej – pracownicy zatrudnieni na stanowiskach nierobotniczych i robotniczych zaplecza technicznego,
   b) system czasowo – premiowy – pracownicy zatrudnieni na stanowisku kierowcy autobusu,
   c) system zadaniowy,
   d) system mieszany,

e) na zasadach określonych w odrębnych przepisach, w razie zaistnienia takiej konieczności.

2. Zastosowanie określonego systemu wynagradzania uzależnione jest od warunków świadczenia pracy, przyjętego systemu organizacji czasu pracy i uzasadnionych potrzeb pracodawcy.
3. Czasową formę wynagradzania, ustala się na podstawie miesięcznej stawki płacy zasadniczej wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania.
4. Czasowo - premiową formę wynagradzania, ustala się na podstawie miesięcznej stawki płacy zasadniczej wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania i obowiązujących zasad premiowania.
5. Z tytułu zatrudnienia, pracownikowi przysługują następujące składniki wynagrodzenia oraz świadczenia związane z pracą:
   a) wynagrodzenie zasadnicze, określone w umowie o pracę stawką miesięczną lub godzinową,
   b) premia regulaminowa,
   c) nagroda jubileuszowa,
   d) dodatek (lub ryczałt) za pracę w porze nocnej,
   e) wynagrodzenie za czas przestoju,
   f) dodatek (lub ryczałt) za pracę w godzinach nadliczbowych,
   g) wynagrodzenie za czas nieobecności usprawiedliwionych,
   h) odprawa emerytalno – rentowa,
   i) należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.
6. Pracownikowi może być przyznana:
   a) premia/nagroda specjalna, w tym premia bilansowa,
   b) ryczałt za używanie własnego pojazdu mechanicznego dla celów służbowych,
   c) świadczenia związane z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych,
   d) ekwiwalent za pranie/konserwację odzieży roboczej i umundurowania,
   e) dodatek do wynagrodzenia, wynikający z przepisów szczególnych.
7. Wynagrodzenie przysługuje wyłącznie za pracę wykonaną, zaś świadczenia dodatkowe związane z pracą - po zaistnieniu przesłanek ich przyznania i wypłacenia.
8. Pozbawienie lub zmiana prawa do składników wynagrodzenia lub świadczeń nie mających charakteru obligacyjnego, nie wymagają wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę, chyba że wynikają one wprost z umowy. Jeżeli inaczej nie określono, pozbawienie prawa do składnika wynagrodzenia lub świadczenia następuje z końcem miesiąca, w którym pracodawca podjął taką decyzję.
9. Zasady nabywania prawa do świadczeń socjalnych i ich wysokości określa Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

§7

1. Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy, przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru zatrudnienia, ustalonego w umowie o pracę, przy zachowaniu wymogu określonego w ust. 1.
3. Jeżeli praca określona umową nie wypełnia pracownikowi całkowicie czasu pracy, można mu powierzyć pracę uzupełniającą, odpowiadającą jego umiejętnościom i kwalifikacjom a w sytuacjach wyjątkowych również inne prace. Za wykonywanie pracy uzupełniającej pracownik nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia. Jeżeli jednak praca ta w porównaniu do pracy określonej w umowie jest:
   - niżej wynagradzana – nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia określonego w umowie,
   - wyżej wynagradzana – pracownik ma prawo do odpowiednio wyższego wynagrodzenia.
4. Kierowcom autobusów pracującym w przerywanym czasie pracy według z góry ustalonego rozkładu, przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50% wynagrodzenia należnego za czas przestoju za każdą godzinę przerwy, nie dłużej niż 5 godzin w ciągu doby. Przerwy w pracy nie wlicza się do czasu pracy.
5. Kierowcy autobusów otrzymują premię regulaminową. Premia przyznawana jest w okresach miesięcznych. Szczegółowe zasady naliczania i przyznawania premii określone są w §9 niniejszego Regulaminu.

§8

1. Podstawę zaszeregowania pracownika oraz ustalenia wynagrodzenia zasadniczego stanowią:
   a) taryfikator dla stanowisk robotniczych i nierobotniczych, określający stanowiska pracy oraz przypisane im kategorie zaszeregowania,
   b) tabela kwotowych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych.
2. Wprowadza się w formie załączników do Regulaminu:
   a) Załącznik nr 1 – tabela kwotowych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników na stanowiskach robotniczych,
   b) Załącznik nr 2 – taryfikator stanowisk robotniczych,
   c) Załącznik nr 3 – tabela kwotowych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników na stanowiskach nierobotniczych,
   d) Załącznik nr 4 – taryfikator stanowisk nierobotniczych.
3. Stawkę osobistego zaszeregowania ustala Prezes Zarządu na wniosek bezpośredniego przełożonego.

4. Pracownicy po roku nienagannej pracy mogą otrzymać wyższą kategorię zaszeregowania lub w ramach tej samej kategorii wyższą miesięczną stawkę płacy zasadniczej.
5. Kategoria zaszeregowania może ulec zmianie pod warunkiem nie obniżenia stawki wynagrodzenia zasadniczego.
6. Terminy przeszeregowań ustala Prezes Zarządu w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
7. Zmiana stawki w ramach tej samej kategorii zaszeregowania lub przeszeregowanie pracownika do wyższej kategorii w ramach stanowiska, powinno być uzależnione od oceny pracy pracownika, w tym w szczególności od posiadanych kwalifikacji i ich wykorzystania w procesie pracy, jakości pracy, a także dyspozycyjności i zdyscyplinowania.
8. Warunkiem przeszeregowania kierowcy autobusu do wyższej kategorii na zajmowanym stanowisku jest:
   - pozytywna ocena pracy,
   - brak kolizji z winy własnej w ostatnim roku przed przeszeregowaniem.

III. Zasady premiowania pracowników

§9

Premia regulaminowa dla kierowców autobusów

1. Kierowcom autobusów - po spełnieniu warunków ustalonych w ust.4 - 13, może być przyznana premia w kwocie nie przekraczającej 5% minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach. Kierowcom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, premia przysługuje w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego czasu pracy.
2. Premia przyznawana jest w okresach miesięcznych.
3. Wielkość premii na każdy miesiąc określa Prezes Zarządu, biorąc pod uwagę wynik i możliwości finansowe przedsiębiorstwa.
4. Przy indywidualnym podziale premii uwzględniane będą:
   4.1. prawidłowość wykonywania obowiązków pracowniczych oraz dyspozycyjność w pracy,
   4.2. przestrzeganie obowiązującego porządku i dyscypliny pracy, przepisów bhp i ppoż,
   4.3. wniosek przełożonego pracownika.
5. Podziału premii dokonuje się przy udziale przedstawicieli organizacji związkowych.
6. Podstawą naliczenia indywidualnej premii jest czas nominalny, efektywnie przepracowany przez kierowcę w miesiącu, za który premia jest naliczana.
7. Premia podlega zmniejszeniu za każdy dzień nieobecności usprawiedliwionej w sposób następujący:

7.1. o 1/21 za jeden dzień urlopu wypoczynkowego,
7.2. o 1/30 za jeden dzień zwolnienia lekarskiego,
7.3. proporcjonalnie do ilości dni nieobecnych i ilości dni pracy zgodnie z harmonogramem, w przypadku innej nieobecności.

8. W razie korzystania ze zwolnienia lekarskiego trwającego dłużej niż 20 dni roboczych, premia nie przysługuje.
9. Nieobecność usprawiedliwiona z powodu zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy oraz krwiodawstwa, nie powoduje zmniejszenia premii.
10. W razie powierzenia pracownikowi w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę - na podstawie art. 42 § 4 k.p. - premia nie ulega zmniejszeniu.
11. Premia ulega ponadto zmniejszeniu w następujących wypadkach i wysokości:
    11.1. dwa spóźnienia – 20 %
    11.2. trzy spóźnienia – 50 %
    11.3. uwzględnienia uzasadnionych skarg pasażerów – od 10 % do 100 %.
12. Premia nie przysługuje w przypadku potwierdzonego naruszenia Regulaminu pracy, a także w razie:
    12.1. spowodowania wypadku przy pracy z winy własnej pracownika,
    12.2. spowodowania kolizji drogowej z winy własnej pracownika,
    12.3. samowolnego opuszczenia stanowiska pracy,
    12.4. nieuzasadnionego zjazdu z linii,
    12.5. nie przestrzegania „Instrukcji dla kierowców autobusów SPA „Dąbie" Sp. z o.o.
    12.6. wystawienia przez ZDiTM raportów o wykroczeniu popełnionym przez pracownika, w następstwie których na pracodawcę nałożone zostały kary umowne wynikające z umowy o świadczenie publicznych usług przewozowych.
13. Naruszenia nie ujęte a wynikające z nie przestrzegania instrukcji dla kierowców autobusów i Regulaminu pracy, rozpatrywane będą indywidualnie.
14. Kwoty potrąceń premii pozostają do dyspozycji Prezesa Zarządu. W uzasadnionych wypadkach, przy wykorzystaniu kwot potrąceń, Prezes Zarządu może przyznać premię w wysokości przekraczającej kwotę maksymalną premii, określoną w ust.1.

§10

Premia bilansowa

1. Pracownikom biorącym udział w sporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego (bilansu), może być przyznana – na wniosek Głównego Księgowego - premia w wysokości do 100 % miesięcznej płacy zasadniczej.
2. Premia płatna będzie w terminie jednego miesiąca od dnia zatwierdzenia sprawozdania finansowego przez Zgromadzenie Wspólników.
3. Premia bilansowa nie ma charakteru roszczeniowego.

IV. Zasady przyznawania nagród pracownikom

§11

Nagrody jubileuszowe

1. Za długoletnią pracę w SPA „Dąbie" Sp. z o.o. przysługuje pracownikowi nagroda jubileuszowa w wysokości:
   150 % stawki płacy zasadniczej po upływie 15 lat pracy,
   230 % stawki płacy zasadniczej po upływie 20 lat pracy,
   230 % stawki płacy zasadniczej po upływie 25 lat pracy,
   230 % stawki płacy zasadniczej po upływie 30 lat pracy,
   320 % stawki płacy zasadniczej po upływie 35 lat pracy,
   320 % stawki płacy zasadniczej po upływie 40 lat pracy,
   400 % stawki płacy zasadniczej po upływie 45 lat pracy,
   450 % stawki płacy zasadniczej po upływie 50 lat pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wyłącznie okres zatrudnienia w SPA „Dąbie" Sp. z o.o.
3. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej nie wlicza się:
   - okresów urlopów bezpłatnych,
   - okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
4. Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej, o której mowa w ust. 1 stanowi płaca zasadnicza wynikająca ze stawki miesięcznego zaszeregowania pracownika.
5. Warunkiem otrzymania nagrody jubileuszowej jest przepracowanie w SPA „Dąbie" Sp. z o.o. co najmniej 5 lat, w okresie bezpośrednio poprzedzającym nabycie prawa do nagrody.
6. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody, z zastrzeżeniem ust. 7.
7. Jeśli pracownik otrzymał nagrodę w okresie 3 lat poprzedzających nabycie uprawnień do kolejnej nagrody lub nabędzie (udokumentuje) prawo do kolejnej nagrody jubileuszowej w okresie 3 lat od daty nabycia prawa do poprzedniej nagrody, otrzymuje nagrodę w wysokości różnicy między nagrodą otrzymaną i następną.
8. Wypłata nagrody następuje na koniec miesiąca, w którym pracownik nabył prawo do nagrody.

§12

Nagroda uznaniowa

1. Pracownikom mogą być przyznane pieniężne lub rzeczowe nagrody uznaniowe za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Nagrody uznaniowe mogą mieć również charakter okolicznościowy.

3. Pracodawca w piśmie przyznającym nagrodę określa jej wysokość, a także przesłanki jej przyznania. Przyznanie nagrody może również nastąpić przez akceptację listy płac lub listy nagród.
4. W ramach środków na wynagrodzenia zaliczonych w ciężar kosztów pracodawcy, wydziela się specjalny fundusz nagród w wysokości do 3,5% planowanych na dany rok środków, przeznaczony na nagrody dla wyróżniających się pracowników.
5. Wyłącznym dysponentem funduszu o którym mowa w ust. 4 jest Prezes Zarządu.

V. Dodatek (lub ryczałt) za pracę w porze nocnej

§13

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje za każdą rozpoczętą godzinę pracy dodatek za pracę w porze nocnej. Porę nocną określa Regulamin pracy.
2. Dodatek za pracę w porze nocnej przysługuje w wysokości 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

VI. Wynagrodzenie za czas przestoju

§14

1. Za czas przestoju z przyczyn dotyczących pracodawcy, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie ustalone zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy.
2. 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 ust 1. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.
3. Za pracę wadliwie wykonaną z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

VII. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§15

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości wynikającej z powszechnie obowiązujących przepisów.

2. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, pracodawca może udzielić pracownikowi czasu wolnego od pracy, zgodnie z przepisami k.p. W takim przypadku pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

VIII. Wynagrodzenie za czas nieobecności usprawiedliwionych

§16

Zasady ustalania wysokości i wypłaty wynagrodzenia za czas nieobecności usprawiedliwionych w rozumieniu przepisów prawa pracy, regulują ogólnie obowiązujące przepisy.

IX. Odprawa emerytalno – rentowa

§17

1. Pracownikom, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości co najmniej jednomiesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop.
2. Wysokość odprawy pieniężnej uzależniona jest od łącznego okresu zatrudnienia w SPA „Dąbie" Sp. z o.o. i wynosi:
   150 % miesięcznej stawki płacy zasadniczej po 15 latach pracy,
   200 % miesięcznej stawki płacy zasadniczej po 20 latach pracy,
   250 % miesięcznej stawki płacy zasadniczej po 25 latach pracy,
   310 % miesięcznej stawki płacy zasadniczej po 30 latach pracy,
   390 % miesięcznej stawki płacy zasadniczej po 35 latach pracy,
   500 % miesięcznej stawki płacy zasadniczej po 40 latach pracy,
   550 % miesięcznej stawki płacy zasadniczej po 45 latach pracy,
   620 % miesięcznej stawki płacy zasadniczej po 50 i więcej latach pracy.
3. Pracownik nabywa prawo do odprawy w wysokości i na warunkach określonych w ust. 2, po przepracowaniu w SPA "Dąbie" Sp. z o.o. co najmniej 15 lat (dotyczy łącznego zatrudnienia).
4. Podstawę naliczenia odprawy określonej w ust. 2 stanowi płaca zasadnicza wynikająca ze stawki miesięcznego zaszeregowania pracownika.
5. Odprawa nie przysługuje, jeżeli pracownik otrzymał odprawę u innego pracodawcy.
6. Pracownik nabywa prawo do odprawy w wysokości i na warunkach określonych w ust.2, po przepracowaniu w SPA "Dąbie" Sp. z o.o. co najmniej 10 lat, bezpośrednio przed przejściem na emeryturę/rentę, z zastrzeżeniem ust.7.

7. Wymóg określony w ust.6 nie dotyczy pracowników, którzy przeszli na rentę w związku z wypadkiem przy pracy.

X. Odprawa pośmiertna

§18

Zasady ustalania wysokości i wypłaty odprawy pośmiertnej regulują ogólnie obowiązujące przepisy.

XI. Należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową

§19

Zasady ustalania wysokości i wypłaty należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową regulują ogólnie obowiązujące przepisy.

XII. Zwrot kosztów używania samochodu prywatnego dla celów służbowych

§20

1. Jeżeli jest to uzasadnione potrzebami organizacji pracy, Pracodawca na wniosek pracownika może wyrazić zgodę na używanie przez pracownika pojazdu prywatnego dla celów służbowych, poprzez przyznanie ryczałtu miesięcznego za jazdy lokalne, w granicach administracyjnych Gminy Miasta Szczecin i gmin ościennych.
2. Warunki używania przez pracownika pojazdu prywatnego dla celów służbowych określone są w odrębnej umowie cywilno – prawnej.
3. Zasady ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych nie będących własnością Pracodawcy, regulują ogólnie obowiązujące przepisy.

XIII. Świadczenia związane z podnoszeniem kwalifikacji

§21

1. Pracodawca może przyznać pracownikowi świadczenia związane z podnoszeniem kwalifikacji w formach szkolnych lub pozaszkolnych, w zakresie określonym odrębnymi przepisami.
2. Podstawą przyznania świadczeń jest zawarcie odrębnej umowy cywilno – prawnej pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, określającej szczegółowe zasady przyznawania świadczeń oraz wzajemne prawa i obowiązki stron umowy.

XIV. Ekwiwalent za używanie odzieży własnej i obuwia roboczego oraz za pranie odzieży roboczej i umundurowania

§22

W uzasadnionych przypadkach, Pracodawca na wniosek lub za zgodą pracownika może przyznać pracownikowi ekwiwalenty za pranie oraz za używanie odzieży własnej i obuwia zamiast odzieży roboczej, spełniającej wymogi przepisów BHP. Zasady przyznawania ekwiwalentu i jego wysokość określa Prezes Zarządu w drodze zarządzenia.

XV. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – świadczenia socjalne

§23

1. W SPA „Dąbie" Sp. z o.o. funkcjonuje zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na zaspokajanie potrzeb socjalnych pracowników.
2. Fundusz tworzy się na podstawie przepisów ustawy z dnia 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. 1996 Nr 70, poz. 335 z późn. zm.).
3. Świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych udzielane są na zasadach i w wysokości ustalonej w Regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

XVI. Inne dodatki

§24

Pracownikom wykonującym prace w niedziele i święta będące dla pracowników dniami pracy zgodnie z obowiązującym ich rozkładem czasu pracy, oprócz dnia wolnego przysługuje dodatek w wysokości 75% godzinowej stawki zaszeregowania osobistego pracownika.

XVII. Wynagrodzenie szczególne

§25

Osobom uprawnionym na podstawie przepisów szczególnych oraz regulacji wewnątrzzakładowych, może zostać przyznane wynagrodzenie za czas zwolnienia od pracy z tytułu pełnienia funkcji Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. Wysokość tego wynagrodzenia ustala Prezes Zarządu w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

XVIII. Postanowienia przejściowe

§26

1. Z dniem wejścia w życie Regulaminu wynagradzania:
   a) likwidacji ulega dodatek za staż pracy jako odrębny składnik wynagrodzenia,
   b) Pracownikom uprawnionym do dodatku za staż pracy, włącza się dodatek w dotychczas otrzymywanej wysokości, do wynagrodzenia zasadniczego.
2. Pracownikom zatrudnionym w SPA „Dąbie" Sp. z o.o. w dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu i kontynuującym zatrudnienie:
   a) dla celów ustalenia uprawnień do nagrody jubileuszowej, zostaje zaliczony dotychczasowy staż pracy zgodnie z wybranym przez pracownika wariantem,
   b) dla celów ustalenia uprawnień do odprawy emerytalno-rentowej, zostaje zaliczony dotychczasowy łączny staż pracy.

XIX. Postanowienia końcowe

§27

1. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie wynagradzania, obowiązują przepisy Kodeksu pracy i inne prawa pracy.
2. Zmiana postanowień Regulaminu wynagradzania wymaga zachowania formy pisemnej i trybu, jaki obowiązuje przy wprowadzaniu Regulaminu.

§28

1. Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu, przestaje obowiązywać Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy Pracowników Szczecińskiego Przedsiębiorstwa Autobusowego „Dąbie" Sp. z o.o. z dnia 17 marca 2004 r.
2. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób obowiązujący u pracodawcy.

ZAKŁADOWA ORGANIZACJA ZWIĄZKOWA
KNSZZ "Solidarność '80"
przy SPA "Dąbie" Sp. z o.o.
PRZEWODNICZĄCY
Krzysztof Klepacz

.....

PRZEWODNICZĄCY
Międzyzakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ "Solidarność"
Pracowników Komunikacji Miejskiej w Szczecinie
Sławomir Sardyko

.....

Organizacje związkowe

PREZES ZARZĄDU
Włodzimierz Sołtysiak

.....

Pracodawca

Szczecin, dnia 17.08 2020 roku

KANCELARIA PRAWNICZA
"CIVILIS"
Radca prawny Zbigniew Baszanowski
71-201 Szczecin, ul. Czarzatyńska 21 m.3
NIP 8521461245

Załącznik nr 1 – tabela kwotowych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników na stanowiskach robotniczych

MIESIĘCZNE STAWKI PŁACY ZASADNICZEJ DLA PRACOWNIKÓW NA STANOWISKACH ROBOTNICZNYCH

Kategoria zaszeregowania	*Wysokość wynagrodzenia zasadniczego brutto(zł)*
I	od minimalnego wynagrodzenia do 3.000,00
II	od 3.001,00 do 3.500,00
III	od 3.501,00 do 4.000,00
IV	od 4.001,00 do 4.500,00
V	od 4.501,00 do 5.000,00
VI	od 5.001,00 do 5.500,00
VII	od 5.501,00 do 6.000,00
VIII	od 6.001,00 do 6.500,00

Załącznik nr 2 – taryfikator stanowisk robotniczych

TARYFIKATOR STANOWISK ROBOTNICZYCH

Kategoria zaszeregowania	**Stanowisko**
I-III	Pracownik gospodarczy
I-V	Robotnik magazynowy
I-VIII	Elektromonter samochodowy Elektromonter urządzeń i aparatury elektronicznej Elektromonter zakładowy Kierowca autobusu Lakiernik pojazdów Mechanik samochodowy – uprawniony diagnosta Monter urządzeń wodno-kanalizacyjnych Mechanik-kierowca Mechanik samochodowy Spawacz Ślusarz Ślusarz-Spawacz Tapicer Tokarz Wulkanizator Zaopatrzeniowiec-kierowca Zmywacz taboru

Załącznik nr 3 – tabela kwotowych stawek wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników na stanowiskach nierobotniczych

MIESIĘCZNE STAWKI PŁACY ZASADNICZEJ DLA PRACOWNIKÓW NA STANOWISKACH NIEROBOTNICZNYCH

Kategoria zaszeregowania	*Wysokość wynagrodzenia zasadniczego brutto(zł)*
I	od minimalnego wynagrodzenia do 3.500,00
II	od 3.501,00 do 4.000,00
III	od 4.001,00 do 5.000,00
IV	od 5.001,00 do 6.000,00
V	od 6.001,00 do 7.000,00
VI	od 7.001,00 do 8.000,00
VII	od 8.001,00 do 9.000,00
VIII	od 9.001,00 do 10.000,00
IX	od 10.001,00 do 11.000,00

Załącznik nr 4 – taryfikator stanowisk nierobotniczych

TARYFIKATOR STANOWISK NIEROBOTNICZYCH

L.p.	*Stanowisko*	*Kategoria Zaszeregowania*	*Minimalne wymagania kwalifikacji wykształcenia*
1	Młodszy Inspektor	I-III	średnie
2	Inspektor	II-IV	średnie
3	Samodzielny Pracownik	II-V	średnie
4	Główny specjalista Specjalista Mistrz Dyspozytor	III-VII	wyższe lub średnie
5	Kierownik, Zastępca Kierownika Główny księgowy	IV-IX	wyższe lub średnie i 5 lat pracy na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym. wymagania formalne określone w przepisach ustawy o finansach publicznych