

Regulamin Wynagradzania Pracowników Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej w Łukowie Spółka Akcyjna

Niniejszy regulamin pracy opracowany został w oparciu o obowiązujące przepisy prawa, w szczególności o przepisy Ustawy z 26.6.1974 r. – Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043, 1495). Na podstawie art. 77² KP ustala się warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

I. Przepisy wstępne.

§ 1

Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§ 2

Postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników zakładu pracy bez względu na rodzaj wykonywanej pracy z wyjątkiem Zarządu Spółki oraz pracowników młodocianych.

§ 3

Każdy z pracowników podczas dopuszczenia do pracy zostaje zapoznany z regulaminem wynagradzania przez pracownika prowadzącego kadry. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem zostanie dołączone do jego akt.

II. Wynagrodzenie za pracę.

§ 4

I. Ustala się następujący system wynagradzania za pracę:

a) Wynagrodzenie zasadnicze w stawce miesięcznej ustalone według **załącznika nr 1** do regulaminu oraz świadczenia z tytułu godzin nadliczbowych który określa również wykazy stanowisk pracy, na których stosowane są poszczególne systemy wynagradzania za pracę wraz z wymaganiami kwalifikacyjnymi niezbędnymi na poszczególnych stanowiskach oraz stawkami wynagrodzenia za pracę obowiązującymi na tych stanowiskach.

b) Zasady zaszeregowania i przeszerelowania oraz podwyżki wynagrodzeń w tym przyznawanie nagród i wyróżnień i premii dla pracowników określa **załącznik nr 2** do regulaminu.

§ 5

W przypadku gdy w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika jest niższe od





ZAKŁADOWA RADA KIEROWICÓW
ZWIĄZKU ZAWODOWYCH KIEROWICÓW
W POLSCE
PRZY PKS ŁUKÓW S.A.
ul. Piłsudskiego 29
21-400 ŁUKÓW



minimalnego wynagrodzenia, wynagrodzenie pracownika uzupełnia się do wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia. Uzupełnienie to polega na wypłaceniu łącznie z wypłatą wynagrodzenia wyrównania za okres każdego miesiąca.

§ 6

Kierowcy wykonują powierzone im zadania z uwzględnieniem obowiązujących norm prowadzenia pojazdu, odpoczynku dziennego i tygodniowego, przerw w prowadzeniu pojazdu, zgodnie z obowiązującymi przepisami, w tym ruchu drogowym oraz ograniczeń i zakazów wynikających z przepisów polskich lub państw, na terenie których znajduje się pojazd.

III. Dodatki do wynagrodzenia za pracę

§ 7

1. Poza wynagrodzeniem zasadniczym ustalonym według powyższych zasad pracownikom może zostać przyznana premia, która uzależniona jest od wyników ekonomicznych Spółki. Wysokość premii uznaniowej określona jest w procentach miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego i opisana w załączniku numer 1.

2. Miesięczny fundusz premiowy może być utworzony w wysokości do 10 % płac zasadniczych poszczególnych pracowników.

3. Podstawą uruchomienia premii jest wykonanie zadań statutowych zakładu.

4. W zależności od wykonania zadań określonych przez bezpośredniego przełożonego, miesięczny fundusz premiowy może ulec zmniejszeniu lub zwiększeniu.

5. Wypłata premii miesięcznej następuje w terminach wypłaty wynagrodzeń.

§ 8

Oprócz świadczeń wyżej wymienionych pracownicy mają prawo do:

- 1) dodatku za wysługę lat według § 9;
- 2) dodatku za godziny nocne oraz godziny nadliczbowe zgodnie z Kodeksem pracy.

§ 9

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 1% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy licząc od dnia wprowadzenia regulaminu wynagradzania, który będzie wzrastał po 1 % co roku do osiągnięcia maksymalnie 15% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się tylko okresy zatrudnienia w PKS w Łukowie SA.

gł

3. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

4. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub, prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

5. Do dodatku za wysługę lat nie zalicza się okresu pracy w PKS w Łukowie S.A, jeżeli umowa o pracę została rozwiązana oparciu o przepis art. 52 Ustawy z dnia 26.06.1974 r Kodeks Pracy Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043, 1495.

6. Podstawą naliczenia dodatku za wysługę lat jest miesięczne wynagrodzenie zasadnicze.

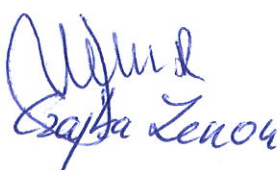
§ 10

Dopuszcza się stosowanie w Spółce systemu przerywanego czasu pracy zgodnie z art.139 Kodeksu pracy w przewozach turystycznych oraz w służbach rozkładowych w tym w służbach na przewozach szkolnych na następujących zasadach:

- a) czas pracy przerywany ma zastosowanie jedynie w zadaniach trwających powyżej 8 godzin od momentu rozpoczęcia do zakończenia pracy w przewozach szkolnych
- b) czas pracy przerywany ma zastosowania jedynie w zadaniach trwających powyżej 9 godzin od momentu rozpoczęcia do zakończenia pracy w służbach rozkładowych oraz w przewozach turystycznych;
- c) za czas przerwy w pracy obowiązuje wynagrodzenie w wysokości ustalonej według Kodeksu Pracy;
- d) jeżeli w czasie trwającej przerwy w pracy wystąpi zadanie przewozowe wówczas to zadanie przestaje być traktowane jako zadanie w czasie przerywanym;
- e) organizacja zadań i służb przewozowych odbywa się w oparciu o przepisy Regulaminu Pracy obowiązującego w Spółce.
- f) w uzasadnionych przypadkach w ramach systemu równoważnego czasu pracy, dopuszcza się stosowanie przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu czasu pracy oraz z uwzględnieniem przepisów o obowiązkowym dobowym odpoczynku; rozkład czasu pracy powinien obejmować okres co najmniej miesiąca

2. Dodatkowe wynagrodzenia dla Kierowców:

- a) wynosi 30 zł brutto dniówki dla kierowcy na wycieczce krajowej trwającej powyżej 2 dni, za każdy dzień takiej wycieczki.


Sabina Zeno



ZAKŁADOWA RADA KIEROWCÓW
ZWIĄZKU ZAWODOWYCH KIEROWCÓW
W POLSCE
PRZY PKS ŁUKÓW S.A.
ul. Piłsudskiego 29
21-400 Łuków



b)wynosi 50 zł brutto dniówki dla kierowcy na wycieczce zagranicznej trwającej powyżej 2 dni, za każdy dzień takiej wycieczki.

2. Z tytułu podróży służbowych związanych z przewozami międzynarodowymi lub za granicą, kierowcom przysługują świadczenia: diety liczone wg Rozporządzenia 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 Dz.U. Z 2013 poz. 167 z późn.zm.

a) W sytuacji, gdy pracodawca zapewnia nocleg i wyżywienie kierowcy diety nie przysługują.

3.Podstawowym źródłem danych jest prawidłowo i kompletnie wypełniona Karta Delegacji, zweryfikowana i zatwierdzona przez przełożonego kierowcy .

4. Stawka osobistego zaszeregowania to wynagrodzenie zasadnicze określone w stałej stawce miesięcznej.

5. Pracownikom nie przysługuje wynagrodzenie za czas przestoju jeżeli odmówili podjęcia proponowanej innej odpowiedniej pracy.

III. Świadczenia pieniężne związane z pracą.

§ 11

Pracownikowi przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi wyżej dodatkami również inne świadczenia związane z pracą:

1.Świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Ustawy z dnia 26.06.1974 r Kodeks Pracy Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043,1495 i w wymiarze określonym w tych przepisach regulujących wynagrodzenie do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,

2.Świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 234 Ustawy z dnia 26.06.1974 r Kodeks Pracy Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, 1043,1495 oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń,

3.Odprawy rentowe lub emerytalne, określone w § 12

§ 12

1.Pracownik, z którym stosunek pracy został rozwiązany z powodu przejścia na emeryturę lub rentę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

gu
[Signature]

- a) jednomiesięcznego wynagrodzenia do 15 lat pracy,
- b) dwumiesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy,
- c) trzymiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy.

2. Do okresów pracy uprawniających do odprawy z punktu 1 wlicza się tylko okresy lat pracy w PKS w Łukowie S.A.,

3. Świadczenia związane z jednorazową odprawą pieniężną z pkt 1. należne są tylko według zasad z niniejszego regulaminu.

4. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy podstawę wymiaru odprawy pieniężnej ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

5. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

IV. Wynagrodzenia specjalne i inne świadczenia pracodawcy na rzecz pracowników

§ 13

Pracodawca prowadzi kasy zapomogowo-pożyczkowe. Pracownikom którym zlecono prowadzenie rachunkowości pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych oraz wykonywanie czynności związanych z wypłatą pożyczek przysługuje wynagrodzenie w formie dodatku w wysokości 150 zł miesięcznie.

§ 14

1. Pracownicy w zależności od stanowisk pracy, otrzymują bezpłatnie środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze oraz środki czystości. Okresy użytkowania określają tabele norm uzgodnione z zakładowymi organizacjami związkowymi.

2. Kierowcom autobusowym przysługuje ryczałt w wysokości 270 złotych, zaś dyspozytorom i dyżurnym ruchu 120 złotych rocznie tytułem ekwiwalentu za umundurowanie służbowe.

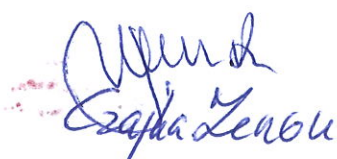
a) Ekwiwalent za należne okresy wypłaca się z góry.

b) Jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpi w okresie za który pracownik otrzymał w/w ekwiwalent obowiązany on jest do proporcjonalnego zwrotu pobranej kwoty.

c) Okres za który przyznano ekwiwalent ulega przedłużeniu o czas choroby trwającej dłużej niż 30 dni urlopu bezpłatnego powyżej miesiąca.

§ 15

Pracodawca tworzy zakładowy Fundusz świadczeń socjalnych na podstawie odrębnych przepisów.


Szafa Zelen



NA RADA KIEROWCÓW
WODOWEGO KIEROWCÓW
W ŁUKOWIE
PRZY PKS ŁUKÓW
ul. Piłsudskiego 28
21-400 Łuków



a) Zasady przeznaczenia środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu ustalane są zgodnie z Ustawą z dnia 4 marca 1994 r o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych Dz.U. 1994 Nr 43 poz. 163 t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1352, 1907, z 2020 r. poz. 278.

§ 16

W Spółce wprowadza się maksymalny limit godzin nadliczbowych, który wynosi maksymalnie 416 nadgodzin w ciągu roku.

§ 17

Pracodawca ułatwia pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 18

Pracodawca zapewnia pracownikom ciepłe i zimne napoje na podstawie obowiązujących przepisów.

VI Postanowienia końcowe.

§19

1. Zmiany do Regulaminu wynagradzania wprowadza się w drodze aneksu po podpisaniu przez zarząd Spółki i przedstawicieli zakładowej organizacji związkowej.

2. Strony zgodnie oświadczają, że będą podejmowały rozmowy nad funkcjonowaniem Regulaminu Pracy i Wynagradzania co kwartał licząc od momentu wejścia w życie.

3. Każda ze stron może rozwiązać niniejszy regulamin na skutek 3 miesięcznego wypowiedzenia zmieniającego zachowując formę pisemną.

4. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników tj. od dnia 01.10.2020 r.

Załącznik nr 1

Załącznik nr 2

Pracowników Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej w Łukowie Spółka Akcyjna

WISALICJA
ul. Piłsudskiego 29
Czajka Zenon

NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
Region Mazowsze
KOMISJA MIĘDZYZAKŁADOWA Nr 2123
K. O. J. O.
PKS SA w Łukowie

ZAKŁADOWA KADA KIEROWCÓW
W POLSCE
ul. Piłsudskiego 29
21-400 Łuków

PREZES ZARZĄDU
DYREKTOR
Tomasz Madon

Załącznik Nr 1
do Regulaminu Wynagradzania
Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej
w Łukowie SA
z dnia 11.10.2020 r.

Wynagrodzenie zasadnicze w stawce miesięcznej oraz wykazy stanowisk pracy, na których stosowane są poszczególne systemy wynagradzania za pracę wraz z wymaganiami kwalifikacyjnymi niezbędnymi na poszczególnych stanowiskach oraz stawkami wynagrodzenia za pracę obowiązującymi na tych stanowiskach.

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje	Wynagrodzenie zasadnicze
1.	Prezes Zarządu	Określone przez organ nadzoru	określone przez organ nadzoru
2.	Z-ca Dyrektora Główny Księgowy	wykształcenie wyższe, posiadane specjalist. uprawnienia	Określone w przedziale pomiędzy 1,5 krotność przeciętnego wynagrodzenia a 2,5 krotność przeciętnego wynagrodzenia.
3.	Kierownik działu, mistrz	wykształcenie: wyższe	3500-8000
4.	Specjalista, brygadzysta księgowy, diagnosta,	Wykształcenie wyższe lub średnie	2800-7000
5.	Inspektor, dyspozytor, dyżurny ruchu, instruktor praktycznej nauki zawodu	Wykształcenie wyższe lub średnie	2700-5000
6.	Kasjer, referent, sekretarka	Wykształcenie średnie	2600-4500
7.	Kierowca autobusu, kierowca pogotowia technicznego, mechanik napr. pojazdów samochodowych, elektromechanik, monter silników spalinowych, lakiernik,	Odpowiednie do stanowiska	2600-4500
8.	Spawacz, blacharz, ślusarz, operator myjni, robotnik magazynowy		2600-4500
9.	Robotnik gospodarczy, sprzętaczka		2600-3200

Związek Zawodowy
Pracowników Przedsiębiorstwa Komunikacji
Samochodowej w Łukowie Spółka Akcyjna
Czajka Zenon

NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
Region Mazowsze
KOMISJA MIĘDZYzakładowa, Nr 2123
K. O. L. O.
PKS SA w Łukowie
Monty Gradowska

ZAKŁADOWA RADA KIEROWCÓW
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO KIEROWCÓW
W POLSCE
PRZY PKS ŁUKÓW SA
ul. Piłsudskiego 29
21-400 Łuków
Włodarczyk

Łuków

PRZEBIEGIORSTWO
LAWCZAK I SAMOCHOWEŁ
WŁOCHOWICZE BRAMA KACZYŃSKA
51-100 Łódź, ul. Tatarska 21
tel. (42) 254-02 31 fax (42) 254-02 32
REG. MIASTKA 141 5200000 00



WYDZIAŁ KRAJOWY
REJESTRACJA I KONTROLA
SĄD REJONOWY
W ŁÓDZI

WYDZIAŁ KRAJOWY
REJESTRACJA I KONTROLA
SĄD REJONOWY
W ŁÓDZI

Załącznik Nr 2

do Regulaminu Wynagradzania
Przedsiębiorstwa Komunikacji Samochodowej
w Łukowie SA
z dnia 11.10.2020 r.

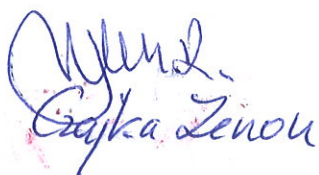
Zasady zaszeregowania i przeszerelowania oraz podwyżki wynagrodzeń w tym przyznawanie nagród i wyróżnień dla pracowników **PKS w Łukowie Spółka Akcyjna**

I. Zasady ogólne

- 1.Regulamin wynagrodzenia PKS w Łukowie Spółka Akcyjna przewiduje podwyżki wynagrodzeń pracowników w zależności od kondycji ekonomiczno-finansowych.
- 2.Podwyżki wynagrodzeń uzależnione będą od wypracowanego dodatniego wyniku ekonomicznego oraz zachowania płynności finansowej.
- 3.Przeszerelowania pracowników do wyższej stawki uposażenia może nastąpić w wyniku wysokiej oceny pracownika oraz w przypadkach zmian organizacyjnych w Spółce.
- 4.Częstotliwość podwyżek wynagrodzeń i przeszerelowań nie jest ograniczona pod warunkiem osiągnięcia pozytywnych wyników ekonomicznych.

II. Szczegółowe zasady przyznawania wyższych wynagrodzeń

- 1.W przypadku pozytywnej decyzji Zarządu Spółki o wzroście wynagrodzeń pracowników określa się termin jej wynagrodzenia oraz skalę w wymiarze %-wym.
- 2.W uzasadnionych przypadkach % wzrostu wynagrodzeń może być zróżnicowany dla poszczególnych grup pracowniczych.
- 3.Wysokość podwyżki dla pracownika uzależniona będzie od jego indywidualnej


Grażka Zenon

ZARZĄDOWA RADA KIEROWCÓW
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO KIEROWCÓW
W POLSCE
PRZY PKS ŁUKÓW S.A.
ul. Piłsudskiego 29
21-400 Łuków





oceny przez przełożonych oraz bezpośrednio z nim współpracujących wg zasad określonych w pkt. III.

III. Indywidualna ocena pracownika

1. Ocena pracownika będąca podstawą do przyznania wyższego wynagrodzenia dokonywana będzie przez:

- a) bezpośredniego przełożonego w zakresie określonym w pkt. 4.1
- b) przełożonego pośredniego w zakresie określonym w pkt. 4.2.
- c) Zarząd w osobie Prezesa w zakresie określonym w pkt. 4.3 i 4.4.

2. dokonywana ocena będzie następować wg określonej z góry punktacji.

3. Suma zgromadzonych punktów przez poszczególnych pracowników będzie ostateczną podstawą do ustalenia wysokości podwyżki wynagrodzenia.

4.1. Ocena bezpośredniego przełożonego dotyczy:

- wykonywania zleczanych zadań,
- dyspozycyjność w razie zaistniałej potrzeby,
- dbałość o powierzone mienie,
- rzetelność rozliczaniu się z dysponowanymi składnikami majątkowymi,
- lojalność wobec przełożonych,
- stopień wywiązywania się z zakresu czynności i obowiązków 4. 2

4.2. Ocena przełożonego pośredniego dotyczy:

- współpracy w grupie,
- podporządkowanie się wydawanym poleceniom

4.3. Zarząd w osobie Prezesa w zakresie:

- uprzednia karalność porządkowa (służbowa),
- udowodnione niesubordynacje
- staż pracy.

4.4. Zarząd w osobie Prezesa w zakresie:

- prawidłowości rozliczeń z powierzonego mienia,
- częstotliwości i terminowości rozliczania się z powierzonych środków,
- racjonalnego i uzasadnionego dokonywania zakupów,
- realizacji planu rzeczowo - finansowego,



- rozliczeń z budżetem.

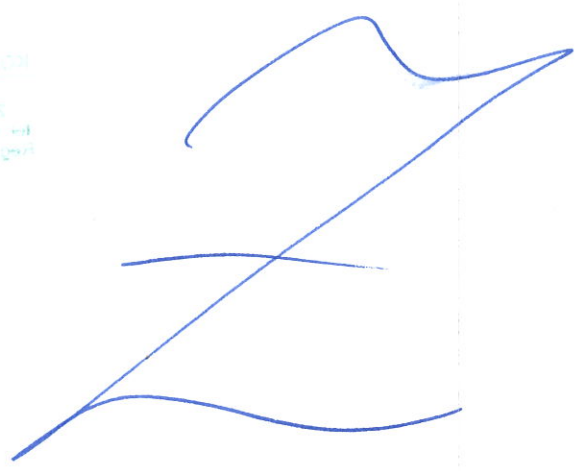
IV. Zasady premiowania

1. Zgodnie z Regulaminem Wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości 10 % miesięcznych wynagrodzeń (zasadniczych) wszystkich pracowników Spółki z wyłączeniem wynagrodzeń jej organów.
2. Fundusz premiowy może być rozdysponowany w każdym miesiącu, a ewentualnie jego oszczędności mogą być wykorzystane na dodatkową premię kwartalną.
3. Premia ma charakter uznaniowy i pełni funkcję motywacyjną, a jej przyznanie uzależnione jest od:
 - stopnia zaangażowania w wykonywaniu zadań Spółki,
 - wyników ekonomicznych wyodrębnionego obszaru działalności,
 - dyspozycyjność i obowiązkowość,
 - dbałość o powierzone mienie,
 - lojalność wobec pracodawcy.
4. Wysokość premii uznaniowej wynosi od 0-20 % wynagrodzenia zasadniczego.

V. Zasady Przyznawania Nagród i Wyróżnień

1. Zarząd może przyznać Pracownikowi nagrodę w formie pieniężnej oraz wyróżnienie w formie niematerialnej.
2. Podstawą do przyznania nagrody i jej wysokości oraz otrzymania wyróżnienia jest w szczególności;
 - a) wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych
 - b) przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości
 - c) uzyskanie ponad przeciętnych wyników lub oszczędności dla Spółki
3. Zawiadomienie o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia sporządza się w dwóch egzemplarzach.

100 MOUNTAIN VIEW ROAD
MOUNTAIN VIEW, NJ 07048
TEL: (201) 261-1234
FAX: (201) 261-1235
WWW.MOUNTAINVIEW.COM



100 MOUNTAIN VIEW ROAD
MOUNTAIN VIEW, NJ 07048
TEL: (201) 261-1234
FAX: (201) 261-1235
WWW.MOUNTAINVIEW.COM

100 MOUNTAIN VIEW ROAD
MOUNTAIN VIEW, NJ 07048
TEL: (201) 261-1234
FAX: (201) 261-1235
WWW.MOUNTAINVIEW.COM