

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
DLA PRACOWNIKÓW DP SYSTEM SP. Z O.O. Z SIEDZIBĄ W ŁODZI

§ 1

1. Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U.2022.1510 ze zm.) ustalam warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń mających związek z pracą dla pracowników DP System Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Łodzi.
2. Postanowienia Regulaminu stosuje się wobec wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko.
3. Pracodawca jest obowiązany, przed dopuszczeniem każdego pracownika do pracy, zapoznać go z treścią Regulaminu.
4. Użyte w niniejszym Regulaminie terminy oznaczają:
 - 1) Pracodawca - należy przez to rozumieć DP System sp. z o.o. z siedzibą w Łodzi, (KRS: 000021720).
 - 2) Pracownik: należy przez to rozumieć osoby pozostające z pracodawcą w stosunku pracy,
 - 3) Przepisy prawa pracy - przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

§ 2

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji, ustalone w umowie o pracę.
2. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego, określonego w przepisach ogólnie obowiązujących. W przypadku, gdy minimalne wynagrodzenie za pracę określone obowiązującymi przepisami zostanie podwyższone tak, iż wysokość wynagrodzenia określonego w umowie o pracę będzie niższa niż wymagane minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy danego pracownika, wówczas wynagrodzenie ustalone umową o pracę zostanie odpowiednio podwyższone do wysokości odpowiadającej obowiązującym w tym zakresie przepisom, w drodze aneksu do umowy o pracę.
3. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.
4. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 3

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną lub godzinową, określoną w umowie o pracę oraz dodatki do pracy określone w ust. 2.
2. Na wynagrodzenie pracownika w zależności od zajmowanego stanowiska i wykonywanych obowiązków składa się:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) premia lub nagroda,
 - 3) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - 4) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 5) dodatek za pracę w niedzielę lub święto,
 - 6) inne, określone obowiązującymi przepisami prawa pracy.
3. Ponadto pracownikom przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
 - 1) wynagrodzenie albo zasiłek za czas choroby,
 - 2) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,
 - 3) odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.



§ 4

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 20 % stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego w odrębnych przepisach.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości określonej przepisami Kodeksu pracy.
3. Za pracę w niedzielę lub święto Pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia na zasadach określonych w kodeksie pracy.
4. Za czas podróży służbowej w kraju lub poza jego granicami pracownikowi przysługują należności według zasad określonych obowiązującymi przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w przedmiocie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

§ 5

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.

§ 6

1. Wynagrodzenie wypłacane jest 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie przysługuje. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
2. Dodatki za pracę: w godzinach nadliczbowych, w niedzielę, święta oraz w porze nocnej wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym, a dodatki za przekroczenie średniotygodniowej normy czasu pracy po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
3. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub postaci elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

§ 7

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej 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, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu,
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100 % wynagrodzenia,
 - 3) 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 1 - 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. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:
 - 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
 - 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. 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 odrębnych przepisach.
5. Przepisy ust. 1 i 4 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.

§ 8

1. Pracownikom mogą być przyznawane premie przez Pracodawcę. Szczegółowe warunki i zasady przyznawania premii określa każdorazowo Pracodawca.
2. Pracownikom, którzy przez przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej jakości przyczyniają się w sposób szczególny do efektów działalności Spółki mogą być przyznawane nagrody pieniężne lub rzeczowe na wniosek przełożonego lub z inicjatywy Pracodawcy.

§ 9

Pracownik ma prawo wglądu do dokumentów, na podstawie których obliczono jego wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy. Dokumenty te udostępnia, na żądanie pracownika, osoba odpowiedzialna za sprawy kadrowe u Pracodawcy. .

§ 10

1. U Pracodawcy tworzy się Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Szczegółowe zasady tworzenia Funduszu oraz gospodarowania jego środkami określa odrębny Regulamin.
2. Wysokość odpisu podstawowego na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych na jednego zatrudnionego wynosił będzie 29,32 % przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego.
3. W przypadku, gdy w trakcie roku kalendarzowego zajdzie konieczność zwiększenia wysokości Funduszu, Pracodawca będzie uprawniony do dokonania zwiększenia odpisu podstawowego do wysokości nie większej niż wysokość odpisu określona w przepisach ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.
4. W pozostałym zakresie do wysokości odpisów stosuje się ustawę z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

§ 11

1. Regulamin wynagradzania pracowników obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana treści Regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie, bądź przez wprowadzenie nowego Regulaminu.
3. W sprawach dotyczących przedmiotu niniejszego Regulaminu, które nie zostały w nim uregulowane, zastosowanie mają przepisy prawa pracy.
4. Regulamin uzgodniono i podpisano w Łodzi w dniu 31 lipca 2023 r.
5. Traci moc Regulamin Wynagradzania dla Pracowników DP System sp. z o.o. z siedzibą w Łodzi z dnia 30 czerwca 2011 r.
6. Postanowienia niniejszego Regulaminu wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników.

DP System Sp. z o.o.

Andrzej Dziwisz
PREZES ZARZĄDU

.....
podpis pracodawcy

DP System Sp. z o.o.
91-088 Łódź, ul. Długosza 39
REGON: 473263635, NIP: 728 253 88 13
tel. 42 654 30 77, fax. 42 654 31 06

