

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
DLA PRACOWNIKÓW DP SYSTEMS SP. Z O.O. SPÓŁKA KOMANDYTOWA
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 Systems Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. komandytowa 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 Systems Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. komandytowa z siedzibą w Łodzi (KRS: 0000402381).
 - 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 proporcjonalne 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 określoną 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.

- 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

- Pracownikom mogą być przyznawane premie przez Pracodawcę. Szczegółowe warunki i zasady przyznawania premii określa każdorazowo Pracodawca.
- 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

- U Pracodawcy tworzy się Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Szczegółowe zasady tworzenia Funduszu oraz gospodarowania jego środkami określa odrębny Regulamin.
- 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.
- 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.
- W pozostałym zakresie do wysokości odpisów stosuje się ustawę z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

§ 11

- Regulamin wynagradzania pracowników obowiązuje przez czas nieokreślony.
- Zmiana treści Regulaminu może nastąpić w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustanowienie, bądź przez wprowadzenie nowego Regulaminu.
- W sprawach dotyczących przedmiotu niniejszego Regulaminu, które nie zostały w nim uregulowane, zastosowanie mają przepisy prawa pracy.
- Regulamin uzgodniono i podpisano w Łodzi w dniu 31 lipca 2023 r.
- Traci moc Regulamin Wynagradzania dla Pracowników DP Systems Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp. komandytowa z siedzibą w Łodzi z dnia 1 sierpnia 2012 r.
- Postanowienia niniejszego Regulaminu wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników.

DP SYSTEMS Sp. z o.o.
PREZES ZARZĄDU

mgr inż. Andrzej Dziwisz

.....
podpis pracodawcy

DP Systems Sp. z o.o.
Spółka Komandytowa
91-088 Łódź, ul. Długosza 39
REGON: 101322010, NIP: 726 264 86 39
tel. 42 654 30 77, fax. 42 654 31 06

