

**Regulamin wynagradzania dla pracowników  
PRZEDSIĘBIORSTWA HANDLOWO-USŁUGOWEGO  
"PARASOL" SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ**

**I. Przepisy wstępne**

**§ 1**

1. Na podstawie art. 77<sup>2</sup> K.p. ustalę warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń mających związek z pracą dla pracowników PRZEDSIĘBIORSTWA HANDLOWO-USŁUGOWE "PARASOL" SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ.
2. Przyjmuje się, że jeśli w regulaminie jest mowa o:
  - 1) pracodawcy - należy przez to rozumieć PRZEDSIĘBIORSTWO HANDLOWO-USŁUGOWE "PARASOL" SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ
  - 2) pracownika - należy przez to rozumieć osoby pozostające z pracodawcą w stosunku pracy,
  - 3) pracownika administracyjno-biurowym - należy przez to rozumieć pracownika, którego miejscem wykonywania pracy, zgodnie z treścią zawartej z nim umowy o pracę, jest siedziba pracodawcy
  - 4) pracownika ochrony - należy przez to rozumieć pracownika, którego miejscem wykonywania pracy, zgodnie z treścią zawartej z nim umowy o pracę, nie jest siedziba pracodawcy.
3. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia, a jego oświadczenie w tej sprawie załącza się do akt osobowych.
4. Dane przekazywane przez pracownika służbom przedsiębiorstwa, będącego administratorem danych osobowych pracowników, w celu udokumentowania prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia, świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz ustalenia ich wysokości i wypłaty podlegają ochronie, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE... (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016) i ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. poz. 1000).
5. Dane przekazywane przez pracownika będą wykorzystywane wyłącznie w celach ustalenia prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, ustalenia ich wysokości i wypłaty.
6. Pracownikowi przysługuje prawo dostępu do przekazanych danych, żądania ich sprostowania, usunięcia albo ograniczenia przetwarzania, przenoszenia do innego administratora, sprzeciwu wobec przetwarzania danych oraz wycofania zgody (jeśli była udzielona) w dowolnym momencie.
7. Dane przekazane przez pracownika będą przechowywane przez okres trwania stosunku pracy oraz obowiązkowy okres ich archiwizacji, określony w odrębnych przepisach.

**§ 2**

1. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego.
2. 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.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

**II. Zasady wynagradzania za pracę**

**§ 3**

Każdemu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę oraz obowiązkowe dodatki za pracę w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych.

**§ 4**

1. Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy.
2. Praca w godzinach nadliczbowych oraz praca w godzinach przekraczających ustalony w treści umowy o pracę wymiar czasu pracy może być świadczona przez pracownika ochrony tylko i wyłącznie na pisemne polecenie bezpośredniego przełożonego pracownika w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo w celu ochrony mienia lub usunięcia awarii,
  - 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.
3. Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia pracownik nabywa prawo do dodatku na zasadach określonych w kodeksie pracy.
  4. Nie stanowi pracy w nadgodzinach czas odpracowania zwolnienia od pracy udzielonego na pisemny wniosek pracownika, w celu załatwienia spraw osobistych.

### III. Wypłacanie wynagrodzeń

#### § 6

1. Wynagrodzenie jest wypłacane jeden raz w miesiącu, z dołu, w 10 dniu każdego miesiąca, a jeśli jest to dzień wolny od pracy - w dniu poprzedzającym ten dzień.
2. Wynagrodzenie, za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie, jest wypłacane przelewem na rachunek bankowy pracownika. Pracownikom, którzy nie wyrazili zgody na przekazywanie wynagrodzenia na konto bankowe, wynagrodzenia wypłaca się w kasie przedsiębiorstwa w podanych powyżej terminach w godzinach od 8<sup>00</sup> do 14<sup>00</sup>.
3. Indywidualne wynagrodzenia za pracę objęte są tajemnicą służbową.

### IV. Świadczenia pieniężne związane z pracą

#### § 7

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
  - choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
  - wypadku w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby przypadającej w czasie ciąży w okresie wskazanym wyżej pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy 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 nie przysługuje w przypadkach, gdy pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy z przyczyn określonych powyżej trwającej dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. O świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. nr 31, poz. 267).

#### § 8

1. Pracodawca zapewnia pracownikowi ochrony pranie, konserwację oraz naprawę odzieży przeznaczonej do wykonania świadczonej przez niego pracy.
2. Pracownikowi ochrony nie przysługuje ekwiwalent za pranie odzieży przeznaczonej do wykonania świadczonej przez niego pracy wobec treści § 8 ust. 1.

### V. Przepisy końcowe

#### § 9

1. Regulamin wynagradzania obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana unormowań regulaminu może być dokonana pod rygorem nieważności w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustalenie.

#### § 10

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

#### § 11

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia jego ogłoszenia.

Katowice, dnia 02.01.2020r.

**PREZES ZARZĄDU**

Prezes

**Waldemar Próchniewicz**

-2