

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

§ 1

Niniejszy Regulamin Wynagradzania, zwany dalej Regulaminem opracowano i przyjęto na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych regulujących materie będące jego przedmiotem.

§ 2

Regulamin określa zasady wynagradzania Pracowników. Przepisy Regulaminu obowiązują wszystkich Pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko i podstawę stosunku pracy.

§ 3

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

1. Pracodawcy - oznacza to JUBIMOR S.A.
2. Pracownika - oznacza to osobę zatrudnioną na podstawie umowy o pracę.

§ 4

Za Pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonują:

- a/ członkowie Zarządu – zgodnie z ogólnymi zasadami reprezentacji Firmy,
- b/ osoby upoważnione przez członków Zarządu.

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze i pozostałe składniki wynagrodzenia wypłacane są 10. dnia następnego miesiąca za ubiegły przepracowany miesiąc.
2. Za pisemną zgodą Pracownika, wynagrodzenie może być przelewane na podany przez Pracownika rachunek bankowy.

§ 6

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 - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
- 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.

§ 7

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego Pracodawca może przyznać Pracownikowi:

- uznaniową premię okresową (miesięczną, kwartalną),
- nagrodę roczną .

§ 8

1. 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.
2. Rodzinie Pracownika, który zmarł w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby przysługuje odprawa pośmiertna. Wysokość odprawy uzależniona jest od okresu zatrudnienia pracownika u Pracodawcy i wynosi:
 - a) 1-miesięczne wynagrodzenie – jeżeli okres zatrudnienia jest krótszy niż 10 lat,
 - b) 3-miesięczne wynagrodzenie – jeżeli okres zatrudnienia wynosi co najmniej 10 lat,
 - c) 6-miesięczne wynagrodzenie - jeżeli okres zatrudnienia wynosi co najmniej 15 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje małżonkowi oraz członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
4. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w ust.2.
5. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w ust.3, jeśli Pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczającą jest nie niższe niż odprawa pośmiertna. Jeśli odszkodowanie jest niższe niż odprawa pośmiertna, Pracodawca wypłaci Pracownikowi różnicę.

§ 9

Pracownik jest zobowiązany na bieżąco informować Pracodawcę o swoim adresie i każdorazowej jego zmianie. Wszelkie pisma wysłane przez Pracodawcę na podany adres i nie

podjęte przez Pracownika są uznawane za doręczone. Pisma takie będą przechowywane w aktach osobowych Pracownika.

§ 10

Postanowienia Regulaminu nie naruszają postanowień indywidualnych umów o pracę.

§ 11

Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu pracy tracą moc wszystkie sprzeczne z jego postanowieniami – dotychczas wydane – zarządzenia i instrukcje pracodawcy, w tym dotychczasowy Regulamin Wynagradzania..

§ 12

Wszelkie zmiany niniejszego Regulaminu Wynagradzania wymagają dla swej ważności formy pisemnego aneksu, którego treść jest ustalana i wprowadzana w życie w trybie przewidzianym dla samego Regulaminu.

§ 13

Regulamin wchodzi w życie z dniem 1.11.2009 r. tj. 14 dni od podania go do wiadomości Pracownikom przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń.