



DaVita sp. z o.o. Regulamin wynagradzania



SPIS TREŚCI

PRZEPISY WSTĘPNE	3
SYSTEM WYNAGRADZANIA	5
SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA	6
Praca w godzinach nadliczbowych	7
WYPŁATA WYNAGRODZENIA	8
Terminy i miejsce wypłat	8
Forma i sposób wypłaty	8
POTRĄCENIA Z WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ	9
OKRESY NIEWYKONYWANIA PRACY, ZA KTÓRE PRACOWNIK ZACHOWUJE PRAWO DO WYNAGRODZENIA	10
INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ	11
EWIDENCJA WYNAGRODZEŃ ZA PRACĘ I ZASIŁKÓW	12
POSTANOWIENIA KOŃCOWE	13

Podstawę prawną ustanowienia niniejszego regulaminu wynagradzania, zwanego dalej „Regulaminem” stanowi art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

PRZEPISY WSTĘPNE

Regulamin określa warunki wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą pracownikom zatrudnionym w DaVita spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą we Wrocławiu przy ul. Rybackiej 9 .

W przypadku powołania do Zarządu osoby będącej dotychczas Pracownikiem, rozliczone zostaną niezwłocznie wszystkie świadczenia związane z jego wynagrodzeniem należne do daty powołania takiej osoby w skład Zarządu. Wynagrodzenie członków Zarządu oraz świadczenia związane z pracą uregulowane są wyłącznie w ich umowach o pracę. Zasady wynagradzania członków Zarządu DaVita określa Zgromadzenie Wspólników.

Ileokroć w Regulaminie jest mowa o:

- a) Przepisach prawa pracy - rozumie się przez to Kodeks Pracy, przepisy wydane na jego podstawie oraz inne przepisy dotyczące stosunków pracy;
- b) Pracodawcy lub Spółce - rozumie się przez to DaVita sp. z o.o. z siedzibą we Wrocławiu przy ul. Rybackiej 9 zwaną również w dalszej części " DaVita ", prowadzącą przedsiębiorstwa, w których udziela świadczeń zdrowotnych zwane dalej "Ośrodkami DaVita",
- c) Pracowniku - rozumie się przez to wszystkie osoby pozostające w stosunku pracy,
- d) Przełożonym - rozumie się przez to osobę sprawującą funkcję kierowniczą bezpośrednio w stosunku do pracownika,
- e) Najniższym wynagrodzeniu - rozumie się przez to wynagrodzenie określone na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. nr 200 poz. 1679)

Pracodawca zapoznaje z treścią Regulaminu każdego przyjmowanego do pracy Pracownika przed dopuszczeniem go do pracy. Podpisane przez Pracownika oświadczenie o zapoznaniu się z treścią Regulaminu zostaje dołączone do jego akt osobowych. Dodatkowo, na każde życzenie Pracownika, może się on zapoznać z treścią Regulaminu.

W zakresie nie objętym niniejszym Regulaminem, warunki wynagrodzenia Pracownika zawarte są w jego umowie o pracę.

Postanowienia Regulaminu nie mają zastosowania do wynagrodzeń i innych świadczeń związanych z pracą członków Zarządu DaVita od chwili ich powołania w skład Zarządu do chwili ich odwołania.

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie ustalone w jego umowie o pracę, zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym regulaminie, jednak nie niższe od ustanowionego przepisami, o których mowa powyżej.

Gdy najniższe wynagrodzenie, o którym mowa powyżej ulegnie podwyższeniu tak, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, nastąpi bezzwłoczna aktualizacja wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi do poziomu nie niższego niż najniższe wynagrodzenie.

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonywaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy niniejszego Regulaminu lub prawa pracy tak stanowią.

SYSTEM WYNAGRADZANIA

Wynagrodzenie za pracę ma odpowiadać rodzajowi pracy, wymaganym kwalifikacjom oraz uwzględniać czas i jakość wykonywanej pracy.

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego Pracownika ustalana jest indywidualnie w umowie o pracę w stawkach: miesięcznej lub godzinowej.

SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

Poza miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym, Pracownikowi przysługują dodatkowo następujące składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą:

- wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
- wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych
- wynagrodzenie za czas niezawinionego przestoju,
- dodatek za pracę w dni świąteczne - w przypadku Pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu obowiązków w stacjach dializ,
- świadczenia pieniężne związane z pracą, określone w niniejszym Regulaminie.

Nagrody przyznawane są odrębnymi decyzjami Pracodawcy.

Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze ustala się kwotowo w zależności od:

- a) warunków i zakresu pracy,
- b) zajmowanego stanowiska,
- c) jednostki organizacyjnej, w której świadczona jest praca,
- d) stopnia skomplikowania pracy,
- e) kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku z uwzględnieniem uprawnień specjalistycznych,
- f) doświadczenia zawodowego,
- g) odpowiedzialności i zakresu kompetencji związanych z zajmowanym stanowiskiem,
- h) dyspozycyjności przy wykonywaniu obowiązków.

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Pracownikom, którym w ramach obowiązków pracowniczych powierzono sprawowanie określonej funkcji, może zostać przyznany dodatek funkcyjny. Kryteria wskazane powyżej stosuje się odpowiednio przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego.

Dodatek za pracę w dni świąteczne przysługuje wyłącznie pracownikom zatrudnionym przy wykonywaniu obowiązków w stacjach dializ. Przez pracę w dni świąteczne rozumie się pracę wykonywaną w dniach, o których mowa w art. 1 pkt 1 ustawy o dniach wolnych od pracy z dn. 18 stycznia 1951 r. (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 90). Za każdą godzinę pracy w te dni pracownikom przysługuje dodatek do wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- 20,00 zł brutto - w przypadku pielęgniarek oraz lekarzy;
- 8,00 zł brutto - w przypadku pracowników porządkowych oraz administracyjnych.

Praca w godzinach nadliczbowych

Za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia zasadniczego pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości:

- a) 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie, niedzielę i święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- b) 100% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go czasem pracy.

Dodatki, o których mowa powyżej przysługują także za każdą godzinę pracy przekraczającą przeciętną tygodniową normę czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Dodatek, o którym mowa w pkt a, nie przysługuje, jeżeli przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku określonego w pkt b.

Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, o których mowa powyżej obejmują wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzegowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Pracownicy zarządzający, w imieniu Pracodawcy, główni księgowi, kierownicy wyodrębnionych jednostek i komórek organizacyjnych zakładu pracy wykonują, w razie konieczności, pracę poza normalnymi godzinami pracy bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Pracownikom, o których mowa powyżej, z wyłączeniem pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, przysługuje prawo do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy wykonywanej na polecenie Pracodawcy w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę, święto lub w dodatkowym dniu wolnym od pracy, jeżeli za pracę w tym dniu nie otrzymali dnia wolnego.

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, określonej w Regulaminie Pracy, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia.

Jeśli praca w porze nocnej odbywa się w godzinach nadliczbowych, niezależnie od dodatku za pracę w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

WYPŁATA WYNAGRODZENIA

Terminy i miejsce wypłat

Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się raz w miesiącu 10-go dnia następnego miesiąca z dołu. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym ten dzień.

Forma i sposób wypłaty

Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w całości w formie pieniężnej.

Wynagrodzenie wypłacane jest bezpośrednio pracownikowi.

Należne wynagrodzenie może być podjęte przez inną osobę tylko w razie:

- a) udzielenia przez pracownika pełnomocnictwa,
- b) prawomocnego orzeczenia sądu,

Podpis osoby upoważnionej w miejscu pokwitowania odbioru wynagrodzenia stanowi dowód wypłaty.

Wynagrodzenie wypłacane jest w drodze przelewu bankowego na wskazany przez pracownika rachunek bankowy, chyba że pracownik zażąda wypłacania wynagrodzenia w formie gotówkowej.

POTRĄCENIA Z WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

Pracodawca może potrącić należności z wynagrodzenia pracownika tylko za jego uprzednią zgodą.

Zgoda ta nie jest wymagana dla potrącenia sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych, zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi oraz kar pieniężnych nałożonych zgodnie z art. 108 KP.

Potrąceń z wynagrodzenia za pracę dokonuje się po uprzednim odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Wolna od obciążeń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:

- a) minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - przy potrąceniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- b) 75% wynagrodzenia określonego w punkcie a - przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
- c) 90% wynagrodzenia określonego w punkcie a - przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 Kodeksu pracy.

Jeżeli Pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty określone powyżej ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

OKRESY NIEWYKONYWANIA PRACY, ZA KTÓRE PRACOWNIK ZACHOWUJE PRAWO DO WYNAGRODZENIA

Pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia za czas 15-minutowej przerwy ustalonej w regulaminie pracy.

Pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego w takiej wysokości, w jakiej by otrzymali wynagrodzenie, gdyby w tym czasie pracowali.

Zasady obliczania wynagrodzenia za czas urlopu przewiduje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.)

Wynagrodzenie za czas urlopu wypłaca się nie później niż w terminie wypłaty wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymałby gdyby w tym czasie pracował.

Pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, jeżeli byli gotowi do jej wykonania.

Za czas niewykonywania pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego stawki godzinowej lub miesięcznej, jeśli był gotowy do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Wynagrodzenie określone powyżej przysługuje za czas niezawinionego przestoju.

Za czas przestoju z winy pracownika wynagrodzenie nie przysługuje.

W razie powierzenia pracownikowi innej odpowiedniej pracy w czasie przestoju przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do pracy powierzonej. Jednak wynagrodzenie za pracę powierzoną w czasie przestoju niezawinionego nie może być niższe niż określone powyżej.

Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną lub wypadku przy pracy wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w czasie ciąży Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości i okresach określonych przepisami dotyczącymi świadczeń pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa.

Wynagrodzenie, o którym mowa powyżej 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.

Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego. Przypadki te reguluje ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 60, poz. 636 ze zm.).

Pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia również za czas przerw i innych zwolnień przewidzianych kodeksem pracy oraz rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281 ze zm.).

INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ.

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.

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

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.

Wysokość odprawy, o uzależniona jest od okresu zatrudnienia pracownika w DaVita wynosi:

- a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli Pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
- b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli Pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
- c) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli Pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

Odprawa pośmiertna przysługuje członkom rodziny pracownika na zasadach określonych przez przepisy Kodeksu pracy.

W przypadku pozytywnej oceny pracy Pracownika, wynikającej zwłaszcza z jego szczególnych osiągnięć w pracy, podnoszenia wydajności i jakości pracy, przyczyniania się do wzrostu przychodów Pracodawcy, przejawiania inicjatywy oraz wykonywania czynności niewynikających z indywidualnej umowy o pracę - Pracownik może otrzymać nagrodę. Nagroda posiada charakter uznaniowy i jest przyznawana z inicjatywy własnej Pracodawcy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego.

Nagrody lub inne świadczenia, o których mowa w akapicie powyżej, mogą mieć postać pieniężną lub rzeczową.

Pracownikowi wykonującemu na polecenie Pracodawcy zadania służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową w wysokości przysługującej pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju, chyba, że w indywidualnej umowie o pracę określono inne warunki.

Wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju lub poza granicami kraju, określa w drodze rozporządzenia ministra właściwego do spraw pracy.

Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze opowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania.

Za czas dyżuru pełnionego w domu pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 50 % wynagrodzenia wynikającego z jego osobistego zaszeregowania.

EWIDENCJA WYNAGRODZEŃ ZA PRACĘ I ZASIŁKÓW

Pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika imienną kartę wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz wypłaconych zasiłków.

Pracodawca na żądanie pracownika jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Na podstawie art. 3 ust. 3b oraz w trybie art.4 ust. 3 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn. Dz. U. z 1996r. Nr 70, poz. 335 ze zm.) DaVita nie tworzy się zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ani nie wypłaca świadczeń urlopowych.

W kwestiach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem obowiązują przepisy prawa pracy.

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości Pracowników.

Wszelkie zmiany Regulaminu wymagają trybu właściwego dla jego podjęcia.

W imieniu Pracodawcy:

Prezes Zarządu

DaVita sp. z o.o.

Krzysztof Hurkacz

Zgodnie z art. 4ust. 3 ustawy z dnia 4 marca 1994 r.
o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych uzgodniono
z przedstawicielem załogi