

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

Loyalty Partner Polska Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie



I. Przepisy wstępne

1. Niniejszy Regulamin Wynagradzania (dalej zwany „**Regulaminem**”) ustala warunki wynagradzania za pracę i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy dla Pracowników zatrudnionych przez **Loyalty Partner Polska Sp. z o.o.** z siedzibą w Warszawie (dalej zwaną „**Pracodawcą**”).
2. Postanowienia Regulaminu stosuje się wobec wszystkich Pracowników Pracodawcy bez względu na rodzaju umowy o pracę i zajmowane stanowisko, z zastrzeżeniem postanowień pkt. 3 poniżej (dalej zwanych łącznie „**Pracownikami**” lub indywidualnie „**Pracownikiem**”).
3. Postanowień Regulaminu nie stosuje się wobec Pracowników zarządzających zakładem w imieniu Pracodawcy, w szczególności wobec Członków Zarządu, jak również wobec osób kierujących zakładem na podstawie innej niż stosunek pracy.
4. Wynagrodzenie Pracowników za pracę ustala Pracodawca na podstawie umów o pracę, postanowień niniejszego Regulaminu oraz innych przepisów prawa pracy. Pracodawca może wprowadzać dodatkowe formy wynagradzania w drodze odrębnych przepisów wewnętrznych.
5. Ustalając warunki wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, Pracodawca kieruje się zasadą równego traktowania Pracowników.
6. Każdy Pracownik podejmujący zatrudnienie u Pracodawcy zapozna się z treścią Regulaminu przed rozpoczęciem pracy. Oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem stanowić będzie odrębny dokument załączany do akt osobowych Pracownika (Załącznik nr 1).
7. Informacje dotyczące wynagrodzenia oraz innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy są traktowane jako informacje poufne i nie mogą być ujawniane osobom trzecim, z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa.
8. Pracodawca nie tworzy Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i nie wypłaca Pracownikom świadczenia urlopowego, o którym mowa w art. 3 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335, z późn. zm.).

II. Zasady wynagradzania za pracę

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu.
2. Wynagrodzenie Pracownika określone jest w zawartej z Pracownikiem umowie o pracę w oparciu o zasady sprecyzowane w Regulaminie oraz zaszeregowanie uwzględniające w szczególności rodzaj wykonywanej pracy, kwalifikacje i umiejętności wymagane przy jej wykonywaniu oraz ich wartość dla Pracodawcy.
3. Podstawową formą wynagradzania Pracowników jest wynagrodzenie zasadnicze, określone stawką miesięczną. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego Pracownikowi mogą przysługiwać dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą, określone przepisami prawa pracy lub przyznane przez Pracodawcę i określone odrębnymi przepisami wewnętrznymi.
4. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego.



5. 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.
6. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
7. U Pracodawcy są wypłacane następujące składniki wynagrodzenia:
 - (1) wynagrodzenie zasadnicze – wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest na etapie rekrutacji Pracownika w trybie negocjacji;
 - (2) wynagrodzenie za czas przestoju niezawinionego przez Pracownika – wynagrodzenie za czas przestoju przysługuje wyłącznie w sytuacji, gdy Pracownik był gotów do wykonywania pracy, a doznał przeszkód z przyczyn wyłącznie dotyczących Pracodawcy;
 - (3) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (o ile taka forma ekwiwalentu za pracę w godzinach nadliczbowych została wybrana przez Pracodawcę) – dodatek przysługuje Pracownikowi w wysokości określonej przepisami Kodeksu pracy;
 - (4) dodatek za pracę w porze nocnej – dodatek przysługuje Pracownikowi w wysokości określonej przepisami Kodeksu pracy;
 - (5) premia lub prowizja za wyniki w pracy – regulowana odrębnymi przepisami wewnętrznymi Pracodawcy;
 - (6) dodatek funkcyjny – regulowany odrębnymi przepisami wewnętrznymi Pracodawcy;
 - (7) premia za rekomendację – Pracownik, który w związku z prowadzonym procesem rekrutacji zarekomenduje do pracy kandydata nieznanego wcześniej osobom prowadzącym rekrutację z innych źródeł, może otrzymać premię za rekomendację. Szczegółowe zasady przyznawania premii za rekomendację oraz wysokość premii regulowane są odrębnymi przepisami wewnętrznymi Pracodawcy.
8. Na podstawie indywidualnej decyzji Zarządu mogą zostać przyznane Pracownikom następujące świadczenia pieniężne związane z pracą:
 - (1) roczny bonus uznaniowy – regulowany odrębnymi przepisami Pracodawcy;
 - (2) specjalne nagrody pieniężne – Pracownikowi, który poprzez podjęcie się dodatkowych zadań, znacznie wykraczających poza zakres obowiązków, przejawianie ponadprzeciętnej inicjatywy w pracy oraz podnoszenie jej wydajności i jakości w sposób szczególny przyczynia się do realizacji celów przedsiębiorstwa Pracodawcy, może zostać przyznana nagroda finansowa o charakterze uznaniowym (nagroda specjalna).
9. Pracownik zachowuje prawo do nagrody specjalnej za okres nieobecności spowodowanej niezdolnością do pracy z powodu choroby lub innymi okolicznościami uzasadniającymi zapłatę przez Pracodawcę wynagrodzenia na podstawie art. 92 Kodeksu pracy. W konsekwencji nagroda specjalna nie jest brana pod uwagę przy ustalaniu podstawy wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego.



III. Konkursy

1. Pracodawca zastrzega sobie prawo organizowania konkursów z nagrodami, w tym finansowymi. Konkursy nie podlegają postanowieniom Regulaminu, a uzyskane w ich ramach świadczenia nie stanowią wynagrodzenia za pracę, ani żadnego ze składników takiego wynagrodzenia.
2. Zasady organizacji oraz uczestnictwa w konkursach Pracodawca będzie każdorazowo ogłaszał odrębnie dla każdego z konkursów, w sposób przyjęty u Pracodawcy.
3. Dla uniknięcia wątpliwości, Pracownik zachowuje prawo do nagrody w konkursie za okres nieobecności spowodowany niezdolnością do pracy z powodu choroby lub innymi okolicznościami uzasadniającymi zapłatę przez Pracodawcę wynagrodzenia na podstawie art. 92 Kodeksu pracy. W konsekwencji nagroda w konkursie nie jest brana pod uwagę przy ustalaniu podstawy wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego.

IV. Świadczenia dodatkowe

1. Pracownikom przysługuje pakiet świadczeń medycznych z pakietów oferowanych przez podmiot wybrany przez Pracodawcę. Pracownik korzystający z pakietu medycznego ponosi za niego częściową bądź pełną odpłatność (w zależności od wybranego pakietu oraz treści odrębnych przepisów wewnętrznych Pracodawcy).
2. Kwota ta będzie potrącana z wynagrodzenia netto Pracownika na podstawie Oświadczenia Pracownika o zgodzie na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia (wzór Oświadczenia Pracownika stanowi **Załącznik nr 2**).
3. Szczegółowe zasady korzystania z pakietu świadczeń medycznych regulowane są odrębnymi przepisami wewnętrznymi Pracodawcy.
4. Pracownikom przysługuje pakiet usług sportowych oferowanych przez firmę według wyboru Pracodawcy. Pracownik korzystający z pakietu sportowego ponosi za niego częściową bądź pełną odpłatność (w zależności od wybranego pakietu i treści odrębnych przepisów wewnętrznych Pracodawcy).
5. Kwota ta będzie potrącana z wynagrodzenia netto Pracownika na podstawie Oświadczenia Pracownika o zgodzie na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia (wzór Oświadczenia Pracownika stanowi **Załącznik nr 2**).
6. Szczegółowe zasady korzystania z pakietu świadczeń sportowych regulowane są odrębnymi przepisami wewnętrznymi Pracodawcy.
7. Pracownik zachowuje prawo do powyższych świadczeń w czasie pobierania zarówno wynagrodzenia, jak i zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego, opiekuńczego i świadczenia rehabilitacyjnego. W czasie urlopów wychowawczego i bezpłatnego na żądanie także, jednak pod warunkiem dokonywania regularnych wpłat kwot wskazanych przez Pracodawcę będących sumą należnego podatku dochodowego od osób fizycznych i częściowej odpłatności ze strony Pracownika w zależności od posiadanego pakietu.



V. Inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy

1. Pracownikom przysługuje prawo do świadczeń wynikających ze stosunku pracy, określonych obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności do:
 - (1) wynagrodzenia albo zasiłku za czas choroby;
 - (2) diet i innych należności z tytułu podróży służbowej;
 - (3) odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

VI. Postanowienia końcowe

1. Regulamin wchodzi w życie w terminie dwóch tygodni od dnia jego ogłoszenia, to jest w dniu **07.02.2017**
2. Z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa, Pracodawca może zmieniać postanowienia niniejszego Regulaminu.


w imieniu Loyalty Partner Polska Sp. z o.o.



ZAŁĄCZNIK NR 1

WZÓR OŚWIADCZENIA PRACOWNIKA O ZAPOZNANIU SIĘ Z TREŚCIĄ REGULAMINU PRACY

Niniejszym potwierdzam, że zapoznałem/am się z treścią Regulaminu Pracy obowiązującego w Loyalty Partner Polska sp z o.o.

Miejscowość, dnia r.

.....

Podpis pracownika

|

MP



LOYALTY PARTNER

ZAŁĄCZNIK NR 2

WZÓR OŚWIADCZENIA PRACOWNIKA/ZGODA NA DOKONYWANIE POTRACEŃ Z WYNAGRODZENIA

Ja niżej podpisany/awyrażam zgodę na comiesięczne potrącenie kwotyz mojego wynagrodzenia netto
za miesiące oddo201..... (zgodnie z treścią art. 91 kp).

Miejscowość, dnia r.

.....

Podpis pracownika