

VOTUM S.A.

Wrocław, ul. Wyścigowa 56i

**REGULAMIN
WYNAGRADZANIA**

Tekst jednolity z dnia 14-12-2017 r.

Postanowienia ogólne

Art. 1

Podstawę prawną ustalenia Regulaminu wynagradzania stanowi przepis art. 77 kodeksu pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1666 ze zmianami).

Art. 2

1. Regulamin wynagradzania reguluje warunki wynagradzania za pracę, pozostałe świadczenia związane z pracą oraz zasady ich przyznawania.
2. Regulaminowi wynagradzania podlegają wszyscy pracownicy VOTUM S.A.
3. Każdy pracownik przed dopuszczeniem do pracy składa oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem wynagradzania. Dokument ten zostaje dołączony do akt osobowych pracownika.

Art. 3

Wynagrodzenie gwarantowane pracownikowi nie może być niższe niż minimalne uregulowane w odrębnych przepisach.

Wynagrodzenie zasadnicze

Art. 4

1. Procedura kształtowania wynagrodzeń w VOTUM S.A. nie narusza zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet. W szczególności pracownicy bez względu na płeć mają prawo do jednakowego wynagradzania za jednakową pracę.
2. U pracodawcy obowiązuje ryczałtowy system wynagradzania. Pracownik otrzymuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze i może otrzymać premię miesięczną. Poszczególne stawki wynagrodzenia zasadniczego są ustalane dla poszczególnych pracowników według kategorii ich osobistego zaszerzegowania. Informacja o wysokości indywidualnego wynagrodzenia stanowi tajemnicę pracownika i nie może być rozpowszechniana poza przypadkami określonymi w przepisach.
3. Wykaz stanowisk pracy w Spółce stanowi Załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu wynagradzania. Stawki wynagrodzeń dla poszczególnych pracowników ustalane są raz do roku wraz z budżetem na kolejny rok.
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika odpowiada pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy pracodawca ustala wysokość wynagrodzenia zasadniczego proporcjonalnie do czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę.

Art. 4a

(skreślony)

Art. 5

Za czas niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje prawo do 80% wynagrodzenia.

Premia regulaminowa

Art. 6

1. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownicy mogą otrzymać premię przyznaną na zasadach określonych w załącznikach do niniejszego regulaminu.
2. *(skreślony)*
3. *(skreślony)*
4. *(skreślony)*
5. *(skreślony)*
6. Premia regulaminowa dla pracowników Sieci Sprzedaży VOTUM S.A. przyznawana jest miesięcznie w wysokości zależnej od kwalifikacji spraw zarejestrowanych na podstawie umów

zawartych za pośrednictwem pracowników lub przekazanych do dalszego prowadzenia na podstawie czynności pracownika. Szczegółowe zasady naliczania i przyznawania premii regulują postanowienia Załącznika nr 5 do niniejszego Regulaminu.

7. *(skreślony)*

Art. 7

1. Premia regulaminowa naliczana jest proporcjonalnie do przepracowanych dni roboczych i jest wliczana do podstawy świadczeń chorobowych.
2. Premia regulaminowa wliczana jest do podstawy wynagrodzenia urlopowego.

Miejsce i termin wypłaty wynagrodzenia

Art. 8

1. Wynagrodzenie płatne jest:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze - miesięcznie z dołu w ostatnim dniu miesiąca,
 - b) *(skreślony)*,
 - c) *(skreślony)*,
 - d) premia regulaminowa o której mowa w art. 6 ust. 6, –z dołu do 10-go dnia następnego miesiąca kalendarzowego.Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia przypada na dzień wolny od pracy, to wypłacane jest ono w poprzedzającym dniu roboczym.
2. Za pisemną zgodą pracownika wynagrodzenie jest wypłacane przelewem na rachunek bankowy wskazany przez pracownika.
3. Przelew bankowy zostanie wykonany z takim wyprzedzeniem, aby wynagrodzenie pracownika zostało zaksięgowane nie później niż w dniu wypłaty wynagrodzenia. Jeżeli ten dzień będzie dniem wolnym od pracy, to w poprzedzającym dniu roboczym.
4. Pracodawca doręcza wszystkim pracownikom miesięczne odcinki listy płac określające wszystkie składniki wynagrodzenia i dokonane potrącenia z wynagrodzenia. Ewentualne zastrzeżenia co do wysokości lub prawidłowości naliczonego wynagrodzenia pracownicy powinni wносить do bezpośredniego przełożonego lub do działu kadr i płac, który ma obowiązek udostępnienia pracownikowi pełnej dokumentacji płacowej dotyczącej danego pracownika.

Inne świadczenia przysługujące pracownikom ze stosunku pracy

Art. 9

1. Poza wynagrodzeniem zasadniczym i premią uregulowaną w art. 6 ust. 6 pracownikom przysługują dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą wynikające z obowiązujących przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.
2. Za szczególne osiągnięcia w pracy pracodawca może przyznać pracownikowi nagrodę.
3. Informację o przyznaniu nagrody zamieszcza się w aktach osobowych pracownika.

Art. 10

Wartość nagród wskazanych w art. 9 nie jest wliczana do podstawy wynagrodzenia chorobowego.

Art. 11

Pracownikom na wskazanych poniżej stanowiskach przysługują następujące świadczenia pozapłacowe:

- 1) telefon komórkowy:
 - a) dyrektor departamentu - bez ograniczeń,
 - b) *- skreślony -*
 - c) kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej - z limitem rozmów,
 - d) zastępca kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej - z limitem rozmów;
 - e) mobilny opiekun regionu - w miarę potrzeb;

- f) Specjalista ds. Sprzedaży - w miarę potrzeb;
- 2) samochód służbowy w celu odbycia podróży służbowej lub jazdy lokalnej związanych z realizacją zadań służbowych:
- a) dyrektor departamentu - bez ograniczeń,
- b) - *skreślony* -
- c) kierownik wyodrębnionej komórki organizacyjnej - w miarę potrzeb;
- d) mobilny opiekun regionu - w miarę potrzeb;
- e) Specjalista ds. Sprzedaży - w miarę potrzeb;
- 3) Świadczenia medyczne w ramach pakietu podstawowego („Basic”) przysługują pracownikom niezależnie od zajmowanego stanowiska, z zastrzeżeniem pkt. 3a).
- 3a) Pracownikom na stanowisku:
- 1) dyrektora departamentu,
- 2) kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej,
- 3) zastępcy kierownika wyodrębnionej komórki organizacyjnej,
- 4) koordynatora,
- przysługuje rozszerzony pakiet świadczeń medycznych, których zakres ustalony jest odrębną decyzją Pracodawcy.
- 4) -*skreślony*-

Przepisy końcowe

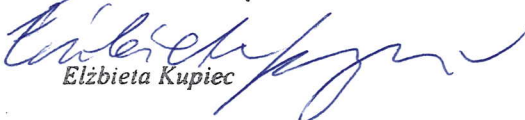
Art. 12

1. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez zamieszczenie go na serwerze plików VOTUM S.A.
2. Zmiana regulaminu wynagradzania następuje w tym samym trybie co jego ustanowienie.
3. W sprawach nieobjętych regulaminem wynagradzania zastosowanie mają przepisy kodeksu pracy.

PREZES ZARZĄDU


Bartłomiej Krupa

WICEPREZES ZARZĄDU


Elżbieta Kupiec