

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW MIEJSKICH ZAKŁADÓW AUTOBUSOWYCH SP. Z O.O.

I. Postanowienia ogólne

§1

1. Na podstawie art. 77² kodeksu pracy ustala się Regulamin Wynagradzania, zwany dalej Regulaminem, w Miejskich Zakładach Autobusowych Sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie, zwaną dalej Spółką
2. Regulamin stosuje się do wszystkich Pracowników zatrudnionych w Spółce, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, za wyjątkiem Członków Zarządu Spółki, do których zastosowanie mają odrębne przepisy.

§2

1. Ustala się następujące systemy wynagradzania pracowników:
 - a) wynagrodzenie w stawce miesięcznej,
 - b) wynagrodzenie w stawce godzinowej,
 - c) wynagrodzenie ryczałtowe,zwane dalej wynagrodzeniem zasadniczym .
2. Wynagrodzenie w stawce miesięcznej ustala się dla Pracowników zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych. Wykaz stanowisk nierobotniczych, kategorie zaszeregowania i wymagania **załącznik nr 1** do Regulaminu
3. Wynagrodzenie w stawce godzinowej ustala się dla Pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych. Wykaz stanowisk robotniczych, kategorie zaszeregowania i wymagania określa **załącznik nr 2** do Regulaminu.
4. Wynagrodzenie ryczałtowe ustala się dla Pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. Wykaz stanowisk kierowniczych, którym przysługuje wynagrodzenie ryczałtowe określa **załącznik nr 1** do Regulaminu.
5. Spółka może ustalić dla osób posiadających wysokie i specjalistyczne kwalifikacje zasady wynagradzania odmiennie niż wynikające z niniejszego Regulaminu, z zachowaniem zasad wynikających przepisów prawa pracy.

II. Warunki wynagradzania za pracę

§3

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się tak aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom pracownika wymaganym przy jej wykonywaniu z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy.
2. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, póź. 1679).
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości

- proporcjonalnej do wymiaru czasu wykonywanej pracy, ustalonego w umowie o pracę.
4. Stawki godzinowe dla Pracowników wynagradzanych stawką miesięczno oblicza się dzieląc kwotę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, przysługującego za pełny wymiar czasu pracy w miesiącu, przez nominalny czas pracy w danym miesiącu.
 5. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, poza wynagrodzeniem ryczałtowym, przysługuje wyłącznie prawo do nagrody rocznej i nagrody z Funduszu 0,5

§4

1. Pracownikom z tytułu wykonywanej pracy w Spółce przysługują następujące składniki wynagrodzenia i dodatki do płac.
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek funkcyjny,
 - c) dodatek brygadzystowski,
 - d) dodatek za wieloletnią nieprzerwaną pracę w Spółce,
 - e) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - f) wynagrodzenie za czas dyżuru pełnionego przez pracownika poza godzinami pracy.
 - g) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
 - h) wynagrodzenie za czas przestoju niezawinionego przez pracownika,
 - i) wynagrodzenia za przerywany czas pracy kierowców,
 - j) premia,
 - k) nagroda roczna.
2. Świadczenia związane z pracą:
 - a) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem pracownika na rentę lub emeryturę,
 - b) odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego pracownika,
 - c) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej.

§5

Dodatek brygadzystowski

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku robotniczym, w czasie kierowania pracą brygady, przysługuje dodatek brygadzystowski.
2. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1 ustala Spółka uwzględniając liczebność kierowanej brygady i złożoność pracy jaka brygada wykonuje.
3. Wysokość dodatku brygadzystowskiego została określona w **załączniku nr 3** do Regulaminu.
4. Dodatek brygadzystowski przysługuje za czas wykonywania pracy.

§6

Dodatek za wieloletnią nieprzerwaną pracę w Spółce

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią nieprzerwaną pracę w Spółce i jej poprzednikach prawnych.

2. Dodatek za wieloletnią pracę w Spółce przysługuje w wysokościach kroczących co 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, za każde 5 lat pracy w Spółce i jej poprzednikach prawnych.
3. Wysokość dodatku wynosi maksymalnie 20% wynagrodzenia zasadniczego po 20 latach nieprzerwanej pracy w Spółce i jej poprzednikach prawnych.
4. Dodatek za nieprzerwaną pracę w Spółce wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę i przysługuje:
 - a) od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym Pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.
5. W przypadku równoległego zatrudnienia Pracownika na podstawie dodatkowej umowy o pracę ustalenie prawa do dodatku za wieloletnią nieprzerwaną pracę w Spółce ustalone jest odrębnie dla każdego stosunku pracy.
6. Dodatek przysługuje Pracownikowi za okres, za który otrzymuje wynagrodzenie.
7. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

§7

Dodatek za godziny nadliczbowe

1. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku za godziny nadliczbowe obejmuje wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone stawką godzinową lub miesięczną
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości:
 - a) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta nie będące dla Pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla Pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - b) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w ust. 2 pkt. a).
3. Dodatek nie przysługuje za pracę w niedziele lub dni świąteczne w normalnym czasie pracy, jeżeli Pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu.
4. Pracownik zarządzający w imieniu Spółki zakładem pracy, i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych Spółki wykonują w razie konieczności pracę poza normalnymi godzinami pracy, bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
5. Kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedzielę i święto przysługuje prawo do wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli w zamian za pracę w takim dniu nie otrzymali innego dnia wolnego.

§8

Wynagrodzenie za czas dyżuru

1. Pracownikowi za czas dyżuru, z wyłączeniem dyżuru domowego, pozostającemu w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w Spółce lub w innym wyznaczonym miejscu , który nie otrzymał w zamian za ten dyżur czasu wolnego, przysługuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania określonego stawka godzinową lub miesięczno.
2. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru Pracownik nie wykonywał pracy.

§9

Dodatek nocny

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§10

Wynagrodzenie za przestój

1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli gotów był do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących Spółki przysługuje wynagrodzenie wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania określonego w stawce godzinowej lub miesięcznej.
2. Jeśli przestój nastąpił z winy Pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.
3. Pracodawca na czas przestoju nie zawinionego przez pracownika może powierzyć mu wykonanie innej odpowiedniej pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe niż wynagrodzenie określone w ust. 1.
4. W razie powierzenia Pracownikowi na czas zawinionego przez niego przestoju innej odpowiedniej pracy Pracownikowi przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.
5. Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje Pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków. W razie powierzenia temu Pracownikowi na czas przestoju innej pracy Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za wykonaną pracę.

§11

Dodatek z tytułu pełnienia funkcji patrona

Kierowcy autobusów wykonujący funkcje patrona w okresie adaptacyjnym pracownika przystępującego do pracy, przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia za każdą godzinę pełnienia tej funkcji.

§12

Premia regulaminowa

Pracownikowi przysługuje prawo do premii regulaminowej. Szczegółowe warunki przyznawania premii, jej wysokość i zasady wypłaty określa Regulamin premiowania stanowiący **załącznik nr 4** do niniejszego Regulaminu.

III. Świadczenia związane z pracą

§13

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

Wysokość wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby oraz wysokość zasiłku z tytułu niezdolności do pracy lub zasiłku z tytułu sprawowania osobistej opieki nad chorym dzieckiem lub członkiem rodziny Pracownika określają odrębne przepisy.

§14

Odprawa rentowa i emerytalna

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 miesięczna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się jako ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
3. Odprawę wypłaca się w terminie 7 dni po przedłożeniu przez Pracownika do wglądu decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przyznaniu emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy lub decyzje o przyznaniu świadczenia przedemerytalnego oraz oświadczenia Pracownika stwierdzającego że wcześniej nie otrzymał odprawy.

§15

Odprawa pośmiertna

1. W razie śmierci Pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, członkom rodziny Pracownika przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy pośmiertnej jest zależna od okresu zatrudnienia Pracownika w Spółce, i 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.

3. Do okresów zatrudnienia, o których mowa w ust. 2 powyżej, wlicza się okresy nieprzerwanego zatrudnienia w Spółce i jej poprzednikach prawnych.

§16

Należności z tytułu podróży służbowych

1. Do należności pracowników z tytułu podróży służbowych stosuje się:
 - a) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz. U. Nr 236, póź. 1990) oraz
 - b) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (Dz. U. Nr 236, póź. 1991).
2. W przypadku uchylecia przepisów rozporządzeń, o których mowa w ust. 1 powyżej, zastosowanie mieć będą przepisy zastępujące te rozporządzenia.

§17

Nagroda roczna

1. Pracownik uzyskuje prawo do nagrody rocznej po nienagannym przepracowaniu w Spółce pełnego roku kalendarzowego
2. Pracownik po przepracowaniu pierwszego pełnego roku kalendarzowego uzyskuje prawo do 50% nagrody rocznej, po przepracowaniu drugiego pełnego roku kalendarzowego - 75 % nagrody rocznej i po przepracowaniu trzeciego i kolejnych lat prawo do 100% nagrody rocznej.
3. Nagroda roczna jest naliczana za czas przepracowany i czas urlopu wypoczynkowego.
4. Wysokość funduszu nagrody rocznej stanowi 6 % rozliczonego funduszu wynagrodzenia zasadniczego za efektywny czas pracy.
5. Pracownik traci prawo do nagrody rocznej w przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a w szczególności:
 - a) opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia,
 - b) stawienie się do pracy, przebywanie lub wykonywanie pracy po spożyciu napojów alkoholowych, narkotyków lub innych środków o podobnym działaniu lub wniesienie, przechowywanie lub spożycie powyższych środków w miejscu i czasie pracy,
 - c) ujawnienie osobom trzecim tajemnic ekonomicznych, handlowych, organizacyjnych, które mogą narazić Spółkę na szkodę,
 - d) wyniesienie ze Spółki jakichkolwiek składników majątkowych Spółki bez uprzedniej, pisemnej zgody osoby upoważnionej przez Spółkę,
 - e) wystąpienia dwóch nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy, t) zawinione spowodowanie szkody w mieniu Spółki.
 - f) zawinione spowodowanie szkody w mieniu Spółki

6. Prawo do nagrody rocznej przysługuje również Pracownikowi, który w związku z przejściem na rentę lub emeryturę nie przepracował pełnego roku w Spółce.

§18

Nagroda z Funduszu 0,5

1. W Spółce tworzy się fundusz nagród uznaniowych w wysokości 0,5 % rocznego funduszu wynagrodzeń, przeznaczony na wspieranie polityki personalnej oraz na nagrody za szczególne osiągnięcia zawodowe
2. Fundusz, o którym mowa w ust. 1, pozostaje w dyspozycji Zarządu Spółki.
3. Z wnioskiem o nagrodę z funduszu nagród uznaniowych do Zarządu Spółki może wystąpić kierownik komórki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik, Dyrektor lub Członek Zarządu.

IV. Przepisy końcowe

§19

Zasady korzystania przez Pracowników z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych określa Regulamin Korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

§20

W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy Kodeksu pracy, przepisy wykonawcze i inne przepisy prawa pracy.

§21

Regulamin obowiązuje w Spółce do czasu objęcia Pracowników Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy.

§22

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

Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związków zawodowych działającymi w zakładzie i jest udostępniony do wglądu pracownikom w komórkach kadrowych, w których pracownicy mogą uzyskać wyjaśnień dotyczących treści regulaminu.

(data, podpisy, pieczętki zakładowych organizacji związkowych)
(data, podpis i pieczętka pracodawcy)

Załączniki:

- **Załącznik nr 1** - Wykaz stanowisk nierobotniczych, kategorii zaszeregowania i wymagania
- **Załącznik nr 2** - Wykaz stanowisk robotniczych, tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego i wymagania
- **Załącznik nr 3** - Wysokość dodatku brygadzystowskiego
- **Załącznik nr 4** - Regulamin premiowania pracowników

Załącznik nr 2 do Regulaminu Wynagradzania

WYKAZ STANOWISK ROBOTNICZYCH, KATEGORIA ZASZEREGOWANIA, WYMAGANIA

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagane wykształcenie
1	Blacharz samochodowy	II, III, IV	Zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
2	Diagnosta	V, VI, VII	Średnie lub wyższe plus odpowiednie przeszkolenie
3	Ekspedytor ruchu	I,II	Zawodowe
4	Elektromonter akumulatorów	II, III, IV	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
5	Elektromonter samochodowy	II, III, IV	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
6	Elektromonter urządzeń i zespołów	II, III, IV	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
7	Elektromonter urządzeń telefonicznych	II, III	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
8	Elektromonter zakładowy	II, III, IV	zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
9	Instruktor nauki jazdy	II, III, IV	Średnie i odpowiednie uprawnienia
10	Kierowca	I, II, III	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
11	Kierowca autobusu	II, III	Według odrębnych przepisów
12	Kierowca mechanik	II, III, IV	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
13	Kierowca pojazdów powyżej 3,5 t	II, III	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
14	Konserwator sprzętu p. poż.	II, III	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
15	Kontroler jakości	I, II, III	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
16	Lakiernik samochodowy	II, III, IV	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
17	Malarz	I, II	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
18	Mechanik diagnosta	II, III, IV	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
19	Mechanik maszyn i urządzeń	III	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
20	Mechanik samochodowy	II, III, IV	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
21	Mechanik silników spalinowych	II, III, IV	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie

22	Monter instalacji sanitarnych	I, II, III	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
23	Monter ogumienia	I, II, III	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
24	Obrzędny	I, II	Zawodowe
25	Palacz centralnego ogrzewania	I, II	Zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
26	Pilot pojazdów	I, II, III	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
27	Robotnik	I, II, III	Zawodowe
28	Robotnik magazynowy	I, II, III	Zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
29	Smarownik	I, II, III	Zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
30	Spawacz	II, III, IV	Zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
31	Sprzątaczką	I, II	Zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
32	Stolarz	I, II, III	Zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
33	Szlifierz	II, III, IV	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
34	Ślusarz narzędziowy	II, III, IV	Zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
35	Ślusarz samochodowy	II, III, IV	Zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
36	Ślusarz warsztatowy	II, III, IV	Zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
37	Tapicer	II, III, IV	Zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
38	Tokarz	II, III, IV	Średnie lub zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
39	Wydawca narzędzi	II, III	Zawodowe plus odpowiednie przeszkolenie
40	Zmywacz pojazdów	I, II,	Zawodowe

WYSOKOŚĆ DODATKU BRYGADZISTOWSKIEGO

Lp.	Stanowisko	Kategoria dodatku	Wysokość dodatku w % minimalnego wynagrodzenia godzinowego*
I	Brygadzista	I	5,0
		II	7,5
		III	10,0

*minimalne wynagrodzenie / najniższy miesięczny nominal w roku

**WYKAZ STANOWISK NIEROBOTNICZYCH, KATEGORIA
ZASZEREGOWANIA, WYMAGANIA**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania /ryczałt	Wymagane wykształcenie	Staż pracy	Staż na stanowisku
1	Dyrektor	ryczałt	wyższe podyplomowe	+ 10	5
2	Główny Księgowy	ryczałt	wyższe podyplomowe	+ 10	5
3	Kierownik Oddziału	ryczałt	wyższe	10	5
4	Kierownik Wydziału	ryczałt	wyższe	5	3
5	Kierownik Działu	ryczałt	wyższe	5	3
6	Z-ca Kierownika Oddziału	ryczałt	wyższe	5	3
7	Z-ca Kierownika Wydziału	ryczałt	wyższe	5	3
8	Główny Dyspozytor	ryczałt	wyższe/średnie	5	3
9	Mistrz	ryczałt	wyższe/średnie	5	3
10	Kierownik Magazynu	ryczałt	wyższe/średnie	5	3
11	Kierownik Pracowni	ryczałt	wyższe	5	3
12	Kierownik Ośrodka Szkolenia	ryczałt	wyższe	5	3
13	Dyspozytor	ryczałt	średnie	5	2
14	Kierownik Kasy	ryczałt	średnie	5	3
15	Kierownik Projektu	ryczałt	wyższe	5	
16	Doradca Zarządu	ryczałt	wyższe podyplomowe	+ 10	
17	Radca Prawny	ryczałt	wg odrębnych przepisów	5	

18	Główny Specjalista	XI, XII, XIII	wyższe podyplomowe	+ 8	
19	Rzecznik Prasowy	X, XI, XII	wyższe	5	
20	Technolog	VII, VIII, IX	wyższe	5	
21	Rewident	VII, VIII, IX	wyższe	5	
22	Specjalista	VI, VII, VIII	wyższe	5	
23	Instruktor dyspozytor	IV, V, VI	średnie	5	
24	Inspektor bhp	III, IV, V	wyższe/średnie	3	
25	Specjalista ds. ochrony p.poż i ratownictwa	III, IV, V	wyższe pożarnicze	5	
26	Administrator sieci	IV, V, VI	średnie	3	
27	Inspektor	III, IV, V	średnie	3	
28	Kasjer	III, IV	średnie	3	
29	Archiwista	II, III	średnie	1	
30	Referent	I, II	średnie		

**REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW MIEJSKICH
ZAKŁADÓW AUTOBUSOWYCH SP. Z O.O.**

§1

1. W ramach środków przeznaczonych na wynagrodzenia, tworzy się fundusz premiowy.
2. Wysokość funduszu premiowego jest zależna od poziomu wykonanych zadań przewozowych przez Spółkę w miesiącu kalendarzowym i jest naliczana przez Dyrektora ds. Ekonomiczno-Finansowych.
3. Warunkiem uruchomienia funduszu premiowego jest wykonanie zadań przewozowych przez Spółkę na poziomie nie niższym niż 97,0 %.
4. Naliczenie wysokości funduszu premiowego następuje wg niżej wymienionych zasad:
 - a) wykonanie większe lub równe 99,5 % - naliczenie premii w wysokości 100 %,
 - b) wykonanie większe lub równe 99,0 % - naliczenie premii w wysokości 75 %,
 - c) wykonanie większe lub równe 98,0 % - naliczenie premii w wysokości 50 %,
 - d) wykonanie większe lub równe 97,0 % - naliczenie premii w wysokości 25 %.
5. Maksymalna wysokość premii dla grup zawodowych wynosi odpowiednio w przeliczeniu na etat:
 - a) kierowcy - 800 zł.,
 - b) pracownicy zaplecza i obsługi - 500 zł.,
 - c) stanowiska nierobotnicze - 400 zł.
6. W przypadku wykonania zadań przewozowych w wysokościach podanych w ust. 4, maksymalna wysokość premii wynosi odpowiednio 100, 75, 50 lub 25%.

§2

1. Wysokość funduszu premiowego naliczana jest miesięcznie.
2. Korekta naliczonego funduszu premiowego, z uwzględnieniem faktycznie wykonanych zadań przewozowych przez Spółkę, następuje z miesięcznym opóźnieniem, w stosunku do wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc (*np. ewentualna korekta premii za wykonaną pracę przewozową w styczniu, nastąpi przy wypłacie premii w marcu*)
3. Premia przyznawana jest przez kierowników komórek organizacyjnych w oparciu o Zasady określone niniejszym Regulaminem.
4. Premia wypłacana jest przez Spółkę w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

§3

1. Premia naliczana jest miesięcznie za czas efektywnej pracy, zgodnie z wymiarem czasu pracy każdego Pracownika.
2. Za czas efektywnej pracy uznaje się dzień, za który Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę.
3. Naliczanie premii następuje za przepracowany efektywny czas pracy, z uwzględnieniem zasad określonych w § 1 ust. 4.

§4

1. Podstawowy wymiar premii nie może przekroczyć kwoty, odpowiadającej wymiarowi czasu pracy Pracownika, wynikającej z wymiaru etatu określonego w umowie o pracę.
2. W przypadku przepracowania przez Pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy godzin ponad poziom wynikający z wymiaru etatu (godzin ponad wymiarowych), premia regulaminowa zostaje naliczona zgodnie z zasadami określonymi w § 1 ust. 4 za łącznie przepracowane godziny, maksymalnie do wysokości nominału miesiąca zgodnie z wzorem:

$$\text{Łh} / \text{nonim-ca} * \text{maXprem. gr zaw.} = \text{premianaliczona}$$

gdzie:

Łh - łącznie godziny efektywnej pracy przepracowane w danym miesiącu

nonim-ca - nominal godzinowy miesiąca

maxprem, gr zaw. - maksymalna wysokość premii dla danej grupy zawodowej

premianaliczona - premia naliczona dla danego Pracownika

3. Łączna kwota premii regulaminowej dla Pracownika nie może przekroczyć maksymalnej kwoty w danej grupie zawodowej.

§5

1. Pracownik może być pozbawiony za dany miesiąc prawa do premii regulaminowej lub jej części za uchybienia w realizacji obowiązków pracowniczych wynikających z Regulaminu Pracy, skutkujące udzieleniem:
 - 1) kary upomnienia - zmniejszenie kwoty premii o 50%,
 - 2) kary nagany - pozbawienie 100% premii regulaminowej,
 - 3) kary pieniężnej - pozbawienie 100% premii regulaminowej.
2. Pracownik może być pozbawiony prawa do premii regulaminowej lub jej części w przypadku przyczynienia się do powstania uchybienia określonego w katalogu uchybień w Umowie wykonawczej na świadczenie usług przewozowych zawartej pomiędzy ZTM i MZA.
3. Wysokość premii regulaminowej ulega zmniejszeniu o kwotę potrącenia, jaką nakłada ZTM na Spółkę.
4. Katalog uchybień obejmuje nw. wykroczenia:
 - a) niezgodność ze stanem faktycznym dokumentów sprawozdawczych, sporządzanych przez Spółkę, powstała z winy pracowników zajmujących się sprawozdawczością,
 - b) braki wyposażenia technicznego, zły stan techniczny, brak czystości autobusów Spółki, nieprawidłowość eksploatacji,
 - c) niewłaściwa obsługa pasażerów na przystankach,
 - d) niewłaściwe oznakowanie autobusu,
 - e) niezgodna z rozkładem jazdy obsada brygad taborem,
 - f) wykroczenie służbowe,
 - g) niekorzystne zdarzenia rozkładowe,
 - h) niewłaściwa realizacja rozkładu jazdy,
 - i) brak pełnej sprawności automatu do sprzedaży biletów, brak biletów jednorazowych przeznaczonych do sprzedaży w autobusie przez kierowcę,
 - j) nieprawidłowe wykonywanie obowiązków przez pracowników Spółki podczas realizacji Umowy,
 - k) wydłużony czas zatrzymania w ruchu pojazdów komunikacji miejskiej spowodowany awarią autobusu.

5. Wysokość kwot pomniejszenia premii za poszczególne uchybienia, o których mowa w § 5 ust. 4 uzależniona od stawki za wozokilometr oraz od wysokości kwot potrącenia za uchybienia określonych w Umowie wykonawczej, i będzie podawana na dany rok do wiadomości Pracowników poprzez wywieszenie na tablicach ogłoszeń.

§6

1. Czynniki krytycznymi, w okresie rozliczeniowym, pozbawiającymi Pracownika w alkoholu w momencie zgłaszania się do pracy, w czasie wykonywania pracy całości prawa do premii regulaminowej są w szczególności:
 - a) stwierdzenie stanu po spożyciu alkoholu lub pod wpływem, przebywania na terenie zakładu pracy bez względu na status dnia pracownika,
 - b) niewykonanie w terminie badań okresowych,
 - c) nie odbycie obowiązkowych szkoleń bez usprawiedliwienia,
 - d) wykonywanie pracy bez ważnych dokumentów uprawniających do wykonywania zawodu,
 - e) spowodowanie strat dla Spółki przekraczających maksymalną kwotę premii regulaminowej w danej grupie zawodowej,
 - f) rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp.
 - g) kradzież.

§7

1. Na Kierownikach komórek organizacyjnych decydujących o pozbawieniu premii regulaminowej w całości lub jej części, ciąży obowiązek poinformowania Pracownika na piśmie o podjętej decyzji.
2. Pracownikowi przysługuje prawo odwołania się od decyzji o pozbawieniu premii regulaminowej lub jej części do właściwego Dyrektora, w terminie 14 dni licząc od dnia darczenia decyzji Pracownikowi.

