

Zarządzenie wewnętrzne nr 01/ 2007 r.

z dnia 01 marca 2007 r.

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks Pracy (Dz. U. Nr 24 poz.141 ze zmianami) zarządza się, co następuje :

§ 1

W Prosper Polska Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Warszawie, wpisanej do rejestru przedsiębiorców, prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla miasta stołecznego Warszawy XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego, pod numerem KRS 0000228924, ustala się Regulamin Wynagradzania w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Regulamin Wynagradzania powinien być podany do wiadomości każdego nowego pracownika zatrudnionego przez Pracodawcę, o którym mowa w § 1, przed jego przystąpieniem do pracy.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
Prosper Polska Sp. z o.o.
z siedzibą w Warszawie, zwany dalej Regulaminem

I. Postanowienia ogólne

§ 1. Regulamin wynagradzania ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

§ 2. Postanowienia Regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników Prosper Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Warszawie.

§ 3. 1. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

a) przepisach prawa pracy – oznacza to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks Pracy (Dz. U. Nr 24 poz.141 ze zm.) oraz przepisy wydane na jej podstawie,

b) Pracodawcy – oznacza to Prosper Polska spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Warszawie,

c) Pracownik – oznacza to osobę pozostającą w stosunku pracy z Pracodawcą,

2. Używany w Regulaminie skrót „K.p.” oznacza ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (Dz. U. Nr 24 poz.141 ze zm.)

§ 4. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe aniżeli wynagrodzenie minimalne określone przez Państwo.

§ 5. Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę.

§ 6.1. Sposób kształtowania przez Pracodawcę wynagrodzeń nie narusza zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn.

2. W szczególności Pracownicy, bez względu na płeć, mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane Pracownikom w formie pieniężnej i w innej formie niż pieniężna.

4. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od Pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

§ 7. Regulamin nie narusza przepisów prawa pracy i w taki sposób winien być interpretowany.

II. Świadczenia przysługujące Pracownikowi ze stosunku pracy

§ 8. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości określonej w umowie o pracę.

§ 9. 1. Za pracę w godzinach nadliczbowych - oprócz normalnego wynagrodzenia - przysługuje dodatek w wysokości wynikającej z przepisów prawa pracy, z zastrzeżeniem art. 136 K.p.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje za pracę w niedzielę w normalnym czasie pracy, jeżeli Pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu. Dotyczy to także pracy w święto.

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

4. Pracownikom, o których mowa w ust. 3, z wyłączeniem Pracowników zarządzających, w imieniu Pracodawcy, zakładem pracy, przysługuje jednak prawo do oddzielnego wynagrodzenia z tytułu pracy wykonanej 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 innego dnia wolnego od pracy.

§ 10.1. W zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę Pracodawca, na wniosek Pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. W tym przypadku Pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

2. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany ponad ustaloną normę może nastąpić także bez wniosku Pracownika; w takim przypadku Pracodawca udziela czasu wolnego od pracy najpóźniej do zakończenia okresu rozliczeniowego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. W tym przypadku Pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 11. 1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących Pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego przez Państwo.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.2, przysługuje Pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy Pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

3. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć Pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ust.1. Jeżeli przestój nastąpił z winy Pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

§ 12.1 Za wadliwe wykonanie z winy Pracownika produktów lub usług wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli skutek wadliwie wykonanej pracy z winy Pracownika nastąpiło obniżenie jakości produktu lub usługi, wynagrodzenie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.

2. Jeżeli wadliwość produktu lub usługi została usunięta przez Pracownika, przysługuje mu wynagrodzenie odpowiednie do jakości produktu lub usługi, z tym że za czas pracy przy usuwaniu wady wynagrodzenie nie przysługuje.

§ 13. 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 (dwadzieścia) % stawki godzinowej wynikającej z wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego przez Państwo.

2. W stosunku do Pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1, może być - jeżeli tak postanowi Pracodawca odrębnym zarządzeniem - zastąpione ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

§ 14. 1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie Pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba Pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

2. Na mocy Regulaminu należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, o której mowa w ust.1, Pracodawca wypłaca w wysokości i na zasadach określonych w przepisach prawnych wydanych przez ministra właściwego ds. pracy na podstawie art. 77⁵ § 2 K.p.

3. Na pisemny wniosek Pracownika Pracodawca może wyrazić w formie pisemnej zgodę na odbycie podróży służbowej:

- a) poza granice kraju - samochodem osobowym niebędącym własnością Pracodawcy,
- b) w kraju – samochodem osobowym, motocyklem lub motorowerem niebędącym własnością Pracodawcy.

4. W przypadku wyrażenia przez Pracodawcę zgody na podróż służbową ww. opisanym środkiem transportu niebędącym własnością Pracodawcy, za przejazd w takiej podróży (ust.3) przysługuje Pracownikowi zwrot kosztów w wysokości i na zasadach określonych w przepisach wydanych przez ministra właściwego ds. pracy na podstawie art. 77⁵ § 2 K.p. , o których mowa w ust. 2

§ 15. 1. 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. (art. 92 § 2 K.p.).

2. W pierwszym dniu każdego okresu niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą nie dłużej niż 6 dni , Pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia , o którym mowa w ust. 1 pkt 1 /Art.92 § 1¹ K.p./.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, 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.

4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:

- 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
- 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

5. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w obowiązujących przepisach prawnych.

§16. 1. Pracodawca może - w drodze zarządzenia stanowiącego integralną część Regulaminu - ustalić Regulamin premiowania. Regulamin winien w szczególności określać przesłanki pozytywne nabycia prawa do premii w określonej wysokości, jak i przesłanki negatywne (tzw. reduktory premii) pozbawiające Pracownika prawa do niej. Wejście w życie Regulaminu premiowania nastąpiłoby w takim przypadku stosownie do postanowień dot. zmiany Regulaminu.

2. Pracodawca może również przyznać Pracownikowi prawo do premii w określonej wysokości w umowie o pracę. Umowa określi w takim przypadku przesłanki przyznania prawa do premii, o których mowa w ust. 1 zd. drugie i jej wysokość.

3. Jeżeli umowa o pracę przyznaje Pracownikowi świadczenie określone mianem premii lub premii uznaniowej nie dookreślając jednak przesłanek jego przyznania lub/i jego wysokości, premia ta przy tym nie została uregulowana w Regulaminie premiowania, o którym mowa w ust.1, świadczenie takie nie jest premią w rozumieniu nin. umowy, ale świadczeniem o charakterze uznaniowym.

§17. Pracodawca może przyznać nagrody indywidualne wg swego uznania wybranym przez siebie Pracownikom, mając na uwadze:

- jakość i rzetelność świadczenia przez nich pracy,
- osiągnięcia w pracy,
- przejawianie inicjatywy w pracy,
- ich rozwój zawodowy,
- przyczynianie się w sposób szczególny do wykonywania zadań przez Pracodawcę.

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

§ 19. 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 na zasadach określonych w przepisach prawa pracy. Przepisy te określają w szczególności krąg podmiotów, którym przysługuje taka odprawa, jak również jej wysokość.

§ 20. Pracodawca zapewnia w niezbędnym zakresie napoje i drobny poczęstunek Pracownikom:

a) uczestniczącym w organizowanych przez niego na terenie przedsiębiorstwa Pracodawcy konferencjach, naradach i spotkaniach, które mają trwać dłużej niż dwie godziny,

b) uczestniczącym w organizowanych przez niego poza siedzibą przedsiębiorstwa Pracodawcy konferencjach, naradach i spotkaniach - po godzinie 20.00.

III. Postanowienia końcowe

§ 21. Pracodawca z wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy dokonuje potrącenia składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych w wysokości określonej w obowiązujących przepisach prawnych. Pracodawca dokona innych potrąceń, o ile zostanie zobowiązany do tego przez przepisy prawne.

§ 22. Wypłata wynagrodzenia przez Pracodawcę jest dokonywana w miejscu, terminie i czasie określonych w Regulaminie Pracy.

§ 23. Pracownicy są zobowiązani do zachowania w tajemnicy informacji o wysokości wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy otrzymywanych od Pracodawcy.

§ 24. W zakresie nieuregulowanym postanowieniami Regulaminu stosuje się przepisy prawa pracy.

§ 25. Regulamin powinien być podany do wiadomości każdego nowego Pracownika przed jego przystąpieniem do pracy. Pracownik potwierdza powyższą okoliczność własnoręcznym podpisem.

§ 26. 1. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia jego ogłoszenia przez Pracodawcę.

2. Regulamin został wprowadzony na czas nieoznaczony i może być zmieniony przez Pracodawcę.

3. Zmiana Regulaminu następuje w trybie właściwym dla jego ustanowienia. Powyższe postanowienia nie naruszają art. 77² w zw. z art. 241¹³ K.p.

§ 27. Z dniem wejścia w życie nin. Regulaminu tracą moc poprzednie Regulaminy wynagradzania .