

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko - Własnościowej "Przyjaźń" w Krzeszowicach

zawarty w dniu 28.09.2010 r. w Krzeszowicach, pomiędzy **Spółdzielnią Mieszkaniową Lokatorsko - Własnościową „Przyjaźń” w Krzeszowicach**, reprezentowaną przez Zarząd:

Wacław Lizończyk- Prezes Zarządu
Józef Szumiec - Z-ca Prezesa Zarządu

a

Komisją Zakładową NSZZ "Solidarność" przy Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko Własnościowej "Przyjaźń" w Krzeszowicach, reprezentowaną przez:

Teresa Mitka - Przewodniczący Komisji Zakładowej
Winicjusz Ziębiński - Członek Komisji Zakładowej
w oparciu o Dział XI Kodeksu Pracy o następującej treści:

I. POSTANOWIENIA WSTĘPNE

§1

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy określa zasady, formy, warunki wynagradzania oraz przyznawania dodatków do wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko - Własnościowej "Przyjaźń" w Krzeszowicach.

§2

Postanowienia Układu obejmują wszystkich pracowników Spółdzielni zatrudnionych na podstawie umowy o pracę za wyjątkiem Prezesa, Głównego Księgowego i Członków Zarządu.

§3

1. Postanowienia Układu nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu Pracy oraz innych aktów prawnych określających prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy,
2. Przy wprowadzeniu Układu łączne wynagrodzenie brutto pracownika nie może być niższe od wynagrodzenia dotychczas otrzymywanego w porównywalnym wymiarze czasu pracy.

§4

Do wynagrodzenia pracowników Spółdzielni stosuje się formę ryczałtową.

§5

Zgodnie z art. 80 Kodeksu Pracy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za wykonywaną pracę. Za czas pracy, w którym pracownik nie wykonuje pracy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy wynika to z przepisów Kodeksu Pracy lub przepisów szczególnych.

§6

Wysokość stawki wynagrodzenia ryczałtowego dla poszczególnych pracowników uzależniona winna być od:

- a kwalifikacji i umiejętności zawodowych,
- b oceny dotychczasowej pracy i osiągniętych wyników,
- c samodzielności w wykonywaniu pracy,
- d charakteru i warunków pracy występujących na danych stanowiskach pracy,
- e stopnia odpowiedzialności związanej z wykonywaną pracą.

§7

1. Zaszeregowanie pracowników do odpowiedniej kategorii dokonuje się na podstawie taryfikatorów stanowisk stosownie do rodzaju wykonywanej pracy, posiadanych kwalifikacji zawodowych odpowiednich do zajmowanego stanowiska pracy. Taryfikator stanowisk stanowi załącznik do niniejszego Układu. O zaszeregowaniu pracowników do odpowiedniej kategorii oraz stawkach wynagrodzenia ryczałtowego w ramach posiadanych środków decyduje Zarząd Spółdzielni.
2. W przypadku łączenia stanowisk pracownikowi przyznaje się kategorię zaszeregowania przewidzianą dla stanowiska wyżej zakwalifikowanego w taryfikatorze stanowisk.
3. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagradzany jest według zasad obowiązujących pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Wysokość wynagrodzenia ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę.

§8

Zarząd Spółdzielni w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia samodzielnie prowadzi politykę płac i ustala dla pracowników składniki wynagrodzenia oraz ich wysokość.

§9

1. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest raz w miesiącu.
2. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu do 28 dnia bieżącego miesiąca kalendarzowego.
 1. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
 2. Wynagrodzenia pracowników wypłaca się w formie przelewu na rachunek bankowy wskazany przez pracownika lub w formie pieniężnej w siedzibie Spółdzielni, do rąk własnych pracownika lub osoby przez niego pisemnie upoważnionej zgodnie z art.86 § 3 KP.

II. ZASADY WYNAGRADZANIA

§10

1. Wynagrodzenie pracowników składa się z wynagrodzenia ryczałtowego
2. Ponadto przysługują inne świadczenia pieniężne wynikające z przepisów niniejszego układu zbiorowego pracy i prawa pracy.

§11

Zasady przyznawania premii uznaniowej.

1. Podstawę naliczeń funduszu premiowego stanowi łączna kwota wynagrodzeń ryczałtowych pracowników. Fundusz premiowy nie może przekroczyć 10 % tej podstawy.
2. Wypłata premii uznaniowej następuje na podstawie wniosków premiowych zatwierdzonych przez Prezesa Zarządu.
3. Premia indywidualna ma charakter uznaniowy i stanowi wyróżnienie za wyniki w pracy w szczególności za jakość, terminowość i rzetelność wykonanej pracy.

§12

Zasady przyznawania premii bilansowej.

1. W ramach funduszu płac, tworzy się fundusz premii bilansowej.
1. Podstawę naliczenia funduszu premii bilansowej stanowi łączna kwota wynagrodzeń ryczałtowych pracowników administracyjno-biurowych w miesiącu grudniu poprzedniego roku kalendarzowego. Fundusz premii bilansowej wynosi do 30 % tej podstawy.
3. Decyzję o wysokości premii podejmuje Zarząd w formie uchwały.
4. Premia bilansowa przysługuje pracownikom administracyjno - biurowym.
5. Premia bilansowa ma charakter uznaniowy, stosownie do oceny ilości i jakości pracy przy sporządzaniu sprawozdania finansowego.
6. Wypłata premii bilansowej może nastąpić po zweryfikowaniu sprawozdania finansowego i przyjęciu rezultatów weryfikacji przez Radę Nadzorczą, na podstawie wniosku premiowego zatwierdzonego przez Prezesa Zarządu Spółdzielni.

§13

Nagrody dla pracowników.

1. Spółdzielnia w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy fundusz nagród Zarządu.
2. Wysokość funduszu nagród ustala Zarząd Spółdzielni do wysokości 5 % planowych wynagrodzeń ryczałtowych.
3. Zarząd Spółdzielni będący dysponentem tego funduszu przydziela 50 % jego wysokości do dyspozycji Prezesa Zarządu Spółdzielni.

§14

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

1. Praca ustalona ponad normy czasu pracy określone w umowach o pracę stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca jest dopuszczalna tylko w razie konieczności usunięcia awarii lub szczególnych potrzeb Spółdzielni, a także w przypadkach określonych w Kodeksie Pracy.
2. Liczba godzin nadliczbowych w związku ze szczególnymi potrzebami Spółdzielni nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika liczby godzin dopuszczonych Kodeksem Pracy.
3. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości uregulowanej w Kodeksie Pracy, bez względu na wymiar czasu pracy.

§15

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej.

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania danego pracownika, jednak nie mniej niż wynika to z Kodeksu Pracy.
2. Pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy 22:00 - 6:00.

§16

Nagrody jubileuszowe.

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa za wieloletnią pracę.
2. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa w następujących wysokościach:
 - a za 20, 25, 30 lat pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy,
 - b za 35, 40, 45, 50 lat pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.
1. Do stażu pracy uprawniającego do nabycia praw do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie okresy pracy udokumentowane świadectwem pracy, oraz inne okresy zaliczane do stażu pracy odrębnymi przepisami.

§17

Odprawy emerytalno - rentowe i pośmiertne.

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 jednorazowa odprawa pieniężna w następującej wysokości:
 - a 100% wynagrodzenia miesięcznego pracownika liczonego jak ekwiwalent za

- urlop, jeżeli dany pracownik ma do 10 lat stażu pracy,
- b 125% wynagrodzenia miesięcznego pracownika liczonego jak ekwiwalent za urlop, jeżeli pracownik ma do 20 lat stażu pracy,
- c 150% wynagrodzenia miesięcznego pracownika liczonego jak ekwiwalent za urlop, jeżeli pracownik ma powyżej 20 lat stażu pracy.

2. Do stażu pracy uprawniającego do nabycia odprawy emerytalno- rentowej zalicza się wszystkie okresy pracy udokumentowane świadectwem pracy, oraz inne okresy zaliczane do stażu pracy odrębnymi przepisami.

§18

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna zgodnie z przepisami art. 93 Kodeksu Pracy.

III. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§19

1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy rozwiązuje się:
 - a na podstawie zgodnego oświadczenia stron,
 - b z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.
1. Oświadczenie stron o rozwiązaniu układu oraz wypowiedzenie układu następuje w formie pisemnej.
2. Okres wypowiedzenia wynosi trzy miesiące kalendarzowe.
3. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawiera się na czas nie określony.
4. Zmiany do Układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

§20

Wszystkie składniki wynagrodzenia i świadczenia zawarte w niniejszym układzie zmniejszają się proporcjonalnie do okresów pobierania zasiłków z ubezpieczenia społecznego na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§21

Zgodnie z ustawą z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. Nr 70 poz. 335 z późniejszymi zmianami) w Spółdzielni tworzy się odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych w wysokości wynikającej z przepisów Ustawy. Zasady korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych określa regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

§22

Ustalenie innych świadczeń związanych z pracą

1. Zwrot należności z tytułu podróży służbowej następuje na podstawie Kodeksu Pracy, liczonych tak jak dla pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej.

2. Dopuszcza się zwrot należności z tytułu używania narzędzi, materiałów i sprzętu, stanowiących własność pracownika, który wykonuje pracę dla pracodawcy. Decyzję o wysokości ekwiwalentu określa Zarząd w formie uchwały .
3. Dopuszcza się refundację kosztów szkoleń, kursów , uprawnień, itp. Decyzję o wysokości dofinansowania określa Zarząd w formie uchwały .

§23

W sprawach nie objętych Układem stosuje się przepisy prawa pracy oraz inne obowiązujące przepisy.

§24

Niniejszy Układ wchodzi w życie z dniem zarejestrowania.

KOMISJA ZAKŁADOWA
N.S.Z.Z. "SOLIDARNOŚĆ"
Przy Spółdzielni Mieszkaniowej
Lokatorsko-Własnościowej
"PRZYJAŻŃ" w KRZESZOWICACH
NIP 513-00-24-585 REG 358579286

Mitka Teresa
Lizbiński Włodzisław

Spółdzielnia Mieszkaniowa
Lokatorsko-Własnościowa
"PRZYJAŻŃ" w Krzeszowicach
ZARZĄD

zastępca Prezesa Zarządu
Spółdzielni
[Signature]
inż. Józef Szumiec

PREZES
ZARZĄDU SPÓŁDZIELN
[Signature]
Wacław Lizończyk

ZAŁĄCZNIK NR 1

TABELA ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW NA STANOWISKACH
ROBOTNICZYCH

Grupa kwalifikacyjna	Wymogi kwalifikacyjne		Kategoria zaszeregowania
I	Robotnik Przyuczony Sprzątacza	wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne	1 - 3
II	Robotnik Wykwalifikowany	wykształcenie zawodowe lub podstawowe z wykształceniem kursowym w zawodzie	4 - 6
III	Robotnik Wysoko Kwalifikowany	wykształcenie zawodowe oraz zaświadczenie kwalifikacyjne podstawowe i szkolenie kursowe z zaświadczeniem kwalifikacyjnym w zawodzie	6 - 9
IV	Mistrz w Zawodzie lub Specjalista w Zawodzie	kwalifikacje jak w grupie III i specjalizacja w zawodzie odpowiadająca wymogom Mistrza w Zawodzie	9 - 11

Spółdzielnia Mieszkaniowa
Lokatorsko - Własnościowa
"PRZYJAŹŃ" w Krzeszowicach
ZARZĄD




ZAŁĄCZNIK NR 2

TABELA ZASZEREGOWANIA STAWEK WYNAGRODZEŃ RYCZAŁTOWYCH NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH

Kategoria zaszeregowania	Stawka wynagrodzenia ryczałtowego		
1	100% minimalnego wynagrodzenia	-	110% minimalnego wynagrodzenia
2	110% minimalnego wynagrodzenia	-	130% minimalnego wynagrodzenia
3	110% minimalnego wynagrodzenia	-	140% minimalnego wynagrodzenia
4	115% minimalnego wynagrodzenia	-	155% minimalnego wynagrodzenia
5	115% minimalnego wynagrodzenia	-	160% minimalnego wynagrodzenia
6	120% minimalnego wynagrodzenia	-	170% minimalnego wynagrodzenia
7	125% minimalnego wynagrodzenia	-	175% minimalnego wynagrodzenia
8	130% minimalnego wynagrodzenia	-	190% minimalnego wynagrodzenia
9	140% minimalnego wynagrodzenia	-	200% minimalnego wynagrodzenia
10	150% minimalnego wynagrodzenia	-	210% minimalnego wynagrodzenia
11	160% minimalnego wynagrodzenia	-	220% minimalnego wynagrodzenia

Ilekróć mowa o minimalnym wynagrodzeniu , rozumie się przez to ustawę z dnia 10 października 2002r (Dz.U nr 200 poz.1679 z późniejszymi zmianami)

Spółdzielnia Mieszkaniowa
Lokatorsko - Własnościowa
"PRZYJAŹŃ" w Arzeszowicach
ZARZĄD




Lipinski

ZAŁĄCZNIK NR 3

TABELA STANOWISK ZASZEREgowANIA I WYMAGANYCH KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH NIEROBOTNICZYCH

Stanowisko	Wymagane wykształcenie	Wymogi kwalifikacyjne	Kategoria zaszeregowania
Radca Prawny	wg odrębnych przepisów		17 - 21
Kierownik Działu	wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji	4 lata pracy w danej specjalności	14 - 19
	średnie odpowiednie do pełnionej funkcji	8 lat pracy w danej specjalności	
Specjalista	wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji	4 lata pracy w danej specjalności	10 - 18
	średnie odpowiednie do pełnionej funkcji	8 lat pracy w danej specjalności	
Mistrz	średnie techniczne	ukończony staż pracy	10 - 17
Administrator	średnie	ukończony staż pracy	9 - 15
Magazynier	średnie	ukończony staż pracy	8 - 13
Referent	średnie		8 - 13

Spółdzielnia Mieszkaniowa
Lokatorsko - Własnościowa
"PREYJAŻŃ" w Krzeszowicach
ZARZĄD




W. Ziobinski

ZAŁĄCZNIK NR 4

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA RYCZAŁTOWEGO DLA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH NIEROBOTNICZYCH

Kategoria zaszeregowania	Stawka wynagrodzenia zasadniczego		
1	100% minimalnego wynagrodzenia	-	110% minimalnego wynagrodzenia
2	110% minimalnego wynagrodzenia	-	130% minimalnego wynagrodzenia
3	110% minimalnego wynagrodzenia	-	140% minimalnego wynagrodzenia
4	115% minimalnego wynagrodzenia	-	155% minimalnego wynagrodzenia
5	115% minimalnego wynagrodzenia	-	160% minimalnego wynagrodzenia
6	120% minimalnego wynagrodzenia	-	170% minimalnego wynagrodzenia
7	125% minimalnego wynagrodzenia	-	175% minimalnego wynagrodzenia
8	130% minimalnego wynagrodzenia	-	190% minimalnego wynagrodzenia
9	140% minimalnego wynagrodzenia	-	200% minimalnego wynagrodzenia
10	150% minimalnego wynagrodzenia	-	210% minimalnego wynagrodzenia
11	160% minimalnego wynagrodzenia	-	220% minimalnego wynagrodzenia
12	170% minimalnego wynagrodzenia	-	230% minimalnego wynagrodzenia
13	175% minimalnego wynagrodzenia	-	240% minimalnego wynagrodzenia
14	180% minimalnego wynagrodzenia	-	250% minimalnego wynagrodzenia
15	190% minimalnego wynagrodzenia	-	260% minimalnego wynagrodzenia
16	200% minimalnego wynagrodzenia	-	270% minimalnego wynagrodzenia
17	210% minimalnego wynagrodzenia	-	280% minimalnego wynagrodzenia
18	220% minimalnego wynagrodzenia	-	290% minimalnego wynagrodzenia
19	230% minimalnego wynagrodzenia	-	300% minimalnego wynagrodzenia
20	240% minimalnego wynagrodzenia	-	310% minimalnego wynagrodzenia
21	250% minimalnego wynagrodzenia	-	320% minimalnego wynagrodzenia

Ilekoć mowa o minimalnym wynagrodzeniu , rozumie się przez to ustawę z dnia 10 października 2002r (Dz.U nr 200 poz.1679 z późniejszymi zmianami)

Spółdzielnia Inżynierska
Lokatoroko - Własnościowa
"PRZYJAŚN" w Krzeszowicach
ZARZĄD


