

Regulamin wynagradzania pracowników
My Center S.A. z siedzibą w Zabrze
z dnia 24 marca 2023 roku

§ 1.

1. Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy¹, ustala się warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń mających związek z pracą dla pracowników spółki – My Center Spółka Akcyjna (KRS: 0000522820)² z siedzibą w Zabrzu.³
2. Postanowienia regulaminu stosuje się wobec wszystkich pracowników zatrudnionych w My Center SA z siedzibą w Zabrzu, bez względu na rodzaj umowy o pracę oraz zajmowane stanowisko.
3. Każdy Pracownik może zapoznać z treścią regulaminu, który udostępniony jest w siedzibie spółki w Zabrzu oraz po ogłoszeniu upadłości na stronie www.syndyk.de.

§ 2.

1. System wynagradzania jest uzależniony od zakwalifikowania konkretnego pracownika w ramach następującego zakresu:
 - a. pracownicy centrali – przez których należy rozumieć osoby których miejscem pracy jest siedziba pracodawcy w Zabrzu, osoby wykonujące swoje obowiązki w formie Home Office oraz na terenie całego kraju, w miejscach zamieszkania jak również w miejscach prowadzenia działalności i miejscach, w których znajduje się majątek pracodawcy;
 - b. pracownicy terenowych jednostek handlu detalicznego⁴ – pracownicy wykonujący pracę w punktach sprzedaży towarów, bez względu na sprawowaną funkcję.
2. Dla oceny zaklasyfikowania pracownika w ramach § 2 ust. 1, istotne znaczenie ma zakres wykonywanych obowiązków oraz miejsce wykonywania pracy, nie zaś nazwa stanowiska.
3. Pracownikom centrali oraz pracownikom terenowym zapewnia się wynagrodzenie zasadnicze na poziomie nie niższym, niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone corocznie rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w danym roku kalendarzowym.

¹ dalej jako: k.p.

² dalej jako: Regulamin

³ dalej jako: My Center S.A. lub Pracodawca

⁴ dalej jako: pracownicy terenowi

4. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego Pracownika może ulec zmianie w wyniku indywidualnych ustaleń między Pracownikiem a Pracodawcą, z uwzględnieniem kwalifikacji pracownika oraz rodzaju, zakresu wykonywanej pracy oraz posiadanego doświadczenia zawodowego.
5. Wynagrodzenie płatne jest z dołu, do 10 każdego miesiąca. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia przypada na dzień wolny od pracy, to Pracodawca wypłacana je w poprzedzającym dniu roboczym.
6. Premia motywacyjna, premia uznaniowa, dodatek funkcyjny oraz inne składniki wynagrodzenia, jeżeli przysługują one Pracownikowi, płatne są w dniu wypłaty wynagrodzenia, którym mowa w § 2 ust. 5.
7. Za pisemną zgodą pracownika, wynagrodzenie jest wypłacane przelewem na rachunek bankowy. Wypłata wynagrodzenia w formie gotówkowej przewidziana jest wyłącznie w sytuacjach wyjątkowych, w miejscu wykonywania pracy.
8. Przelew bankowy zostanie dokonany z takim wyprzedzeniem, aby wynagrodzenie pracownika zostało zaksięgowane nie później niż w dniu wypłaty wynagrodzenia. Jeżeli ten dzień będzie wolny od pracy, to w poprzedzającym dniu roboczym.
9. Pracodawca odprowadza wpłaty na Pracowniczy Plan Kapitałowy w wysokości wpłaty podstawowej. Pracownik może zadeklarować wpłatę dodatkową do wysokości określonej w ustawie z dnia 4 października 2018 roku o Pracowniczych Planach Kapitałowych.

§ 3.

1. Pracownikom przysługiwać może premia uznaniowa lub zadaniowa przyznawana indywidualnie przez Pracodawcę

§ 4.

1. Pracownikom terenowym przysługuje premia motywacyjna, której zasady przyznawania są opisane w ramach § 4
2. W ramach poszczególnych jednostek terenowych, tworzony jest budżet premiowy, którego wartość wynosi 2% (dwa procent) wartości sprzedaży netto (obrotu), uzyskanego przez jednostkę w ramach danego miesiąca kalendarzowego.
3. W jednostkach wieloosobowych budżet premiowy rozdzielany jest według sprzedaży przedstawiciela handlowego na podstawie zapisów w systemie PBC (magazynowo - handlowym).
4. Premia motywacyjna przysługuje pracownikowi jedynie za przepracowane dni.

5. Premia motywacyjna nie jest uwzględniana w podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego ustalanego na podstawie rozporządzenia Ministra pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.
6. Premia motywacyjna nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby, ustalonej zgodnie z treścią art. 92 § 1 i 2 k.p. oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacalnych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 5.

1. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego oraz premii i dodatku, o którym mowa w § 6, Pracownikowi przysługują dodatkowe składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą.
 - a. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych;
 - b. wynagrodzenie za pracę w porze nocnej;
 - c. dodatek funkcyjny – zasady jego przyznawania opisane są w § 6.
2. Pracownikom jednostek terenowych przysługuje ekwiwalent za pranie odzieży w wysokości 15,00 zł miesięcznie.

§ 6.

1. Dodatek funkcyjny, o którym mowa w § 4 ust. 1 lit. c, przysługuje pracownikom, zatrudnionym na stanowisku kierownika jednostki terenowej oraz kierownika regionalnego.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego zostaje ustalona na kwotę 300,00 zł brutto.
3. Dodatek funkcyjny, ulega proporcjonalnemu obniżeniu, za każdy dzień nieobecności pracownika, w szczególności z powodu: urlopu wypoczynkowego, zwolnienia lekarskiego, konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub wykorzystaniem urlopu ojcowskiego.
4. W przypadku nieobecności, o której mowa w § 5 ust. 3, kwota dodatku funkcyjnego, która przysługiwałaby kierownikowi jednostki terenowej, zostaje przyznana zastępcy kierownika, o ile pełnił on w tym dniu swoją funkcję.

§ 7.

1. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi:
 - a. 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszechnie oraz w niedziele u święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
 - b. 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, godzinach nadliczbowych w niedzielę i święta, niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy, udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniem pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
2. Pracodawca nie przewiduje pracy w soboty i niedziele oraz dni wolne od pracy.
3. Kierownik jednostki terenowej może zarządzić pracę w sobotę, jednak w wymiarze nie przekraczającym 5 godzin.
4. Za pracę w sobotę pracownikowi przysługuje czas wolny, który odbierany jest w ramach pracy w dni powszednie poprzez skrócenie dobowej normy czasu pracy. Harmonogram czasu pracy ustala kierownik jednostki terenowej.
5. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych, Pracodawca na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy, wówczas pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 8.

1. Pracownikowi używającemu pojazd prywatny do realizacji celów służbowych, przysługuje zwrot kosztów przejazdu w kwocie stanowiącej iloczyn przejechanej odległości i stawki za jeden kilometr.
2. Zakwalifikowanie konkretnej podróży jako spełniającej przesłanki, o których mowa w § 8 ust. 1, wymaga uprzedniej zgody Krajowego Koordynatora Sprzedaży.
3. Stawka za jeden kilometr przebiegu, ustala się zgodnie z obowiązującym rozporządzeniem Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 roku w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy.

§ 9.

1. Postanowienia niniejszego Regulaminu wchodzi w życie po upływie 14 dni od jego zatwierdzenia i podania do wiadomości.

2. W związku z przyjęciem niniejszego regulaminu wynagradzania pracowników My Center S.A. z siedzibą w Zabrze, uchyleniu podlega regulamin wynagradzania pracowników My Center S.A. z dnia 18/04/2017 r. wraz ze wszystkimi późniejszymi aneksami.
3. Regulamin ustala się na czas nieokreślony.
4. Regulamin jest dostępny do wglądu pracownikom w siedzibie spółki, przy ul. Wolności 197, V piętro, p. 505 w Zabrze.
5. W sprawach nieobjętych regulaminem, zastosowanie znajdują przepisy prawa powszechnie obowiązującego.

Przyjęto przez:

(Pracodawca My Center S.A.)