

Zarządzenie nr 04/2025
Zarządu Przystani Morskiej Wolin sp. z o.o.
z dnia 22 maja 2025 r.

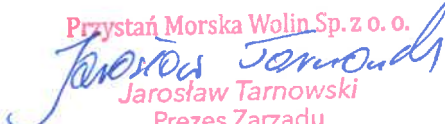
w sprawie przyjęcia regulaminu wynagrodzenia

Na podstawie art. 77² § 11 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.) – zarządza się, co następuje:

§ 1. W Przystań Morska Wolin Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością wprowadza się regulamin wynagradzania w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Zarządzenie podaje się do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń. Każdy z pracowników potwierdza zapoznanie się z Regulaminem poprzez podpisanie oświadczenia o zapoznaniu się z treścią Regulaminu.

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Przystań Morska Wolin Sp. z o.o.

Jarosław Tarnowski
Prezes Zarządu

REGULAMIN WYNAGRADZANIA OBOWIĄZUJĄCY W PRZYSTANI MORSKIEJ WOLIN SPÓŁKA Z O.O. Z SIEDZIBĄ W WOLINIE

Na podstawie art. 77² Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy wprowadza się, co następuje:

Postanowienia wstępne

§ 1

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej Regulaminem ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Przystani Morskiej Wolin Sp. z o.o. z siedzibą Wolinie, zwanym dalej Przystań Morska.
2. Postanowienia regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych w Przystani Morskiej Wolin Spółka z o.o. na podstawie umów o pracę z wyłączeniem osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

§ 2

Ilekoć w niniejszym regulaminie wynagradzania jest mowa o:

- 1) Spółce lub Pracodawcy - należy rozumieć przez to Przystań Morska Wolin Sp. z o.o. w Wolinie;
- 2) Regulaminie - należy przez to rozumieć Regulamin Wynagradzania obowiązujący w Spółce;
- 3) Pracownikowi - należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Spółce na podstawie umowy o pracę bez względu na rodzaj i wymiar czasu pracy;
- 4) Prawie pracy - należy przez to rozumieć wszystkie przepisy prawa pracy, a przede wszystkim Kodeks Pracy, regulujące stosunki między Pracodawcą i Pracownikami,
- 5) Wynagrodzeniu zasadniczym - rozumie się przez to stawkę miesięcznego wynagrodzenia określoną indywidualnie w umowie o pracę.

Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia

§ 3

1. Ustala się czasowy miesięczny system wynagradzania pracowników.
2. Wynagrodzenie płatne jest z dołu, raz w miesiącu, na dzień ostatni każdego miesiąca, a jeśli jest to dzień wolny od pracy - w dniu poprzedzającym ten dzień.
3. Pracownik ma prawo wglądu do dokumentów, na których podstawie obliczono jego wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy.
4. Dokumenty te udostępnia pracodawca na prośbę pracownika.

§ 4

1. Pracownicy mają prawo do następujących świadczeń związanych z pracą:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) nagroda jubileuszowa;

- 3) odprawa emerytalno — rentowa;
- 4) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
- 5) dodatek za pracę w porze nocnej;
- 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne;
- 7) nagroda uznaniowa.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5

1. Pracownik spółki otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości indywidualnie ustalonej w umowie o pracę, odpowiadającej zajmowanemu stanowisku, rodzajowi świadczonej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy.
2. Wynagrodzenie przysługuje tylko za pracę wykonaną z wyjątkiem sytuacji ujętych odrębnie w przepisach prawa pracy. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
3. Wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, określonego w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

§ 6

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.

Nagroda jubileuszowa

§ 7

1. Nagroda jubileuszowa przysługuje pracownikom, którzy w dniu uzyskania określonego stażu pracy są zatrudnieni w ramach stosunku pracy w Przystani Morskiej Wolin sp. z o.o. w Wolinie, w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy - 75% miesięcznego wynagrodzenia miesięcznego
 - 2) po 25 latach pracy - 100% miesięcznego wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) po 30 latach pracy - 150% miesięcznego wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4) po 35 latach pracy - 200% miesięcznego wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) po 40 latach pracy - 300% miesięcznego wynagrodzenia miesięcznego;
 - 6) po 45 latach pracy - 400% miesięcznego wynagrodzenia miesięcznego.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu, w którym upływa okres uprawniający do tej nagrody, a wypłaca się ją niezwłocznie po nabyciu tego prawa.
3. Pracownik jest obowiązany udowodnić i udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
4. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

Joela

5. Nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
6. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, podstawę wyliczenia nagrody jubileuszowej ustala się proporcjonalnie do czasu pracy, określonego w umowie o pracę.
7. Jeżeli po wejściu w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, pracodawca wypłaca tylko jedną, najwyższą nagrodę.

Odprawa emerytalno -rentowa

§ 8

Odprawa emerytalno-rentowa przysługuje pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy w wysokości:

- 1) po 15 latach pracy — 2 miesięcznego wynagrodzenia;
- 2) po 20 latach pracy — 4 miesięcznego wynagrodzenia.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 9

1. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi poza normalnym wynagrodzeniem, w wysokości określonej w Kodeksie Pracy.
2. Dodatek o którym mowa w ust. 1 przysługuje o ile nie został udzielony pracownikowi na jego pisemny wniosek czas wolny za przepracowane godziny nadliczbowe w innym terminie.
3. Pracownikom za usuwanie awarii wykonywane poza ustalonymi godzinami pracy, zamiast dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, może być przyznany ryczałt, którego wysokość odpowiada pracy w godzinach nadliczbowych.
4. Podstawę obliczania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi wynagrodzenie zasadnicze pracownika.

Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 10

Dodatek za pracę w porze nocnej, tj. za pracę w godzinach nocnych tj. od godziny 23:00 do godziny 7:00 przysługuje dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

Dodatkowe świadczenia związane z pracą

§ 11

Pracownicy mogą mieć przyznane dodatkowe świadczenia związane z pracą:

- 1) dodatkowe wynagrodzenie roczne;
- 2) dodatek specjalny;



- 3) nagrodę uznaniową.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 12

1. Pracownikowi może przysługiwać dodatkowe wynagrodzenie roczne po przepracowaniu w Spółce całego roku kalendarzowego.
2. Prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego może przysługiwać także wówczas, gdy okres pracy był krótszy, jednak wynosił co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym, za który wypłacone ma zostać dodatkowe wynagrodzenie roczne.
3. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie przekracza pełnej wysokości wynagrodzenia zasadniczego, otrzymywanego przez pracownika w miesiącu poprzedzającym wypłatę dodatkowego wynagrodzenia rocznego.
4. W przypadku o którym mowa w ust. 2 wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego ustalana jest w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego przez pracownika w poprzednim roku.
5. Decyzję o przyznaniu i wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego za dany rok podejmuje prezes Spółki biorąc pod uwagę sytuację finansową Spółki.
6. Wypłata dodatkowego wynagrodzenia rocznego, o której mowa wyżej powinna nastąpić do dnia 30 czerwca roku następującego po tym, którego dotyczy dodatkowe wynagrodzenie roczne.

Dodatek specjalny

§ 13

1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny wypłacany jest za okres wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany.
3. Wysokość dodatku specjalnego każdorazowo ustala prezes Spółki.
4. Dodatek specjalny wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.

Nagroda uznaniowa

§ 14

1. Pracownik może otrzymać nagrodę uznaniową za wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, stuprocentową miesięczną frekwencję, zastępowanie nieobecnego pracownika, przejawianie inicjatywy w pracy, podnoszenie wydajności oraz jakości pracy, a także za szczególnie efektywne wykonywanie zadań.
2. Nagroda uznaniowa może być też przyznana za wysokie zaangażowanie pracownika w realizację powierzonych mu zadań, w tym zadań dodatkowych powierzonych przez pracodawcę, które przekraczają zakres ustalonych obowiązków.
3. Nagroda uznaniowa jest świadczeniem pieniężnym przyznawanym przez dyrektora Ośrodka w ramach posiadanych środków.

- 4 . Decyzja o przyznaniu nagrody uznaniowej oraz jej wysokości należy do prezesa Spółki.
- 5 . Nagrodę uznaniową wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.

Oddelegowanie

§ 15

1. W przypadku realizacji projektów oraz zadań finansowanych ze środków zewnętrznych, w tym unijnych pracownik może zostać oddelegowany do realizacji tych projektów lub zadań.
2. Oddelegowanie potwierdzone jest odrębnym dokumentem, w którym wskazuje się, w szczególności:
 - wymiar czasu pracy związany z oddelegowaniem pracownika,
 - okres w jakim pracownik będzie oddelegowany,
 - zakres zadań związanych z oddelegowaniem pracownika,
 - kwotę wynagrodzenia związana z oddelegowaniem, która będzie obliczona proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wynikającego z oddelegowania
3. W przypadku oddelegowania pracownika jego wynagrodzenie zasadnicze może zostać wypłacone w dwóch następujących częściach:
 - wynagrodzenie wynikające z oddelegowania (proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy związanego z oddelegowaniem),
 - pozostała część wynagrodzenia zasadniczego.
4. Wynagrodzenie z tytułu oddelegowania wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.

Postanowienia końcowe

§ 16

1. Regulamin wchodzi w życie w terminie dwóch tygodni od dnia podania do wiadomości pracowników, poprzez wywieszenie w siedzibie Przystani Morskiej Wolin Sp. z o.o. na tablicy informacyjnej.
2. Regulamin może być zmieniony lub uzupełniony w takim samym trybie, w jakim został wprowadzony.
3. W sprawach nie uregulowanych Regulaminem mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy, w szczególności przepisy Kodeksu Pracy.

Przystań Morska Wolin Sp. z o.o.
Jarosław Tarnowski
Prezes Zarządu

OŚWIADCZENIE

Niniejszym potwierdzam, że zapoznałem/am się z treścią regulaminu wynagradzania obowiązującego w Przystań Morska Wolin sp. z o.o.

Lp.	Nazwisko i imię	Data	Podpis pracownika
1	Zmyk Paulina	22.05.2025	
2	Malinowski Sławomir	22.05.2025	
3	Murdoch-Murach Aneta	22.05.2025	
4	Michalski Robert	22.05.2025	
5	Stal-turam	22.05.2025	
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			



Decyzja
Prezesa Przystań Morska Wolin Spółka z Ograniczoną Odpowiedzialnością
o przyznaniu nagrody uznaniowej dla pracownika

Ze względu na wyróżniającą się postawę, przejawianie inicjatywy w pracy i wzorowe wykonywanie obowiązków, na podstawie art. 105 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz na podstawie regulaminu wynagradzania, przyznaję pani/panu nagrodę uznaniową w wysokości zł brutto (słownie: złotych).

.....
(data, podpis Prezesa)

J. K.

