

**ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY
DLA PRACOWNIKÓW
SPÓŁDZIELNI MIESZKANIOWEJ W ŻARACH**

Zawarty w dniu 26 listopada 2014 roku pomiędzy:

**Spółdzielnią Mieszkaniową w Żarach , reprezentowaną przez
Prezesa Zarządu i Prokurenta**

a

**Związkiem Zawodowym Pracowników Spółdzielni Mieszkaniowej w Żarach
reprezentowanym przez Zarząd Związku.**

**Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników
Spółdzielni Mieszkaniowej
w Żarach**

**ROZDZIAŁ I
POSTANOWIENIA WSTĘPNE**

§ 1

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy określa warunki wynagradzania i przyznawania świadczeń przysługujących z tytułu pracy w Spółdzielni pracownikom zatrudnionym w dniu wejścia w życie Układu oraz osobom podejmującym pracę po wejściu w życie Układu.

§ 2

Podstawą prawną wprowadzenia w Spółdzielni niniejszego Układu jest ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (Dz .U. z 2014r.,poz.1502).

§ 3

1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obejmuje pracowników zatrudnionych w Spółdzielni na podstawie umowy o pracę.
2. Układ nie obejmuje Zarządu Spółdzielni w części dotyczącej zasad wynagradzania.

§ 4

Ilekroć w Zakładowym Układzie Zbiorowym jest mowa o:

1. Pracownikowi – oznacza każdego pracownika zatrudnionego w Spółdzielni na podstawie umowy o pracę,
2. Spółdzielni – oznacza Spółdzielnię Mieszkaniową w Żarach,
3. Zarządzie Spółdzielni – rozumie się przez to osobę(y) zarządzającą(e) Spółdzielnią,(na dzień zawarcia układu jest to Prezes Zarządu)
4. Zakładowej organizacji związkowej – oznacza to Związek Zawodowy Pracowników Spółdzielni Mieszkaniowej w Żarach,
5. Minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez minimalne wynagrodzenie za pracę określone w odrębnych przepisach,
6. Wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę wynikającą z przyznanej kategorii osobistego zaszerogowania,
7. Układzie – rozumie się przez to Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników Spółdzielni Mieszkaniowej w Żarach.

§ 5

W sprawach nieuregulowanych postanowieniami Układu stosuje się przepisy Kodeksu Pracy oraz inne ustawy i akty prawne wydane na ich podstawie.

ROZDZIAŁ II
ZASADY USTALANIA WYNAGRODZEŃ ZA PRACĘ

§ 6

1. Zaszeregowania pracowników do poszczególnych kategorii dokonuje Zarząd Spółdzielni Mieszkaniowej w Żarach w oparciu o kwalifikacje i przydatność na stanowisku pracy.
2. Wykaz stanowisk pracy i przypisanych do nich kategorii zaszeregowania stanowi załącznik nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.
3. Tabelę stawek wynagrodzeń zasadniczych ustala Zarząd Spółdzielni Mieszkaniowej w Żarach w porozumieniu z Zakładową Organizacją Związkową i stanowią załącznik nr 2 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

§ 7

Do pracowników Spółdzielni stosuje się czasowo-premiowy system wynagradzania.

§ 8

Podstawę do ustalania wynagrodzenia w systemie czasowo-premiowym stanowi stawka wynagrodzenia, wynikająca z kategorii osobistego zaszeregowania i czas faktycznie przepracowany oraz premia.

§ 9

1. Pracownikom pełniącym funkcje kierownicze przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Wykaz stanowisk, na których zatrudnienie uprawnia do dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 3.
3. Miesięczne stawki dodatków funkcyjnych zawiera załącznik nr 4.

§ 10

Wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego określa Zarząd Spółdzielni Mieszkaniowej.

§ 11

1. Pracownikom objętym Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy przysługuje prawo do premii.
2. Podstawą naliczenia funduszu premiowego oraz premii uznaniowej stanowią wynagrodzenie zasadnicze pracownika.
3. W Spółdzielni obowiązuje premia uznaniowa, która nie może być niższa niż 10% i nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika Spółdzielni Mieszkaniowej w Żarach
4. Szczegółowe zasady naliczania funduszu premiowego i przyznawania premii uznaniowej, określa regulamin premiowania zatwierdzony przez Zarząd Spółdzielni, w porozumieniu z Organizacją Związkową. Podstawą przyznania premii będzie ocena pracy pracownika dokonana przez bezpośredniego przełożonego w konsultacji z Zarządem spółdzielni.

ROZDZIAŁ III

Zasady przyznawania dodatkowych wynagrodzeń do płac i innych świadczeń

§ 12

1. Pracownicy zatrudnieni przy konserwacji urządzeń wodno-kanalizacyjnych c.o i c.w oraz elektrycznych otrzymują za czas pełnienia pogotowia technicznego-domowego dodatkowe wynagrodzenie.
2. Przez pełnienie pogotowia technicznego-domowego rozumie się pozostawanie pracowników do dyspozycji kierownika w ściśle określonym czasie i miejscu, tak aby byli oni łatwo osiągalni w przypadku potrzeby.
3. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia o którym mowa w ust.1 wynosi:
 - a) za pełnienie pogotowia technicznego-domowego w dni robocze 10% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia,
 - b) za pełnienie pogotowia technicznego-domowego w niedzielę i święta ustawowe oraz dodatkowe dni wolne od pracy 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia.
1. Wynagrodzenie za pełnienie pogotowia technicznego-domowego nie przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych.

§ 13

Czas pełnienia pogotowia technicznego-domowego nie obejmuje normalnych godzin pracy w Spółdzielni.

§ 14

1. Wynagrodzenie za godziny rzeczywiście przepracowane w czasie pełnienia pogotowia technicznego-domowego tj. za godziny pracy przy wykonywaniu prac na polecenie kierownika działu, oblicza się wg zasad wynagradzania jak za pracę w godzinach nadliczbowych patrz.Art.151¹ Kodeksu Pracy .
2. Za czas przepracowany w czasie pogotowia nie przysługuje dodatek określony § 12.

§ 15

1. Warunkiem wypłacenia wynagrodzenia pracownikom pogotowia technicznego-domowego jest ustalony przez kierownika działu na m-c z góry grafik pełnionego pogotowia.
2. Pracowników będących w pogotowiu i nie stawiających się do pracy na wezwanie kierownika działu, pozbawia się całkowicie należnego wynagrodzenia za pogotowie pełnione według grafiku w danym miesiącu.

§ 16

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy ,zwany dalej „dodatkiem stażowym” wypłacany miesięcznie za lata przepracowane w Spółdzielni Mieszkaniowej w Żarach.
2. Dodatek przysługuje w wysokości 1,5% za rok pracy w Spółdzielni do maksymalnej wysokości 25% liczony od obowiązującego minimalnego wynagrodzenia.

3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek oblicza się wprost proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.
4. Dodatek przysługuje pracownikowi za wszystkie dni/godziny/niezdolności do pracy w związku z chorobą lub sprawowaniem opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje zasiłek chorobowy.

§ 17

Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do dodatku ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku nie wlicza się okresu pracy w innym zakładzie, w którym pracownik był lub jest jednocześnie zatrudniony.

§ 18

1. Dodatek z uwzględnieniem postanowień § 19 jest wypłacany w okresach miesięcznych w terminach wypłat wynagrodzeń i przysługuje:
 - a) począwszy od pierwszego dnia m-ca kalendarzowego następującego po m-cu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu m-ca.
 - b) 2/za dany m-c jeżeli nabycie prawa do dodatku lub do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia m-ca.

§ 19

1. Dodatek nie przysługuje za m-c, w którym pracownik:
 - a) porzucił pracę,
 - b) rozwiązano z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy,
 - c) opuścił bez usprawiedliwienia choćby jeden dzień pracy,
 - d) znajdował się w miejscu pracy w stanie świadczącym o spożyciu alkoholu,
 - e) spóźnił się bez usprawiedliwienia, trzykrotnie do pracy, lub trzykrotnie opuścił stanowisko pracy,
1. Pozbawienie pracownika prawa do dodatku w przypadkach o których mowa w ust.1 następuje na podstawie decyzji Zarządu .
2. Decyzję o nieprzyznaniu dodatku pracownik otrzyma na piśmie przed terminem wypłaty dodatku za dany m-c.

§ 20

Za czas niezawinionego przez pracownika przestoju przysługuje wynagrodzenie wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania (bez premii) nie niższe jednak od wysokości minimalnego wynagrodzenia.

§ 21

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek na zasadach i w wysokości określonej w Kodeksie Pracy.
2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków o których mowa w ust.1 obejmuje wynagrodzenia pracownika wynikające z jego osobistego zaszczerowania.
3. Dodatek o którym mowa w ust.1 nie przysługuje za pracę w niedzielę w normalnym czasie pracy, jeśli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu. Dotyczy to także pracy w święta.

§ 22

1. Pracownikowi za wieloletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowa.
2. Do okresu uprawniającego nabycie prawa do nagrody jubileuszowej, zalicza się zatrudnienie w poprzednich firmach na umowę o pracę oraz inne okresy pracy zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami.
3. Wysokość nagrody jubileuszowej uzależniona jest od stażu pracy i wynosi:

a. za 15 lat pracy	- 100%	podstawy wymiaru
b. za 20 lat pracy	- 150%	podstawy wymiaru
c. za 25 lat pracy	- 200%	podstawy wymiaru
d. za 30 lat pracy	- 250%	podstawy wymiaru
e. za 35 lat pracy	- 275%	podstawy wymiaru
f. za 40 lat pracy	- 300%	podstawy wymiaru
g. za 45 lat pracy	- 350%	podstawy wymiaru
4. Podstawą wymiaru nagrody jubileuszowej jest jednomiesięczne wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Wysokość wynagrodzenia oblicza się zgodnie z zasadami obowiązującymi przy wyliczeniu wynagrodzenia urlopowego.
5. W razie ustania stosunku pracy, w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 23

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawiające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę

przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- | | | |
|-----------------------|--------|------------------|
| a) do 10 latami pracy | - 100% | podstawy wymiaru |
| b) po 15 latami pracy | - 150% | podstawy wymiaru |
| c) po 20 latami pracy | - 200% | podstawy wymiaru |
| d) po 25 latami pracy | - 250% | podstawy wymiaru |
| e) po 30 latami pracy | - 275% | podstawy wymiaru |
| f) po 35 latami pracy | - 300% | podstawy wymiaru |
| g) po 40 latami pracy | - 325% | podstawy wymiaru |
| h) po 45 latami pracy | - 350% | podstawy wymiaru |

2. Pracownik , który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
3. Do okresu uprawniającego nabycie prawa do odprawy rentowej lub emerytalnej, zalicza się zatrudnienie w poprzednich firmach na podstawie umowy o pracę.
4. Podstawą wymiaru odprawy rentowej lub emerytalnej stanowi jednomiesięczne wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do odprawy rentowej lub emerytalnej. Wysokość wynagrodzenia oblicza się zgodnie z zasadami obowiązującymi przy wyliczeniu wynagrodzenia urlopowego.

§ 24

1. Za pranie odzieży roboczej , pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości 30,00zł miesięcznie.

§ 25

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, Zarząd Spółdzielni może przeznaczyć te środki na jednorazowe nagrody za realizację zadań, a w szczególności:

- terminową realizację zadań,
- wykonywanie dodatkowych zadań o istotnym znaczeniu dla całokształtu działalności Spółdzielni,
- usprawnienie organizacji pracy.

§ 26

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku
 - a) pracownik do 50 roku życia zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
 - b) pracownik po 50 roku życia zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia do 14 dnia niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, a

od 15 do 33 dnia niezdolności otrzymuje dodatek uzupełniający do osiągnięcia 100% przychodu pracownika zgodnie z zapisem § 2 ust. 1 pkt 25 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161 poz. 1106 z późn. zm.)

§ 27

Pracownikowi, który w danym roku odchodzi na emeryturę lub rentę inwalidzką, a przepracował w Spółdzielni Mieszkaniowej w Żarach 10 lat przysługuje ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w pełnej wysokości.

§ 28

1. Na podstawie art. 4 ust.1 Ustawy z dnia 4 maja 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (j.t. Dz.U. z 1996r. nr 70, poz. 335 z późn.zm.), w Spółdzielni Mieszkaniowej nie tworzy się zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.
2. W Spółdzielni Mieszkaniowej tworzy się fundusz na cele socjalno-bytowe, odpowiadający wysokości odpisu podstawowego, określonego w art.5 ust.2 cyt. Ustawy, stosując zapis § 2 ust.1 pkt 20 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 110z późn.zm.).
3. Fundusz przeznacza się na dofinansowanie wypoczynku pracowników Spółdzielni Mieszkaniowej.
4. Do świadczenia o dofinansowanie wypoczynku uprawniony jest każdy pracownik, korzystający w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego, w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.
5. Wysokość świadczenia jest równa wysokości odpisu o którym mowa w pkt 2 i jest proporcjonalna do wymiaru czasu pracy pracowników.
6. Świadczenie wypłaca się przed wykorzystaniem urlopu, w dniu poprzedzającym jego rozpoczęcie.
7. Niewykorzystane środki z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych z lat poprzednich przekazane na wyodrębniony rachunek bankowy, należy do końca wykorzystać zgodnie z zasadami określonymi w regulaminie funduszu świadczeń socjalnych.

ROZDZIAŁ IV POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 29

Przy wprowadzaniu w życie Układu , dopuszcza się możliwość zmiany kategorii zaszeregowania bez konieczności wypowiedzenia zmieniającego pod warunkiem, że nowe łączne wynagrodzenie pracownika nie będzie niższe od wynagrodzenia otrzymywanego dotychczas.

§ 30

1. Zmiany do Układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, w trybie przewidzianym do zawarcia Układu.
2. W przypadku kiedy jedna ze stron Układu wystąpi z pisemnymi propozycjami zmian Układu, druga strona zobowiązana jest ustosunkować się na piśmie do tych propozycji i przystąpić do negocjacji w terminie dwóch tygodni od dnia przekazania jej tych propozycji.
3. Układ może być rozwiązany:
 - za zgodą stron,
 - za trzymiesięcznym wypowiedzeniem upływającym w ostatnim dniu miesiąca dokonany w formie pisemnej przez jedną ze stron.

§ 31

Tekst Układu zostanie podany do ogólnej wiadomości pracowników w formie wywieszenia na tablicy ogłoszeń.

§ 32

Układ zostaje zawarty na czas nieokreślony i wchodzi w życie z dniem 01 stycznia 2015r. nie wcześniej niż z dniem zarejestrowania przez Okręgową Inspekcję Pracy.

§ 33

Z dniem wejścia w życie niniejszego Układu, traci moc „Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy” zarejestrowany pod numerem LXVII.

§ 34

Integralną część niniejszego Układu stanowią następujące załączniki:

- Nr 1a - Tabela stanowisk zaszerogowania zatrudnionych na stanowiskach nierobotniczych,
- Nr 1b - Tabela stanowisk zaszerogowania zatrudnionych na stanowiskach robotniczych,
- Nr 2 - Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego ,
- Nr 3 - Wykaz stanowisk uprawniających do dodatku funkcyjnego,
- Nr 4 - Tabela stawek dodatku funkcyjnego.

Żary, dnia 26 listopada 2014r.

Związek Zawodowy Pracowników
Spółdzielni Mieszkaniowej w Żarach

Jacek Ruczkowski
.....
Roman Stodolka
.....
Anna Dubin-Moko
.....

Związek Zawodowy Pracowników
Spółdzielni Mieszkaniowej w Żarach
ul. Wieniawskiego 1
68-200 ŻARY

Zarząd

Spółdzielni Mieszkaniowej w Żarach

Grzegorz Holeczko
.....
Grzegorz Holeczko
.....

SPÓŁDZIELNIA MIESZKANIOWA
68-200 ŻARY, ul. H. Wieniawskiego 1
tel. 068/ 363 07 50, 068/ 363 07 66
REGON 000493480 12/



OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY
W ZIELONEJ GÓRZE
Franciszek Grześkowiak

Zielona Góra, dnia 4 grudnia 2014r.

Nr rej.: Kt008- Uu022/2014

Nr rej. UZP: U- CCCLXXXIII

Zarząd
Spółdzielni Mieszkaniowej
68 – 200 Żary
ul. H. Wieniawskiego 1

POWIADOMIENIE

Działając na podstawie art.241¹¹ § 1 pkt2 Kodeksu pracy i § 8 ust.1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001r.w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz. U. nr 34, poz. 408) powiadamiam, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Spółdzielni Mieszkaniowej w Żarach zawarty 26 listopada 2014 r. został wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy w dniu 4 grudnia 2013 r. pod nr U-CCCLXXXIII.

Układ obowiązuje od 1 stycznia 2015r.

Zał. 1 egzemplarz protokołu

Z up. Okręgowego
Inspektora Pracy

Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy
ds. prawno-organizacyjnych
mgr Zdzisław Klim

OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY w ZIELONEJ GÓRZE

**Wpisano do Rejestru
Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy**

W dniu... 4. XII. 2014r. KARTA REJESTROWA UKŁADU

Nr: U-CCC LXXXIII

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników.....

Spółdzielni Mieszkaniowej w Żarach.....

zawarty w dniu 26. XI. 2014r. Z up. Okręgowego Inspektora Pracy

obowiązujący od dnia : 1. I. 2015r. Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy ds. prawno-organizacyjnych

(podpis osoby rejestrującej) *Zdzisław Klim*