

WYCIĄG Z REGULAMINU WYNAGRADZANIA Twinstar Sp. z o.o.

§4 Pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniające ilość i jakość świadczonej pracy.

§5 Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§6 ust. 2 Pracownicy opłacani stawką godzinową oraz menadżerowie opłacani w skali miesięcznej otrzymują wynagrodzenie w wysokości wynikającej z siatki płac.

§7 Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek naliczany na zasadach określonych art. 1511 Kodeksu pracy.

§8 ust. 1 Dodatek do wynagrodzenia z tytułu pracy w porze nocnej wynosi 20% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszerzgowania, jednak nie mniej niż 20% stawki godzinowej wynikającej z wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§8 ust. 2 Pracownicy otrzymujący stałe miesięczne wynagrodzenie, otrzymują dodatek za pracę w porze nocnej w wysokości 1,00 złoty za każdą godzinę pracy, nie mniej jednak niż 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§9 ust. 2. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy dodatek wyrównawczy przysługuje Pracownikowi, w którego przypadku przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia.

Pracodawca jest obowiązany przenieść do innej pracy:

a) kobietę w ciąży:

- zatrudnioną przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży,

- w razie przedłożenia orzeczenia lekarskiego stwierdzającego, że ze względu na stan ciąży nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej;

b) pracownika na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu w razie stwierdzenia u niego objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej,

c) pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został zaliczony do żadnej z grup inwalidów, na podstawie orzeczenia lekarskiego.

§9 ust. 3. Zasady ustalania wysokości dodatków wyrównawczych określa minister właściwy do spraw pracy w drodze rozporządzenia.

§13 Mając na uwadze potrzeby restauracji dotyczące w szczególności zapewnienia optymalnego poziomu zatrudnienia pracodawca może podjąć decyzję o przyznaniu pracownikom okresowych dodatków motywacyjnych do wynagrodzenia. Celem przyznania takiego dodatku jest dodatkowe motywowanie pracowników w określonym przedziale czasu do poprawy jakości świadczonej pracy lub frekwencji.

§12 Uwzględniając jakość świadczonej pracy i konkretne osiągnięcia pracownika w tym zakresie, pracownikowi może zostać przyznana nagroda o charakterze uznaniowym. Z uwagi na powyższe nagroda ta nie jest pomniejszana za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, co sprawia, że przysługuje ona również za okres tych niezdolności do pracy.

§11 ust.1. Pracownikowi z tytułu zatrudnienia w Firmie przysługuje nagroda jubileuszowa rozumiana jako nagroda pieniężna.

§14 ust.1. Uwzględniając sytuację finansową Firmy, w ramach posiadanych wolnych środków na wynagrodzenia, mając na celu dodatkowe zmotywowanie pracowników restauracji do poprawy wyników pracy w trakcie roku kalendarzowego, pracodawca może podjąć decyzję o przyznaniu pracownikom nagród za wyniki osiągnięte w restauracji w danym roku kalendarzowym.

§15 ust.1 Pracownik oraz zleceniobiorca firmy TWINSTAR Sp. z o. o. ma możliwość korzystania z pakietu kafeteryjnego. Zasady korzystania z pakietu kafeteryjnego stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania.

§15 ust.2 Pracownik ma możliwość korzystania z częściowego zwolnienia z prowizji w ramach umowy zawartej między pracownikiem a z Flexee. Zasady określono w załączniku nr 3 do Regulaminu wynagradzania.

§16 ust.1 W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może ogłosić konkurs, który ma na celu nagrodzenie pracowników restauracji będących studentami, którzy charakteryzują się dobrymi wynikami pracy oraz wysoką średnią ze studiów w poprzednim roku studiów.

§21 Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących Pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną.

§22 Wynagrodzenie, o którym mowa w par. 21 przysługuje Pracownikowi wyłącznie za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy Pracownika -wynagrodzenie nie przysługuje.

§23 Pracodawca może na czas przestoju powierzyć Pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, lecz nie niższe, niż wynikające z jego osobistego zaszeregowania. Jeżeli przestój nastąpił z winy Pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

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

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

§28 ust.1. Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) zostały utworzone w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez uczestników PPK z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez nich 60. roku życia oraz na inne cele określone w ustawie o pracowniczych planach kapitałowych z dnia 4 października 2018 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1342 z późn. zm.), dalej „Ustawa PPK”.