

UCHWAŁA Nr 2 / 2021

Rady Nadzorczej
Tyskiego Towarzystwa Budownictwa Społecznego Spółka z o.o. z siedzibą w Tychach
z dnia 26 stycznia 2021 roku

w sprawie: w sprawie zatwierdzenia „Polityki Wynagradzania Pracowników Tyskiego TBS Sp. z o.o.”.

Rada Nadzorcza Tyskiego Towarzystwa Budownictwa Społecznego Spółka z o.o. z siedzibą w Tychach działając w oparciu o § 19 pkt 2 litera (f) umowy spółki uchwała:

§ 1

Zatwierdza się „Politykę Wynagradzania Pracowników Tyskiego TBS Sp. z o. o.” w brzmieniu stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszej Uchwały.

§ 2

Uchyla się Uchwałę Rady Nadzorczej nr 2/2020 z dnia 24 lutego 2020 roku w sprawie zatwierdzenia „Polityki Wynagradzania Pracowników Tyskiego TBS Sp. z o.o.

§ 3

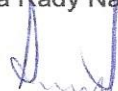
Za wykonanie uchwały odpowiedzialny jest Zarząd Spółki.

§ 4

Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 lutego 2021 r.

Uchwała została podjęta jednogłośnie.

Przewodnicząca Rady Nadzorczej



Urszula Dryka

Polityka Wynagradzania Pracowników Tyskiego Towarzystwa Budownictwa Społecznego Sp. z o.o.

Tyskie TBS Sp. z o.o. realizuje zadania własne Gminy Tychy w zakresie budownictwa mieszkaniowego poprzez budowanie oraz zarządzanie zasobami mieszkaniowymi, w szczególności w sposób wskazany w ustawie z dnia 26 października 1995 r. o niektórych formach popierania budownictwa mieszkaniowego. Przedmiotem działalności Spółki jest budowanie domów mieszkalnych i ich eksploatacja na zasadach najmu jak również wynajem lokali użytkowych znajdujących się w zasobach Spółki. Nadrzędnym celem Spółki, przy dbałości o pozytywny wynik finansowy, jest tworzenie jak najlepszych warunków użytkowania i zamieszkania lokali oraz realizacja i zaspokajanie na jak najwyższym poziomie potrzeb mieszkańców i najemców lokali niemieszkalnych, co wymaga dużego zaangażowania oraz sumienności wykonywania zadań przez osoby zatrudnione w Spółce.

Mając powyższe na uwadze w Spółce Tyskie TBS ustala się następujące zasady wynagradzania:

I. Zasady ogólne

1. Polityka wynagradzania jest zbiorem ogólnych założeń dotyczących stosowanych zasad wynagradzania w Spółce.
2. Wynagrodzenia pracowników Spółki są ustalane zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa oraz regulacjami wewnętrznymi Spółki.
3. Tyskie TBS Sp. z o.o. dokonuje rozróżnienia pomiędzy należnym pracownikowi za wykonaną pracę zasadniczym wynagrodzeniem stałym - którego wysokość jest zależna od stanowiska i przyporządkowanego zakresu obowiązków, a wynagrodzeniem zmiennym, zależnym od wyników pracy pracownika.
4. Pracownikom mogą być przyznawane poza zasadniczym wynagrodzeniem stałym nagrody/premie pieniężne i niepieniężne.
5. Decyzje w przedmiocie ustalenia wynagrodzenia bądź jego zmiany podejmuje Prezes Zarządu Spółki.

II. Składniki wynagrodzeń

Zasady wynagradzania obejmują wyodrębnione kryteria określania następujących składników wynagrodzeń:

1. **zasadnicze wynagrodzenie stałe** – w wysokości określonej przez Prezesa Zarządu, ma charakter obligatoryjnej należności za świadczoną pracę.

2. **wynagrodzenie zmienne**, na które składać się może:

a) premia miesięczna uznaniowa – w wysokości do 25% zasadniczego wynagrodzenia stałego, jest przyznawana przez Prezesa Zarządu na wniosek Dyrektora komórki organizacyjnej, do której przynależy pracownik.

Premia miesięczna jest przyznawana w szczególności za:

- terminowość wykonywania obowiązków,
- dyspozycyjność,
- rzetelność,
- zaangażowanie.

b) nagroda roczna uznaniowa – przyznawana decyzją Prezesa Zarządu, zatrudnionym pracownikom pod warunkiem zrealizowania celów finansowych i niefinansowych, wyznaczonych na dany rok przez Radę Nadzorczą Spółki, zatwierdzenia sprawozdania finansowego za dany rok obrotowy oraz uzyskania przez Prezesa Zarządu Spółki absolutorium, zależna w szczególności od:

- rzetelności pracownika,
- zaangażowania pracownika w realizację powierzonych zadań,
- kreatywności pracownika,
- dyspozycyjności pracownika.

Wysokość nagrody rocznej stanowi krotność wynagrodzenia miesięcznego obowiązującego w dniu 31 grudnia roku za który przyznawana jest nagroda i ustalana jest corocznie Uchwałą Zarządu, po wyznaczeniu celów zarządczych przez Radę Nadzorczą. Wypłata nagrody rocznej uznaniowej nastąpi do 60 dni od dnia podjęcia przez Radę Nadzorczą Uchwały w sprawie stwierdzenia wykonania Celów Zarządczych i spełnienia warunków przyznania Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok.

Przy obliczaniu wysokości nagrody rocznej, liczonej proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w roku, którego nagroda dotyczy, nie będą uwzględniane jednorazowe lub nieperiodyczne nagrody, nagrody jubileuszowe, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odprawy emerytalne/rentowe lub inne odprawy pieniężne, wynagrodzenia i odszkodowania przysługujące w razie rozwiązania stosunku pracy.

c) nagroda specjalna – gratyfikacja uznaniowa, przyznawana przez Prezesa Zarządu w wysokości przez niego określonej, za szczególne zasługi i osiągnięcia pracownika, prowadzenie zadań specjalnych, innowacyjność, szczególne okoliczności, o charakterze:

- finansowym,
- niefinansowym (np. w formie dodatkowego płatnego urlopu, zaproszenia na imprezy kulturalne lub sportowe czy innych gratyfikacji niefinansowych przyznanych przez Zarząd).

d) nagroda jubileuszowa – przyznawana raz na 5 lat, po osiągnięciu określonego stażu pracy pracownika w następujących wysokościach:

- po 20 latach pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego,

- po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego,
- po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego,
- po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego,
- po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego,
- po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego.

Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie, które przysługuje pracownikowi w dniu, w którym nabył on prawo do tej nagrody.

Przy obliczaniu wysokości nagrody jubileuszowej nie będą uwzględniane jednorazowe lub nieperiodyczne nagrody, nagrody jubileuszowe, ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odprawy emerytalne/rentowe lub inne odprawy pieniężne, wynagrodzenia i odszkodowania przysługujące w razie rozwiązania stosunku pracy.

Do stażu pracy uprawniającego do uzyskania nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia bez względu na sposób ustania stosunku pracy oraz inne okresy, podlegające na podstawie odrębnych przepisów wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Nagroda jubileuszowa jest wypłacana na podstawie złożonego przez pracownika pisemnego wniosku oraz pod warunkiem udokumentowania przez pracownika stażu pracy.

III. Świadczenia pieniężne

Pracownikowi przysługują, poza stałym wynagrodzeniem zasadniczym, o którym mowa w rozdziale II ust. 1 Polityki wynagradzania, następujące świadczenia pieniężne związane z pracą, na zasadach określonych w Kodeksie pracy:

- 1) ekwiwalent na niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- 2) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 3) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy,
- 4) odprawa emerytalna/rentowa,
- 5) odprawa pośmiertna,
- 6) inne obligatoryjnie przysługujące z mocy przepisów prawa.

IV. Potrącenia od wynagrodzeń

Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych – podlegają potrąceniu należności określone w art. 87 § 1 Kodeksu pracy. Są to:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- 4) kary pieniężne z odpowiedzialności porządkowej (art. 87 § 7 Kodeksu pracy).

Inne potrącenia mogą być dokonywane pod warunkiem uzyskania pisemnej zgody pracownika (art. 91 § 1 Kodeksu pracy). Zgoda pracownika w formie innej niż pisemna jest nieważna.

V. Postanowienia końcowe

1. Zmiany w niniejszej polityce wynagradzania zatwierdza Rada Nadzorcza w formie uchwały. Wszelkie zmiany Polityki wynagradzania wymagają formy pisemnej .
2. Niniejsza Polityka wynagradzania wchodzi w życie z dniem 1 lutego 2021 r.
3. W sprawach nieuregulowanych w niniejszej Polityce wynagradzania zastosowanie mają przepisy:
 - a) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity: Dz. U. 2020.1320. z późn. zm.) oraz przepisy wykonawcze do Kodeksu Pracy,
 - b) ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz. U. 2020.266. z późn. zm.),
 - c) ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz. U. 2020.870. z późn. zm.).

Artur W. Kwiecień
Dyrektor
ds. Zarządzania Nieruchomościami
Tuski FRS Sp. z o.o.

Tychy, 20.01.2021 r.

**Informacja w sprawie zmiany „Polityki Wynagradzania Pracowników
Tyskiego TBS Sp. z o.o.”**

W związku ze zmianą struktury organizacyjnej Spółki dokonuje się następujących zmian w „Polityce Wynagradzania Pracowników Tyskiego TBS Sp. z o.o.”, zatwierdzoną Uchwałą nr 2/2020 Rady Nadzorczej z dnia 24 lutego 2020 r.:

Przepis	Jest	Będzie
Część I, pkt 5	5. Decyzje w przedmiocie ustalenia wynagrodzenia bądź jego zmiany podejmuje Prezes Zarządu Spółki, z wyjątkiem składnika wynagrodzenia, o którym mowa w rozdziale II ust. 2 lit. a) niniejszej Polityki, który jest przyznawany przez Dyrektora komórki organizacyjnej.	5. Decyzje w przedmiocie ustalenia wynagrodzenia bądź jego zmiany podejmuje Prezes Zarządu Spółki.
Część II, pkt 2, litera a)	a) premia miesięczna uznaniowa – w wysokości do 25% zasadniczego wynagrodzenia stałego, jest przyznawana przez Dyrektora komórki organizacyjnej, do której przynależy pracownik. Premia miesięczna dotyczy pracowników Pionu Zarządzania Nieruchomościami oraz Pionu Technicznego i jest przyznawana w szczególności za: <ul style="list-style-type: none"> • terminowość wykonywania obowiązków • dyspozycyjność • rzetelność • zaangażowanie 	a) premia miesięczna uznaniowa – w wysokości do 25% zasadniczego wynagrodzenia stałego, jest przyznawana przez Prezesa Zarządu na wniosek Dyrektora komórki organizacyjnej, do której przynależy pracownik. b) Premia miesięczna jest przyznawana w szczególności za: <ul style="list-style-type: none"> • terminowość wykonywania obowiązków • dyspozycyjność • rzetelność • zaangażowanie
Część II, pkt 2, lidera d)	<ul style="list-style-type: none"> • po 20 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego, • po 25 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego, • po 30 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego, • po 35 latach pracy – 250 % wynagrodzenia miesięcznego, • po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego, • po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego, • po 50 latach pracy – 500 % wynagrodzenia miesięcznego. 	<ul style="list-style-type: none"> • po 20 latach pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego, • po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego, • po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego, • po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego, • po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego, • po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego.

Sporządził: Artur Wyżkiewicz.