



Białystok, 2024-02-07



UNP: BS-24-03323

BS-PPR-A.5221.6.2024.5

1. Prezes Zarządu Socap Bonus Białystok
Spółka z o. o. z siedzibą w Białymstoku
2. Organizacja Zakładowa NSZZ „Solidarność
80” przy Socap Bonus Białystok Spółka z o. o.
z siedzibą w Białymstoku

POWIADOMIENIE o wpisaniu do rejestru układów

Działając na podstawie art. 241¹¹ § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2023.1465 j.t.) i § 8 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 roku w sprawie trybu postępowania w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz.U.34.408) powiadamiam, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy **Socap Bonus Sp. z o. o.** zawarty w dniu 24 listopada 2023 r. z o s t a ł wpisany do rejestru układów w dniu 7 lutego 2024 r. pod nr **U-CDLXXXII**.

OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY

mgr Marek Aleksiejuk

(podpis i pieczęć okręgowego inspektora pracy)

W dalszej korespondencji w sprawach związanych z rejestracją układu należy powoływać się na ww. numer rejestru UZP.

Socap Bonus Białystok Sp. z o.o. z siedzibą w Białymstoku

1) **Socap Bonus Białystok Sp. z o.o** siedzibą w Białymstoku, adres: Warszawska 6/32, 15-069 Białystok wpisana do Rejestry Przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego prowadzonego przez Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Krajowego Rejestru Sądowego pod numerem KRS: 0001056857, REGON: 526325812, NIP: 9662182022, reprezentowana przez Magdalena

wszystkich pracowników zatrudnionych w Socap
głędu na ich przynależność związkową.

y dla Pracowników zatrudnionych w Socap Bonus
określa ogólne warunki pracy, prawa i obowiązki

pracodawcy oraz pracownicy w czasie trwania stosunku pracy, organizację i porządek w procesie pracy, zasady wynagradzania pracowników, jak również przyznawania im innych świadczeń, a także zasady współdziałania pracodawcy z organizacjami związkowymi.

§ 2

Ile razy w Układzie jest mowa o:

- 1) pracownikowi - rozumie się przez to każdą osobę zatrudnioną w Socap Bonus Białystok Sp. z o.o -na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy,
- 2) pracodawcy - rozumie się przez to Socap Bonus Białystok Sp. z o.o (KRS 1056957),
- 3) organizacji - rozumie się przez to organizację związkową reprezentującą pracowników objętych Układem,

4) stażu pracy - rozumie się przez to wszystkie okresy zatrudnienia pracownika u pracodawcy,

5) przyczynach dotyczących pracowników - rozumie się przez to przyczyny, o których mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracowników,

6) ustawie związkowej - rozumie się przez to ustawę z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

§ 3

W sprawach nieuregulowanych postanowieniami Układu stosuje się przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych wydanych na ich podstawie.

§ 4

1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

2. Podstawową formą nawiązania stosunku pracy jest umowa o pracę na czas nieokreślony.

3. Terminowe umowy o pracę zawiera się tylko w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy na okres do 12 miesięcy, chyba że strony zgodnie ustaliły inny czas trwania umowy, z uwzględnieniem obowiązującego limitu ustawowego.

§ 5

1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub określony pracodawca zawiadamia na piśmie organizację związkową bez względu na przynależność związkową pracownika, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

2. Organizacja związkowa ma obowiązek wydania opinii w terminie 5 dni od daty zawiadomienia.

3. W przypadku negatywnej opinii wydanej przez organizację, pracodawca jest zobowiązany do ponownej analizy możliwości kontynuacji zatrudnienia danego pracownika.

§ 6

1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony i umowy o pracę na czas nieokreślony ze strony Pracodawcy jest uzależniony od okresu pracy u pracodawcy, o ile jest korzystny dla Pracownika wynosi :

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata,
- 4) 4 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony powyżej 5 lat,
- 5) 6 miesięcy, jeżeli pracownik był zatrudniony powyżej 10 lat.

2. Okresy wypowiedzenia umowy na okres próbny określa art. 34 Kodeksu pracy.

3. Okresy wypowiedzenia wskazane w ust. 1 wiążą jedynie pracodawcę. Pracownika obowiązują okresy wypowiedzenia zawarte w Kodeksie pracy.

§ 7

1. Obowiązkiem pracodawcy jest między innymi:

- 1) przydzielenie pracownikowi pracy zgodnej z umową o pracę i zakresem obowiązków,
- 2) skierowanie przed dopuszczeniem do nowej pracy na badania lekarskie oraz przeszkolenie w zakresie bhp i ochrony przeciwpożarowej,
- 3) terminowa wypłata wynagrodzeń,
- 4) bieżąca informacja o zarządzeniach wewnętrznych oraz innych decyzjach zarządu mających wpływ na treść stosunków pracy,
- 5) przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi,

2. Członkowie zarządu przyjmują pracowników w sprawach skarg i wniosków w siedzibie pracodawcy w każdy pierwszy poniedziałek miesiąca od godz. 15:00.

3. Pracodawca ma prawo do:

- 1) korzystania z wyników wykonywanej pracy wszystkich zatrudnionych,
- 2) wydawania poleceń służbowych dotyczących pracy w zakresie, w jakim nie są sprzeczne z obowiązującymi przepisami lub zasadami współżycia społecznego,

3) przeniesienia pracownika do innej pracy na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym w razie zaistnienia uzasadnionych potrzeb.

§ 8

1. Pracownik ma prawo do:

- 1) zatrudnienia zgodnie z treścią umowy o pracę i posiadanymi kwalifikacjami,
- 2) terminowego otrzymywania wynagrodzenia za pracę,
- 3) wykonywania pracy w warunkach zgodnych z przepisami bhp.

2. Obowiązkiem pracownika jest:

- 1) sumienne i efektywne wykonywanie pracy,
- 2) stosowanie się do poleceń służbowych przełożonych.

3. Pracownik jest obowiązany w szczególności do:

- 1) przestrzegania ustalonego czasu pracy i jego wykorzystania tylko na realizację obowiązków służbowych,
- 2) pieczy nad mieniem pracodawcy i racjonalnego używania urządzeń, sprzętu i materiałów,
- 3) podnoszenia poziomu swoich kwalifikacji przez udział w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę oraz przez samokształcenie,
- 4) informowania przełożonego o zaistnieniu okoliczności wpływających na przebieg procesu pracy (awarie, brak surowca, wypadek przy pracy),

§ 9

1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym.

2. Tygodniowy czas pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

§ 10

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu.
2. Pracownicy wynagradzani są według stawek wynagrodzenia w zależności od kategorii zaszeregowania określonych w Załącznikach 1 i 2.
2. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie określone w umowie o pracę.
3. Ustala się wysokość wynagrodzenia zgodnie z załącznikami do układu.
4. Wynagrodzenie wypłacane jest, za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie, w formie bezgotówkowej, poprzez przelew środków na rachunek bankowy wskazany przez pracownika.
5. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez Pracownika rachunek płatniczy chyba że pracownik złożył w wersji papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
6. W razie zmiany danych wskazanych w ust. 4 pracownik ma obowiązek niezwłocznie powiadomić o tym fakcie pracodawcę poprzez złożenie stosownego oświadczenia w dziale kadr.
7. Wynagrodzenie wypłacane jest w pieniądzu.
8. Na pisemny wniosek pracownika możliwe jest osiągnięcie dodatkowego przychodu w postaci korzyści materialnych, a polegających na uprawnieniu do zakupu po cenach niższych niż rynkowe ceny detaliczne artykułów, przedmiotów lub usług, określonych w Załączniku nr 3 do Układu. Wysokość upustu od ceny detalicznej określa Załącznik nr 4 do Układu.;
9. Pracodawca w odpowiedzi na wniosek pracownika, o którym mowa w ust. 8, przedstawia pracownikowi ofertę korzyści materialnych, jakie może od niego otrzymywać oraz wskazuje cenę za jaką może je nabyć, z wyszczególnieniem rynkowej ceny detalicznej oraz upustu od tej ceny.
10. Uprawnienie, o którym mowa w ust. 8 i 9, może być cykliczne – nie częściej, niż raz w obowiązującym u pracodawcy okresie rozliczeniowym.

§ 11

1. Pracodawca obowiązany jest do współdziałania z zakładową organizacją związkową.
2. Pracodawca zaprasza z tygodniowym wyprzedzeniem przedstawicieli zakładowej organizacji związkowej na posiedzenia, na których są omawiane sprawy dotyczące praw i obowiązków pracowników.
3. Współdziałanie pracodawcy z organizacją w indywidualnych sprawach wynikających ze stosunku pracy członków związków zawodowych lub pracowników reprezentowanych przez organizację związkową odbywa się zgodnie z ustawą związkową.

§ 12

1. Układ zawiera się na czas nieokreślony.
2. Wszelkie zmiany treści Układu i jego załączników dokonywane będą w drodze protokołów dodatkowych, do których stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące Układu.
3. Wnioski o zmianę postanowień Układu powinny zawierać uzasadnienie i treść proponowanego zapisu układowego, wskazanie jakich pracowników ma dotyczyć ta zmiana oraz jej prognozowane skutki finansowe.

§ 13

1. Układ rozwiązuje się na podstawie zgodnego oświadczenia stron Układu albo z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron Układu.
2. Oświadczenie o wypowiedzeniu następuje w formie pisemnej.
3. Okres wypowiedzenia Układu wynosi 6 miesięcy.

§ 14

1. Po upływie okresu wypowiedzenia, jeżeli strony nie zamierzają zawrzeć nowego Układu, wynikające z niego warunki umów o pracę stosuje się do czasu, kiedy upłynie okres wypowiedzenia tych warunków.
2. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę w związku z utratą mocy obowiązującej przez Układ nie mają zastosowania przepisy ochronne

ograniczające dopuszczalność wypowiedziania warunków indywidualnej umowy o pracę.

§ 15

Pracodawca lub osoby przez niego upoważnione mają obowiązek udostępniania wszystkim pracownikom tekstu Układu i wyjaśniania jego treści.

§ 16

W terminie 5 dni od podpisania Układu pracodawca złoży wniosek o jego rejestrację do Okręgowego Inspektora Pracy w Białymstoku.

§ 17

Układ wchodzi w życie z dniem jego zarejestrowania.

PODPISY:

Pracodawca:

[Signature]
.....

Związek zawodowy:

Volodymyr Kraschuk
.....

Katarzyna Jablonska
.....

K. Gmierski
.....

**Załącznik nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy
dla Pracowników Socap Bonus Białystok Sp. z o.o.
z siedzibą w Białymstoku**

Tabela stanowisk i kategorii zaszeregowania pracowników:

	Kategorie	Stanowiska	Kategoria zaszeregowania
1	Pracownicy zarządzający	Dyrektor handlowy, Dyrektor ds. marketingu, Dyrektor działu prawnego (...)	III
2	Pracownicy biura	Specjalista ds. marketingu, Specjalista ds. bezpieczeństwa, Obsługa transakcyjna, Specjalista ds. administracyjnych, Specjalista ds. kontraktów, Kierownik ds. koordynatorów, Specjalista ds. legalizacji (...)	II
3	Pracownicy produkcji	Pracownik produkcji, Pracownicy fizyczni (...)	I

**Załącznik nr 2 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy
dla Pracowników Socap Bonus Białystok Sp. z o.o.
z siedzibą w Białymstoku**

Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego:

Kategoria zaszeregowania	Stawka miesięczna brutto
I	4 242* – 4 600
II	6 000 - 8000
III	10 000- 14 000

*Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia ogłaszanego w Monitorze Polskim na dany rok przez Prezesa Rady Ministrów.

**Załącznik nr 3 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy
dla Pracowników Socap Bonus Białystok Sp. z o.o. z siedzibą w Białymstoku**

Lista artykułów, przedmiotów lub usług, o których mowa w § 10 ust. 9 Układu:

Usługi w postaci udzielenia dostępu do programów komputerowych, posiadających funkcjonalności w zakresie:

- szyfrowane przechowywanie danych w chmurze
- bezpieczne współdzielenie danych w chmurze
- szyfrowane przechowywanie danych na komputerze
- szyfrowane połączenia audio
- szyfrowane połączenia video
- szyfrowana komunikacja czat (SMS, wymiana multimediów)
- sprawdzanie bezpieczeństwa aparatu telefonicznego
- chronienie dostępu do danych aplikacji na aparacie telefonicznym

**Załącznik nr 4 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy
dla Pracowników Socap Bonus Białystok Sp. z o.o. z siedzibą w Białymstoku**

Tabela wysokości upustów od cen detalicznych usług, o których mowa w § 10 ust. 9 Układu:

Kategoria zaszeregowania	Wysokość upustu od ceny detalicznej
I	97%
II	98%
III	99%

OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY w BIAŁYMSTOKU

Wpisano do Rejestru

Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy

W dniu 7.02.2024r.; KARTA REJESTROWA UKŁADU

Nr: U- CDLXXXII

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy

zawarty w dniu : 24.11.2024r.

obowiązujący od dnia : 7.02.2024r.

OKRĘGOWY INSPEKTOR PRACY

mgr Marek Aleksiejuk