

Wołomin, dnia 14 czerwca 2007 r.

WOK-0135/56/07

Zarządzenie Nr 56/07
Starosty Powiatu Wołomińskiego
z dnia 14 czerwca 2007 r.
w sprawie ustalenia "Regulaminu premiowania pracowników Starostwa Powiatu
Wołomińskiego zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi".

Na podstawie § 14 rozporządzenia Rady Ministrów dnia 2 sierpnia 2005 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich (Dz.U. Nr 146, poz. 1223 z późn.zm.) zarządzam, co następuje :

§ 1

1. Wprowadzam "Regulamin premiowania pracowników Starostwa Powiatu Wołomińskiego zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi", zwany dalej "Regulaminem", w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia.
2. Z treścią "Regulaminu" Wydział Organizacji i Kadr zapozna wszystkich pracowników Starostwa Powiatu Wołomińskiego zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

§ 2

Wykonanie zarządzenia zlecam Sekretarzowi Starostwa Powiatu Wołomińskiego.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 maja 2007r.

STAROSTA

Maciej Urmanowski
Maciej Urmanowski

REGULAMIN

premiowania pracowników Starostwa Powiatowego w Wołominie zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi

§ 1.

Regulamin premiowania ustala system premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi w Starostwie Powiatowym w Wołominie

§ 2.

Ilekcć w regulaminie jest mowa o:

- pracodawcy, należy przez to rozumieć Starostę Powiatu Wołomińskiego,
- premii, należy przez to rozumieć dodatkowe wynagrodzenie ponad określone umową o pracę wynagrodzenie zasadnicze.

§ 3.

1. W każdym roku kalendarzowym tworzy się fundusz premii naliczany w odniesieniu do wysokości planowanych wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników określonych w § 1.
2. Podstawą naliczenia funduszu premii na dany rok kalendarzowy stanowi stan zatrudnienia na 31 grudnia poprzedniego roku kalendarzowego.
3. Wysokość funduszu premii wynosi 20 proc. kwoty planowanych rocznych wynagrodzeń dla pracowników określonych w § 1.

§ 4.

1. Pracownikom, o których mowa w § 1 przysługuje prawo do comiesięcznej premii.
2. Premia liczona jest jako procent miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Prawo do premii w wysokości 10 proc. kwoty wynagrodzenia miesięcznego zasadniczego przysługuje pracownikowi należycie wywiązującemu się z obowiązków pracowniczych, polegających na:
 - terminowym wykonywaniu zadań,
 - wykorzystywaniu surowców i materiałów w sposób określony przez pracodawcę,
 - przestrzeganiu porządku pracy, przepisów bhp i ppoż.
4. Pracodawca może podwyższyć wysokość premii ponad określoną w punkcie 3, lecz nie więcej niż do 20 procent wynagrodzenia miesięcznego zasadniczego w przypadkach:
 - wzorowego wykonywania obowiązków pracowniczych,
 - wykonywania zadań w zakresie większym niż wynikający z zakresu obowiązków,
 - wykonywania zadań wynikających z zastępstwa,
 - w innych przypadkach, które bezpośredni przełożony uzna za zasługujące na wyróżnienie
5. Pracodawca może obniżyć wysokość premii poniżej kwoty, o której mowa w punkcie 3, aż do zera w przypadkach:
 - zawinonego niewykonania lub przyczynienia się do niewykonania w terminie przez innych pracowników obowiązków wynikających z zakresu czynności,
 - uzasadnionych skarg i zażaleń na pracę pracownika,
 - zakłócenia porządku i spokoju w miejscu pracy,
 - nieprzestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy,
 - opuszczania pracy bez usprawiedliwienia,
 - nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp i ppoż.,
 - dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń socjalnych i ubezpieczenia społecznego,
 - spowodowania szkody w mieniu pracodawcy,
 - naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

6. Pracownik traci prawo do premii w przypadku:
 - stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w miejscu pracy,
 - nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż 1 dzień,
 - 20 dni roboczych usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą (z wyjątkiem wypadku przy pracy) lub innymi przyczynami.
7. Podwyższenie, obniżenie lub utrata premii następuje za okres jednego miesiąca.

§ 5

Podstawę ustalenia wysokości i wypłaty premii stanowi:

- w przypadkach określonych w § 4 ust.4 – decyzja pracodawcy na podstawie wniosku bezpośredniego przełożonego,
- w przypadkach określonych w § 4 ust. 5 – decyzja pracodawcy na podstawie uzasadnionego wniosku bezpośredniego przełożonego,
- w przypadkach określonych w § 4 ust. 6 – notatka służbowa sporządzona przez bezpośredniego przełożonego, po zaakceptowaniu przez pracodawcy

§ 6.

1. Premia jest wypłacana z dołu, w okresach miesięcznych, za okres: od 20 dnia miesiąca poprzedzającego miesiąc wypłaty do 20 dnia miesiąca, w którym następuje wypłata, w terminie wypłat wynagrodzenia za pracę.
2. Premia naliczana i wypłacana jest przez pracodawcę. Pracownicy nie mają obowiązku indywidualnego składania wniosku o przyznanie premii.

§ 7.

Obniżenie lub pozbawienie premii nie stanowi kary i może mieć miejsce niezależnie od udzielenia pracownikowi kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.

§ 8.

1. Pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika o wysokości premii. W przypadku decyzji powodującej utratę prawa do premii lub obniżenia premii pracodawca ma obowiązek uzasadnić decyzję.
2. Od decyzji pracodawcy w sprawie utraty prawa do premii lub obniżenia jej wysokości pracownik może odwołać się do pracodawcy w terminie 5 dni od otrzymania informacji o wysokości premii.

§ 9.

Wszelkie zmiany w Regulaminie wymagają zachowania procedury obowiązującej przy jego wprowadzaniu.