

**Regulamin
premiowania pracowników Urzędu Gminy Ciechocin zatrudnionych na
stanowiskach pomocniczych i obsługi**

§ 1.

1. Na podstawie § 14 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 02 sierpnia 2005 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich (Dz. U. z 2005 roku, nr 146, poz. 1223 oraz z 2006 r. Nr 39, poz. 272) tworzy się regulamin premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi Urzędu Gminy Ciechocin.
2. Regulamin premiowania określa warunki przyznawania i wypłacania premii pracownikom Urzędu Gminy Ciechocin zatrudnionym na stanowiskach, o których mowa w § 1 ust. 1.

§ 2.

1. Fundusz premiowy tworzy się w ramach środków przeznaczonych na osobowy fundusz płac.
2. Decyzję w sprawie przyznania i wysokości premii podejmuje pracodawca.

§ 3.

1. Premię przyznaje się za nienaganne wykonywanie obowiązków pracowniczych w okresie miesięcznym w zależności od zajmowanego stanowiska w wysokości:
 - 1) konserwator sieci wodociągowo-kanalizacyjnej do 45%;
 - 2) kierowca autobusu do 30%;
 - 3) robotnik gospodarczy do 30%;
 - 4) konserwator – elektryk do 20%;
 - 5) sprzątaczką do 30%;
 - 6) sekretarka – asystentka do 20%.
2. Pracodawca podejmując decyzję o przyznaniu pracownikowi premii uwzględnia:
 - 1) efekty pracy;
 - 2) zaangażowanie w wykonywane obowiązki;
 - 3) zakres odpowiedzialności;
 - 4) terminowość i systematyczność w pracy;
 - 5) dyspozycyjność pracownika.

§ 4.

1. Premia wypłacana jest w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę przysługującego za dany miesiąc kalendarzowy.
2. Premia naliczana i wypłacana jest przez pracodawcę. Pracownicy nie mają obowiązku indywidualnego składania wniosku o przyznanie premii.

§ 5.

Podstawę do obliczenia przyznanej premii stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika za czas efektywnie przepracowany.

§ 6.

1. Pracownikowi nie przysługuje prawo do premii w przypadkach:
 - 1) zawinionego niewykonania lub przyczynienia się do niewykonania przez innych pracowników obowiązków wynikających z zakresu czynności;
 - 2) uzasadnionych skarg i zażaleń na pracę pracownika, przy czym o ich zasadności decyduje kierownik jednostki po uprzednim wysłuchaniu pracownika, którego skarga lub zażalenie dotyczy;
 - 3) niestaranego i nieterminowego wykonywania obowiązków służbowych;
 - 4) nieefektywnego wykorzystywania czasu pracy;
 - 5) zakłócenia porządku i spokoju pracy;
 - 6) nieprzestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy;
 - 7) opuszczania pracy bez usprawiedliwienia;
 - 8) nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp i ppoż;
 - 9) spowodowania szkody w mieniu pracodawcy;
 - 10) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;
 - 11) naruszenia tajemnicy służbowej.
2. Pomimo wystąpienia przesłanek z ust. 1, pracodawca może podjąć decyzję o przyznaniu pracownikowi prawa do premii zważywszy na szczególne zaangażowanie tego pracownika w wykonaniu powierzonego mu zadania.

§ 7.

Pracownik traci automatycznie prawo do premii za dany miesiąc, niezależnie od stopnia realizacji zadań, w przypadku:

- 1) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
- 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- 3) co najmniej dwukrotnego nieusprawiedliwionego spóźnienia się do pracy;
- 4) stawienia się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub środków odurzających, bądź spożywania alkoholu lub używania środków odurzających na terenie zakładu pracy;

§ 8.

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

§ 9

W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy Kodeksu pracy, przepisy wykonawcze i inne przepisy prawa pracy.

§ 10

Traci moc dotychczasowy Regulamin przyznawania premii motywacyjnej dla pracowników obsługi Urzędu Gminy w Ciechocinie.

§ 11

Regulamin premiowania wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2008 r.

WCJT
mgr inż. Jerzy Śleszyński