

Zarządzenie Wewnętrzne Nr 24/2010

Dyrektora Zespołu Ośrodków Wsparcia w Lublinie

z dnia 15 września 2010 r.

w sprawie wprowadzenia zmian w REGULAMINIE WYNAGRADZANIA pracowników samorządowych zatrudnionych w Zespole Ośrodków Wsparcia w Lublinie

§ 1

Wprowadzam zmiany w REGULAMINIE WYNAGRADZANIA stanowiącym załącznik nr 1 do Zarządzenia Wewnętrznego Nr 8/2009 Dyrektora Zespołu Dziennych Domów Pomocy Społecznej z dnia 29 maja 2009 r. w brzmieniu określonym w aneksie nr 1 stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2


Wykonanie zarządzenia powierzam Głównemu Księgowemu.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania do wiadomości pracownikom Zespołu Ośrodków Wsparcia w Lublinie treści aneksu nr 1 stanowiącego załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

DYREKTOR

Maria Paweła

Mirosława Łuksza

radca prawny

ANEKS Nr 1

do Zarządzenia Wewnętrznego Nr 24/2010

Dyrektora Zespołu Ośrodków Wsparcia w Lublinie

z dnia 15 września 2010 r.

W REGULAMINIE WYNAGRADZANIA stanowiącym załącznik Nr 1 do Zarządzenia Wewnętrznego Nr 8/2009 Dyrektora Zespołu Dziennych Domów Pomocy Społecznej Rozdział III § 5 otrzymuje brzmienie:

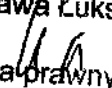
Premia

1. Dyrektor jednostki, na pisemny wniosek Głównego Księgowego, może podjąć decyzję o przyznaniu pracownikom premii miesięcznej.
2. Wniosek, o którym mowa w pkt 1, Główny Księgowy przedkłada Dyrektorowi biorąc pod uwagę stopień wykorzystania środków finansowych przeznaczonych w danym roku na wynagrodzenia osobowe pracowników oraz uwzględniając bieżące i przyszłe potrzeby kadrowe jednostki.
3. Wysokość premii udzielonej pracownikowi nie może przekroczyć kwoty stanowiącej 30% stawki wynagrodzenia zasadniczego określonego w umowie o pracę.
4. Pracownik nabywa prawo do premii jeśli sumiennie i terminowo wykonuje zadania wynikające z zakresu czynności oraz poleceń przełożonego.
5. Premia ulega proporcjonalnemu obniżeniu w przypadku nieprzepracowania przez pracownika całego miesiąca w związku z:
 - niezdolnością do pracy, w czasie której pracownik otrzymuje wynagrodzenie w trybie art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 t.j.) bądź należności wynikające z ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. *o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa* (Dz. U. z 2010 r., Nr 77, poz. 512 t.j.);
 - udzieleniem pracownikowi urlopu wychowawczego lub bezpłatnego.
6. Premia może również ulec obniżeniu w sytuacji:
 - 1) nieprzepracowania przez pracownika przepisów bhp i zasad ochrony przeciwpożarowej;
 - 2) naruszenia ustalonego porządku i dyscypliny pracy, a w szczególności:
 - wielokrotnego spóźniania się do pracy;
 - opuszczenia stanowiska pracy bez wiedzy i zgody przełożonego;

- 3) nieprzestrzegania zasad współzycia społecznego w odniesieniu do współpracowników, jak i podopiecznych korzystających z usług jednostki;
 - 4) naruszenia innych obowiązków pracowniczych, nie wymienionych w pkt 1 – 3.
7. Premia nie przysługuje w przypadku:
- 1) stawienia się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub pod wpływem środków odurzających, bądź spożywania alkoholu w miejscu pracy;
 - 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy;
 - 3) narażenia pracodawcy na znaczne straty majątkowe w wyniku niedopełnienia obowiązków bądź przekroczenia uprawnień;
 - 4) samowolnego wykorzystania mienia jednostki dla celów prywatnych;
 - 5) nieobecności pracownika trwającej dłużej niż 10 dni roboczych w danym miesiącu z powodów wymienionych w pkt 5;
 - 6) rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 t.j.).
8. Decyzję o przyznaniu premii poszczególnym pracownikom podejmuje Dyrektor na pisemny wniosek ich przełożonego, wystawiony według wzoru stanowiącego Załącznik Nr 1 do niniejszego aneksu.
9. Wielkość premii przysługującej pracownikowi oblicza się mnożąc kwotę wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego za dany miesiąc przez wskaźnik ustalony we wniosku.
10. Wskaźnik, o którym mowa w pkt 9 ustala się biorąc pod uwagę stopień złożoności zadań przypisanych do danego stanowiska pracy oraz zaangażowanie pracownika, który jest odpowiedzialny za ich wykonywanie.
11. Głównemu księgowemu, radcy prawnemu, kierownikom działów i oddziałów, pracownikom odpowiedzialnym za sprawy kadrowe i bhp oraz pracownikom klubów samopomocy wysokość premii ustala bezpośrednio Dyrektor.
12. W przypadku zmniejszenia wysokości lub pozbawienia premii, bezpośredni przełożony informuje pracownika o przyczynach uzasadniających podjęcie takiej decyzji.

DYREKTOR

Maria Paweła

Mirosława Łuksza

radca prawny

Załącznik Nr 1
do Aneksu
do Zarządzenia Wewnętrznego Nr 24/2010
Dyrektora
Zespołu Ośrodków Wsparcia w Lublinie

WNIOSEK PREMIOWY

za

Lp.	Nazwisko i imię	Stanowisko	Wskaźnik	Kwota	Uwagi

.....
Kierownik działu / oddziału

.....
Dyrektor