

Regulamin premiowania pracowników niebędących nauczycielami w Poradni Psychologiczno Pedagogicznej w Sejnach

I. Postanowienia ogólne

- 1) Na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 18 marca 2009 (Dz. U. Nr 50 poz. 398),

§1

Fundusz premiowy tworzy się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe grupy pracowników nie będących nauczycielami w wysokości 20% ich planowanego funduszu płac.

§2

1. Podstawą naliczania premii jest wynagrodzenie zasadnicze wynikające z zajmowanego stanowiska pracy i czasu pracy określonego w umowie.
2. Wysokość indywidualnej premii wynosi do 20% wynagrodzenia zasadniczego danej osoby, przy czym może być ona zwiększona w ramach wydzielonego funduszu premiowania bądź nie wykorzystania w danym okresie.
3. Premię wypłaca się w terminach miesięcznych wraz z wynagrodzeniem za dany miesiąc.
4. Wysokość premii dla poszczególnych osób ustala dyrektor poradni.

II. Kryteria przyznawania premii

§3

1. Premia ma charakter uznaniowy i może być przyznawana pracownikowi za:
 - 1) rzetelne wykonywanie powierzonych zadań wynikających z zakresu czynności,
 - 2) oszczędne gospodarowanie powierzonym sprzętem, materiałami i energią,
 - 3) niezwłoczne wykonywanie zadań wynikających z pracy poradni zleczanych przez dyrektora,
 - 4) właściwy, nacechowany życzliwością, stosunek do współpracowników, przełożonych, klientów poradni,
 - 5) wzorowe przestrzeganie regulaminu i dyscypliny pracy oraz przepisów bhp i ochrony przeciwpożarowej,
 - 6) należytą troskę i odpowiedzialność na powierzone mienie,
 - 7) realizację usprawnień i rozwiązań organizacyjnych.
2. Premia może być zwiększona za :
 - 1) wykonywanie dodatkowych zadań wynikających z bieżących potrzeb organizacyjnych,

- 2) podniesienie wydajności pracy,
- 3) występowanie z inicjatywą wprowadzenia usprawnień i innowacji mających na celu istotną poprawę warunków pracy lub funkcjonowania poradni,
- 4) wymierne wyniki w zdobywaniu środków na utrzymanie poradni,
- 5) owocną i wymierną współpracę ze środowiskiem,
- 6) wymierne podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

§4

Wysokość premii jest uzależniona od ilości faktycznie przepracowanych przez pracownika dni roboczych w danym miesiącu.

§5

Kryteria pozbawienia premii.

Pracownik może być pozbawiony premii częściowo, lub całkowicie w przypadku:

- 1) nie wykonania zadań podstawowych lub dodatkowych.
- 2) nieterminowego, opieszałego wykonywania zadań.
- 3) zwolnień lekarskich i opieki nad chorym.
- 4) spóźnień do pracy.
- 5) nie wykonania innych poleceń służbowych związanych z zakresem czynności.
- 6) nie przestrzegania przepisów bhp i ochrony przeciwpożarowej.
- 7) nieoszczędnego zużycia materiałów i sprzętu.
- 8) zawinionych awarii urządzeń i sprzętu.
- 9) umyślnego, lub bezmyślnego narażania siebie i innych, lub majątku poradni, na niebezpieczeństwo.
- 10) pogorszenia wydajności i jakości pracy.
- 11) zakłócenie pracy poprzez naruszenie zasad współżycia społecznego,
- 12) nieprzestrzeganie zasad dyscypliny pracy,
- 13) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy
- 14) kradzieży mienia społecznego,
- 15) działanie na szkodę Poradni,
- 16) otrzymanie kary porządkowej na piśmie.

III. Postanowienia końcowe

§6

Postanowienia niniejszego regulaminu mogą być rozszerzone lub zmniejszone z zachowaniem wcześniejszego zawiadomienia pracowników w okresie 1 miesiąca.

§7

1. Traci moc dotychczas obowiązujący regulamin premiowania z dnia 01. 09. 2007r.
2. Regulamin uzgodniono z Przedstawicielem Załogi 11. 03. 2009 r.
3. Regulamin wchodzi w życie z dniem 01.04. 2009 r.

Przedstawiciel Załogi

Dyrektor Poradni

