



**Państwowa Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna
im. ks. Bronisława Markiewicza
w Jarosławiu**

37-500 Jarosław, ul. Czarnieckiego 16

Tel/fax 16 624 46 20, 16 624 46 50

http:www.pwste.edu.pl

e-mail:pwste@pwste.edu.pl

NIP 7921794406

REGON 650894385

**Zarządzenie Nr 103/2015 Rektora
Państwowej Wyższej Szkoły Techniczno-Ekonomicznej
w Jarosławiu**

z dnia 19 października 2015 r.

**w sprawie: wprowadzenia Regulaminu Premiowania Pracowników PWSTE w Jarosławiu
niebędących pracownikami dydaktycznymi.**

Działając na podstawie § 35 ust.1 Statutu PWSTE w związku z § 22 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej. (Dz. U. z 2013r., poz. 1571) w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadzam Regulamin Premiowania Pracowników PWSTE w Jarosławiu niebędących pracownikami dydaktycznymi stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Traci moc obowiązującą Zarządzenie Rektora PWSTE nr 102/2015 z 16 X 2015r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Premiowania Pracowników PWSTE w Jarosławiu niebędących pracownikami dydaktycznymi.

§ 3

Zarządzenie i regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor
PWSTE w Jarosławiu

Doc. dr Krzysztof Rejman

RADA PRAWNY
Jarosław
Rej. OIRP Rzeszów Rz/P/47

Regulamin premiowania
Pracowników PWSTE w Jarosławiu niebędących nauczycielami akademickimi.

Rozdział I
Postanowienia wstępne

§ 1

Regulamin premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w Państwowej Wyższej Szkole Techniczno-Ekonomicznej im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu, zwany dalej Regulaminem, określa:

- 1) rodzaje premii i ich podziału,
- 2) zasady przyznawania i wypłat premii.

§ 2

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, tworzy się fundusz premiowy w wysokości 20 % planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Rozdział II
Rodzaje premii, zasady tworzenia funduszy premiowych i ich podziału

§ 3

Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi przyznaje się premie:

- 1) regulaminowe;
- 2) uznaniowe.

§ 4

Fundusz premiowy na premie regulaminowe tworzony jest - w budżecie uczelni od planowanych wynagrodzeń zasadniczych dla poszczególnych stanowisk pracowników wg poniższej tabeli.

**Tabela stawek procentowych premii dla poszczególnych stanowisk pracowników
niebędących nauczycielami akademickimi**

Lp.	Stanowisko	Stawka procentowa premii
1	Kanclerz	32 %
2	Zastępca kanclerza, Kwestor	30 %
3	Audytor wewnętrzny, Radca prawny, Zastępca Kwestora, Główny specjalista, Gł. Specjalista ds. BHP kierownik działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, Dyrektor Biblioteki, Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych i spraw obronnych	28%
4	Zastępca Dyrektora Biblioteki, Starszy specjalista naukowo-techniczny, starszy specjalista w zakresie prac finansowych lub ekonomicznych albo związanych z dydaktyką, badaniami, informatyką, administracją, St. Specjalista ds. BHP, kustosz biblioteczny, starszy bibliotekarz, St. dokumentalista, zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, kierownik domu studenckiego, administrator sieci	25%
5	Specjalista naukowo-techniczny, specjalista w zakresie prac finansowych lub ekonomicznych albo związanych z dydaktyką, badaniami, informatyką, administracją, organizacją produkcji, Specjalista ds. BHP, bibliotekarz w archiwum, bibliotekarz, starszy mistrz, zastępca kierownika domu studenckiego, administrator domu studenckiego, Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego, Inspektor nadzoru inwestorskiego,	20%
6	Starszy (lub samodzielny): referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, młodszy bibliotekarz, dokumentalista, fizyk, matematyk i inne stanowiska równorzędne, mechanik, technolog, konstruktor, mistrz, młodszy bibliotekarz, Inspektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	17%
7	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, technik, laborant, magazynier, Inspektor ochrony mienia, Pomoc techniczna, administracyjna, i inne stanowiska równorzędne, Pedel, pracownik gospodarczy, starszy woźny, starszy portier, dozorca, strażnik ochrony mienia, Pomocniczy pracownik administracji lub obsługi	14%

§ 5

Fundusz premiowy na premie uznaniowe tworzony jest - w budżecie uczelni od planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w miarę posiadanych środków.

Rozdział III Premia regulaminowa

§ 6

1. Premia wchodzi w skład miesięcznego wynagrodzenia pracownika i jest wypłacana w okresach miesięcznych z dołu w terminie wypłaty wynagrodzenia.
2. Jeżeli decyzja o obniżeniu lub pozbawieniu premii regulaminowej za dany okres została podjęta w terminie nie pozwalającym na uwzględnienie jej w wyliczeniu wynagrodzenia za ten okres, to

odpowiednia korekta wysokości wynagrodzenia, uwzględniająca tę decyzję, dokonywana jest w następnym terminie wypłaty wynagrodzenia.

3. Premia regulaminowa naliczana jest w wysokości procentowej od wynagrodzenia zasadniczego pracownika, w wysokości określonej w § 4, bez konieczności comiesięcznego wnioskowania.
4. Premia wliczana jest do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego i innej usprawiedliwionej nieobecności, jeżeli przepisy prawa pracy przewidują zachowanie prawa do wynagrodzenia za czas tej nieobecności oraz do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

§ 7

Premia regulaminowa przysługuje pracownikom, którzy:

1. nie naruszyli dyscypliny i regulaminu pracy,
2. sumiennie i terminowo wykonali swoje obowiązki służbowe i polecenia przełożonych, dotyczące pracy,
3. nie naruszyli przepisów i zasad prawa pracy,
4. nie naruszyli przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
5. należycie dbali o mienie uczelni.

§ 8

1. Premia regulaminowa może zostać obniżona lub pracownik może jej zostać pozbawiony całkowicie w przypadku nie spełnienia przez pracownika warunków, o których mowa w § 8.
2. Pracownik może zostać pozbawiony prawa do premii lub może ona ulec obniżeniu w przypadku:
 - a) rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
 - b) rażącego naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwpożarowych,
 - c) nałożenia kary porządkowej przewidzianej w Kodeksie pracy i Regulaminie pracy,
 - d) samowolnego opuszczenia stanowiska pracy w czasie pracy,
 - e) opuszczenia bez usprawiedliwienia co najmniej jednego dnia roboczego,
 - f) naruszenia obowiązku trzeźwości lub spożywania alkoholu w czasie pracy,
 - g) 3-krotnego nieusprawiedliwionego spóźnienia się do pracy,
 - h) niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków służbowych lub poleceń przełożonych,
 - i) udokumentowanego i nieusprawiedliwionego niewykonania polecenia służbowego,
 - j) udokumentowanego niedbalstwa lub niegospodarności,
 - k) w inny sposób naruszył zasady współżycia społecznego w Uczelni.

§ 9

1. Decyzję o obniżeniu lub pozbawieniu premii regulaminowej podejmuje bezpośredni przełożony.
2. Wzór wniosku/decyzji, o którym mowa w ust. 1, stanowi załącznik nr 1 do Regulaminu.
3. O fakcie obniżenia lub pozbawienia premii i jego przyczynach przełożony powiadamia pracownika niezwłocznie, wręczając pracownikowi decyzję, o której mowa w ust. 1.
4. W terminie 7 dni od zawiadomienia pracownika o fakcie obniżenia lub pozbawienia premii Pracownik ma prawo odwołania się od decyzji bezpośredniego przełożonego do Kanclerza albo do Rektora jeżeli decyzję o obniżeniu lub pozbawieniu premii regulaminowej wydał Kanclerz lub Rektor.
5. Kanclerz albo Rektor uwzględnia lub oddala odwołanie w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.

6. W przypadku uwzględnienia odwołania pracownika, wypłaty premii dokonuje się w najbliższym terminie wypłat.
7. Premia nie przysługuje za miesiąc, w którym rozwiązano z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
8. Z uwagi na ciężar przewinienia pracownik może być pozbawiony prawa do premii za okres dłuższy niż jeden miesiąc.

Rozdział IV Premia uznaniowa

§ 10

1. Premia uznaniowa przyznawana jest w wysokości procentowej od wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
2. Jeżeli decyzja o przyznaniu premii uznaniowej za dany okres została podjęta w terminie nie pozwalającym na uwzględnienie jej w wyliczeniu wynagrodzenia za ten okres, to odpowiednia korekta wysokości wynagrodzenia, uwzględniająca tę decyzję, dokonywana jest w następnym terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 11

Premia uznaniowa, będąca wynikiem oceny pracy i postawy, przysługuje pracownikom, którzy w okresie rozliczeniowym wykazali się szczególnym zaangażowaniem, inicjatywą lub dyspozycyjnością a w szczególności, którzy:

- a) wykonali dodatkowe zadania lub prace, które nie wchodziły w zakres obowiązków służbowych, a powodowały znaczne obciążenie ich pracą (w tym zastępstwa),
- b) wykazali znaczącą inicjatywę w proponowaniu nowych rozwiązań np. w zakresie podnoszenia wydajności pracy, usprawnień organizacyjnych, oszczędności ekonomicznych, zwiększenia wpływów uczelni, nawiązywania korzystnych kontaktów zewnętrznych itp.,
- c) wykazali się wzorową postawą pracowniczą w sytuacjach okresowego, nadzwyczajnego zwiększenia zadań,
- d) osiągnęli bardzo wysokie wyniki w pracy lub w inny sposób znacząco wyróżnili się swoją postawą pracowniczą.

§ 12

1. Premia uznaniowa może być przyznana w wysokości do 10 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
2. Premia uznaniowa nie może być przyznana za dany okres w przypadku obniżenia lub pozbawienia za ten sam okres premii regulaminowej.

§ 13

1. Decyzję o przyznaniu premii uznaniowej podejmują z własnej inicjatywy lub na wniosek przełożonego pracownika:
 - a) Rektor, Kanclerz - w stosunku do podległych pracowników,
 - b) Rektor - dodatkowo w stosunku do Kanclerza.
2. Wzór wniosku/decyzji, o którym mowa w ust. 1, stanowi załącznik nr 2 do Regulaminu.

Rozdział V
Tryb składania wniosków i wypłata premii

§ 14

1. Wnioski/decyzje dotyczące zmniejszenia lub pozbawienia premii regulaminowej, składa się do Kanclerza w terminie do 22 dnia każdego miesiąca. Wnioski dotyczące przyznania premii uznaniowej składa się do Kanclerza w terminie do 3 dnia następnego miesiąca kalendarzowego za miesiąc poprzedni.
2. Zmiana terminów wypłat wynagrodzeń powoduje zmianę terminów składania wniosków.
3. Wszystkie decyzje są przekazywane do Kwestury.
4. Kwestura odpowiednio potrąca lub nalicza premie wyłącznie na podstawie decyzji osób uprawnionych.

Rozdział VI
Postanowienia końcowe

§ 15

1. Niniejszy Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.
2. Zmiana Regulaminu następuje w trybie właściwym do jego wprowadzenia.

§ 16

Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania zarządzenia.

**WNIOSEK / DECYZJA
DOT. OBNIŻENIA LUB POZBAWIENIA PREMII REGULAMINOWEJ**

Na podstawie § 9 Regulaminu premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi
wnoszę o:

1) obniżenie z ____% do ____%*

2) pozbawienie *premii regulaminowej za miesiąc _____ 201__ roku,

Pana/Pana _____
zatrudnionego/nej na stanowisku _____

Powodem wniosku jest: _____

(data i podpis wnioskodawcy)

Obniżam premię regulaminową / **pozbawiam** premii regulaminowej* w wysokości wskazanej
w powyższej tabeli.

(data i podpis osoby uprawnionej)

Zostałem powiadomiony i otrzymałem jeden egzemplarz decyzji

(data i podpis pracownika)

* niepotrzebne skreślić

Otrzymują:

1 egz. - Pracownik

1 egz. - Dział Spraw Pracowniczych (do akt osobowych)

1 egz. - Kwestura (do realizacji)

WNIOSEK / DECYZJA DOT. PRZYZNANIA PREMII UZNANIOWEJ

Na podstawie § 14 Regulaminu premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wnoszę o przyznanie premii uznaniowej za okres _____ 201 r. dla:

Lp.	Nazwisko i imię	Stanowisko	Wnioskowana wysokość premii	Pkt uzasadnienia*

Uzasadnienie wniosku:

(data i podpis wnioskodawcy)

Przyznaję/nie przyznaję premię w wysokości wskazanej w powyższej tabeli.

(data i podpis osoby uprawnionej)

* Uzasadnienie:

1. wykonali dodatkowe zadania lub prace, które nie wchodziły w zakres obowiązków służbowych, a powodowały znaczne obciążenie ich pracą (w tym zastępstwa),
2. wykazali znaczącą inicjatywę w proponowaniu nowych rozwiązań np. w zakresie podnoszenia wydajności pracy, usprawnień organizacyjnych, oszczędności ekonomicznych, zwiększenia wpływów uczelni, nawiązywania korzystnych kontaktów zewnętrznych itp.,
3. wykazali się wzorową postawą pracowniczą w sytuacjach okresowego, nadzwyczajnego zwiększenia zadań,
4. osiągnęli bardzo wysokie wyniki w pracy lub w inny sposób znacząco wyróżnili się swoją postawą pracowniczą.
5. inne przyczyny/fakty.

Otrzymują:

1 egz. - Pracownik

1 egz. - Dział Spraw Pracowniczych (do akt osobowych)

1 egz. - Kwestura (w przypadku przyznania)