

ZARZĄDZENIE Nr 9

DYREKTORA GENERALNEGO WYŻSZEGO URZĘDU GÓRNICZEGO

z dnia 31 października 2022 r.

w sprawie premiowania w urzędach górniczych pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej, zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych, robotniczych i obsługi

Na podstawie art. 42¹ ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 537, z 2021 r. poz. 2447 i 2448 oraz z 2022 r. poz. 1933) oraz art. 167 ust. 5a ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. – Prawo geologiczne i górnicze (Dz. U. z 2022 r. poz. 1072, 1261, 1504 i 2185) zarządza się, co następuje:

§ 1. Zarządzenie określa:

- 1) wysokość funduszu premiowego w urzędach górniczych dla pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej, zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych, robotniczych i obsługi, zwanych dalej „pracownikami”;
- 2) warunki przyznawania pracownikom premii regulaminowej, zwanej dalej „premią”.

§ 2. Wysokość funduszu premiowego na dany rok kalendarzowy wynosi 25% posiadanych środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników.

§ 3. Przesłanką nabycia uprawnienia do otrzymywania premii jest ujęcie tego składnika wynagrodzenia jako elementu stosunku pracy.

§ 4. 1. Wysokość premii:

- 1) jest określana procentowo dla poszczególnych stanowisk pracy;
- 2) jest obliczana przez Biuro Budżetowo-Finansowe, Kadr i Szkolenia w Wyższym Urzędzie Górniczym, zwanym dalej „WUG”, od kwoty miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego ze stawki osobistego zaszerogowania, określonego w umowie o pracę.

2. Maksymalna wysokość premii w danym miesiącu kalendarzowym wynosi:

- 1) w przypadku pracownika wykonującego obowiązki służbowe w urzędzie górniczym na stanowisku kierowcy samochodu osobowego – 50% jego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego;
- 2) w przypadku pracownika wykonującego obowiązki służbowe w urzędzie górniczym na stanowisku innym niż kierowca samochodu osobowego – 20% jego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

§ 5. 1. Przyznanie premii jest uzależnione od niezastnienia w danym miesiącu kalendarzowym następujących przesłanek:

- 1) otrzymania przez pracownika kary upomnienia bądź nagany;
- 2) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika;

- 3) tymczasowego aresztowania pracownika;
- 4) stawienia się pracownika w pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub pod wpływem środków odurzających;
- 5) spożywania alkoholu lub używania środków odurzających w miejscu pracy;
- 6) samowolnego opuszczenia stanowiska pracy lub nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- 7) niewykonania polecenia przełożonego lub bezpośredniego przełożonego;
- 8) nieprzestrzegania obowiązku zachowania w tajemnicy informacji niejawnych, a także zaniedbania ochrony informacji niejawnych;
- 9) wyrządzenia pracodawcy szkody umyślnej;
- 10) stosowania mobbingu.

2. Jeżeli przesłanki określone w ust. 1 pkt 1 lub pkt 4–10 zaistniały co najmniej dwa razy w miesiącu kalendarzowym, premia nie jest przyznawana przez dwa kolejne miesiące kalendarzowe.

3. Przyznanie premii w maksymalnej wysokości jest uzależnione od niezaistnienia w danym miesiącu kalendarzowym następujących przesłanek:

- 1) nieusprawiedliwionego spóźnienia się do pracy;
- 2) naruszenia przez pracownika zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
- 3) zakłócenia ustalonego porządku i spokoju w miejscu pracy;
- 4) wykonywania w godzinach pracy czynności niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy;
- 5) wyrządzenia pracodawcy szkody wynikłej z niezachowania należytej staranności;
- 6) usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za którą pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę określone w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140) lub zasiłek albo inne świadczenie z ubezpieczeń społecznych.

4. Wysokość premii nie ulega obniżeniu za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy w danym miesiącu kalendarzowym, w związku z:

- 1) urlopem wypoczynkowym;
- 2) udzieleniem czasu wolnego za pracę poza normalnymi godzinami pracy;
- 3) zwolnieniem od pracy udzielonym przez pracodawcę, za które zgodnie z przepisami prawa pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

5. W przypadkach określonych w ust. 3 pkt 1–5 wysokość premii ulega obniżeniu o 50%, a jeżeli przesłanki określone w tych przepisach zaistniały co najmniej dwa razy w miesiącu kalendarzowym, wysokość premii ulega obniżeniu o 100%.

6. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za którą pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę określone w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub zasiłek albo inne świadczenie z ubezpieczeń społecznych, wysokość premii w danym miesiącu kalendarzowym ulega obniżeniu proporcjonalnie do okresu nieobecności w pracy. Wysokość premii jest obliczana w takim przypadku na podstawie dokumentów, które stanowią podstawę do wypłaty świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

§ 6. 1. W przypadkach określonych w § 5 ust. 1 oraz ust. 3 pkt 1–5 bezpośredni przełożony zwraca się do Dyrektora Generalnego WUG, w terminie trzech dni roboczych od dnia zaistnienia przesłanek uzasadniających nieprzyznanie premii albo obniżenie wysokości premii, z pisemnym wnioskiem o nieprzyznanie premii albo o obniżenie wysokości premii, z uzasadnieniem.

2. Decyzja o nieprzyznaniu premii albo o obniżeniu wysokości premii jest podejmowana przez Dyrektora Generalnego WUG.

3. Bezpośredni przełożony informuje pracownika o przyczynie nieprzyznania premii albo obniżenia wysokości premii.

4. Pracownik, któremu nie przyznano premii albo obniżono wysokość premii, jest uprawniony do zwrócenia się, do Dyrektora Generalnego WUG, z pisemnym wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy, w terminie trzech dni roboczych od dnia poinformowania tego pracownika o przyczynie nieprzyznania premii albo obniżenia wysokości premii.

§ 7. 1. Premia jest wypłacana miesięcznie, w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc kalendarzowy.

2. Nieprzyznanie premii albo obniżenie wysokości premii pracownika następuje w miesiącu kalendarzowym, w którym zaistniały przesłanki stanowiące podstawę nieprzyznania premii albo obniżenia wysokości premii, a w przypadku dokonania już wypłaty premii za ten miesiąc – w kolejnym miesiącu kalendarzowym.

§ 8. 1. Przełożeni są obowiązani odebrać od pracowników imienne oświadczenia o zapoznaniu się z treścią zarządzenia.

2. Potwierdzenia, o których mowa w ust. 1, opatrzone datą i podpisem pracownika, przechowuje się zgodnie z przepisami w sprawie dokumentacji pracowniczej.

§ 9. Tracą moc:

- 1) zarządzenie nr 4 Dyrektora Generalnego Wyższego Urzędu Górniczego z dnia 29 stycznia 2014 r. w sprawie premiowania pracowników Wyższego Urzędu Górniczego, niebędących członkami korpusu służby cywilnej, zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych, robotniczych i obsługi (Dz. Urz. WUG z 2015 r. poz. 72 oraz z 2021 r. poz. 79);
- 2) zarządzenie nr 6 Prezesa Wyższego Urzędu Górniczego z dnia 29 stycznia 2014 r. w sprawie premiowania pracowników okręgowych urzędów górniczych oraz Specjalistycznego Urzędu Górniczego, niebędących członkami korpusu służby cywilnej, zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych, robotniczych i obsługi (Dz. Urz. WUG z 2015 r. poz. 73 oraz z 2021 r. poz. 89).

§ 10. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

Dyrektor Generalny Wyższego Urzędu Górniczego:
Krystyna Samek-Skwara