

REGULAMIN PREMIOWANIA pracowników Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu niebędących nauczycielami akademickimi

Na podstawie § 26 Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 grudnia 2006 roku (Dz. U. nr 251, poz. 1852) wydanego w oparciu o art. 151 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. 164, poz. 1365 z późniejszymi zmianami) postanawia się, co następuje:

I. Postanowienia ogólne

§ 1

1. W ramach posiadanych przez Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu, zwany dalej „Uczelnią” środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz premii przeznaczony na premie dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (zwanymi dalej „pracownikami”).
2. Fundusz premii na dany rok kalendarzowy określa rektor, w uzgodnieniu z działającymi w Uczelni związkami zawodowymi.
3. Fundusz jest ustalony w formie procentowego odpisu od kwoty planowanych wynagrodzeń zasadniczych.
4. Ustalona wysokość funduszu premiowego może ulec zmianie w ciągu roku w przypadkach zmian systemu lub poziomu wynagrodzeń.
5. Fundusz premii dzieli się na:
 - 1) fundusz przeznaczony na wypłatę premii regulaminowych w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika,
 - 2) rektorski fundusz rezerwowy w wysokości 5% ogólnej kwoty funduszu – przewidziany na wypłatę premii uznaniowych.
6. Wysokość łącznej premii: regulaminowej i uznaniowej (zwanej dalej „dodatkową”) nie może przekroczyć 60% wynagrodzenia zasadniczego otrzymywanego przez pracownika.
7. Premia wypłacana jest w okresach miesięcznych.

II. Premia regulaminowa

§ 2

Premia regulaminowa przysługuje pracownikowi za nienaganne wykonanie obowiązków objętych zakresem czynności, a w szczególności za:

- 1) wydajność i jakość pracy,
- 2) samodzielność i terminowość wykonywania zadań,
- 3) efektywne wykorzystanie czasu pracy,
- 4) inicjatywę pracownika,
- 5) etykę zawodową i służbową pracownika.

§ 3

Kierownik jednostki organizacyjnej może pozbawić pracownika premii, albo ją obniżyć w następujących przypadkach:

- 1) niesumiennego wykonywania obowiązków objętych zakresem czynności,
- 2) złej jakości pracy,
- 3) niewykonania bądź nieterminowego wykonania zleconych zadań ,
- 4) naruszenia dyscypliny pracy,
- 5) niewłaściwego stosunku do mienia Uczelni,
- 6) nieprzestrzegania przepisów regulaminu pracy, a także przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwpożarowych.

§ 4

1. Kwotę uzyskaną z potrąceń lub pozbawienia premii, kierownik jednostki organizacyjnej może przeznaczyć na premie dodatkowe dla pozostałych pracowników jednostki.
2. Niewykorzystany w sposób, o którym mowa w ust.1 – fundusz premiiowy powiększa kwotę rezerwowego funduszu premiiowego.

§ 5

1. Za wykonanie tego samego zadania w terminie późniejszym pracownikowi, któremu nie przyznano premii lub ją obniżono z powodów określonych w § 3, nie przysługuje wyrównanie premii
2. O przyczynie pozbawienia premii w części lub w całości, kierownik jednostki organizacyjnej informuje pisemnie zainteresowanego pracownika.
3. Odwołanie w sprawie nieprzyznania lub obniżenia premii pracownik kieruje do rektora w terminie trzech dni od daty poinformowania go o tym fakcie przez kierownika. W przypadku pozytywnego rozpatrzenia odwołania, premia wypłacana jest z funduszu rezerwowego.

§ 6

Premia regulaminowa wchodzi do podstawy obliczania zasiłku chorobowego, opiekuńczego i macierzyńskiego.

III. Premia dodatkowa z funduszu rezerwowego

§ 7

1. Fundusz rezerwowi przeznaczony jest na premie dodatkowe dla tych pracowników, którzy wnieśli szczególny wkład w realizację zadań Uczelni, a szczególności za:
 - 1) wykonanie zadań dodatkowo zleconych lub rozszerzających zakres obowiązków,
 - 2) sprawność organizacyjną, dyspozycyjność, w tym gotowość do podejmowania prac w zastępstwie,

- 3) realizację zadań dodatkowych wykraczających poza formalny obszar funkcjonowania jednostki organizacyjnej,
2. Funduszem rezerwowym dysponują (w pionach – dla podległych pracowników): rektor, prorektorzy, dziekani i kanclerz.
3. Wysokość funduszu rezerwowego dla poszczególnych pionów obliczana jest proporcjonalnie do wysokości wynagrodzeń zasadniczych pracowników zatrudnionych w danym pionie.
4. Każdy dziekan – dla pracowników zatrudnionych na wydziale dysponuje funduszem rezerwowym co piąty miesiąc.
5. Premia z funduszu rezerwowego nie wchodzi do podstawy obliczania zasiłku chorobowego, opiekuńczego i macierzyńskiego.

IV. Postanowienia końcowe

§ 8

1. Zmiany niniejszego regulaminu wymagają uzgodnienia z organizacjami związkowymi działającymi w Uczelni.
2. W rozstrzyganiu spraw spornych, wynikających z interpretacji niniejszego regulaminu, wymagane jest współdziałanie z organizacjami związkowymi.

R e k t o r
prof. dr hab. Michał Mazurkiewicz