

## **Regulamin premiowania pracowników Centralnego Zarządu Służby Więziennej**

### **§ 1.**

1. Fundusz premiowy pracowników zatrudnionych w Centralnym Zarządzie Służby Więziennej, zwany dalej „funduszem”, tworzony jest w ramach środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe dla tych pracowników.

2. Wysokość funduszu wynosi, z uwzględnieniem ust. 3, nie więcej niż 70 % środków przeznaczonych na wynagrodzenia zasadnicze dla pracowników.

3. Wysokość funduszu ustala się w ramach możliwości finansowych pracodawcy, po zapewnieniu środków finansowych na stałe składniki wynagrodzenia pracowników, zagwarantowane umowami o pracę.

4. Fundusz w całości przeznaczony jest na wypłatę premii dla pracowników, w oparciu o postanowienia niniejszego Regulaminu.

### **§ 2.**

1. Fundusz uruchamia się w okresach kwartalnych, z zastrzeżeniem ust. 4 i 5.

2. Wypłata premii pracownikom następuje cztery razy w roku kalendarzowym (raz na kwartał). Wypłacona w ten sposób premia stanowi sumę trzech premii miesięcznych, o których mowa w § 3 ust. 1.

3. Wypłata premii pracownikom następuje łącznie z wypłatą wynagrodzenia za dany miesiąc, w którym premia jest wypłacana.

4. W przypadku braku środków finansowych wypłatę premii wstrzymuje się do czasu uzyskania przez pracodawcę odpowiednich środków finansowych.

5. Wznowienie wypłaty premii następuje niezwłocznie po uzyskaniu przez pracodawcę odpowiednich środków finansowych. Wypłata premii może nastąpić wraz z wyrównaniem za okres za który premia nie była wypłacana.

6. Decyzję o wypłacie, wstrzymaniu i wznowieniu wypłaty premii podejmuje Dyrektor Generalny Służby Więziennej, zwany dalej „Dyrektorem Generalnym”, na wniosek dyrektora Biura Kadr i Szkolenia Centralnego Zarządu Służby Więziennej, zwanego dalej „dyrektorem Biura”.

7. Decyzje, o których mowa w ust. 6, dyrektor Biura podaje niezwłocznie do wiadomości pracowników.

### § 3.

1. Premia miesięczna pracownika, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, wynosi 50 % wynagrodzenia zasadniczego, przysługującego mu na zajmowanym stanowisku.

2. W przypadku braku środków finansowych wysokość premii miesięcznej może ulec zmniejszeniu.

3. W przypadku posiadania wystarczającej ilości środków finansowych, wysokość premii miesięcznej może ulec zwiększeniu, z uwzględnieniem § 1 ust. 2.

4. Decyzję o zmniejszeniu albo zwiększeniu wysokości premii miesięcznej podejmuje Dyrektor Generalny na wniosek dyrektora Biura.

5. Decyzje, o których mowa w ust. 4, dyrektor Biura podaje niezwłocznie do wiadomości pracowników.

### § 4.

1. Premia miesięczna przyznawana jest pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę.

2. Premia miesięczna przysługuje pracownikowi jedynie za pracę, za którą wypłacono wynagrodzenie, z zastrzeżeniem ust. 3. Premię miesięczną ustaloną pracownikowi w sposób określony w § 3 ust. 1 obniża się o 1/30 za każdy dzień nieobecności w pracy wskutek choroby.

3. Premia miesięczna przysługuje pracownikowi również za okres przebywania przez niego na urlopie wypoczynkowym, okolicznościowym i szkoleniowym.

### § 5.

1. Pracownik zostaje pozbawiony prawa do otrzymania premii miesięcznej w przypadku:

- 1) zwolnienia z pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika;
- 2) przybycia do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub środków odurzających oraz ich spożywania w czasie pracy;
- 3) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż jeden dzień;

4) nieprzestrzegania ustalonego porządku, dyscypliny pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,

5) otrzymania kary porządkowej, o której mowa w art. 108 § 1 i § 2 Kodeksu pracy;

6) spowodowania umyślnie szkody w mieniu pracodawcy.

2. Decyzję o pozbawieniu pracownika prawa do otrzymania premii miesięcznej podejmuje Dyrektor Generalny, na wniosek właściwego kierownika komórki organizacyjnej Centralnego Zarządu Służby Więziennej, z zastrzeżeniem ust. 3 i 4.

3. Decyzję o pozbawieniu kierownika komórki organizacyjnej Centralnego Zarządu Służby Więziennej prawa do otrzymania premii miesięcznej podejmuje Dyrektor Generalny na wniosek właściwego Zastępcy Dyrektora Generalnego, z zastrzeżeniem ust. 4.

4. Dyrektor Generalny podejmuje z własnej inicjatywy decyzję o pozbawieniu prawa do otrzymania premii miesięcznej w stosunku do bezpośrednio mu podległego kierownika komórki organizacyjnej Centralnego Zarządu Służby Więziennej.

5. Decyzja, o której mowa w ust. 2 - 4, musi zawierać uzasadnienie, w którym przedstawione zostaną udokumentowane przyczyny pozbawienia prawa do otrzymania premii miesięcznej.

6. W przypadku uznania przez pracownika, iż nie przyznanie premii miesięcznej jest niezgodne z regulaminem premiowania, pracownikowi przysługuje prawo wniesienia odwołania do Dyrektora Generalnego w terminie 7 dni od dnia otrzymania decyzji, o której mowa w ust. 2 i 3.

#### **§ 6.**

Dokumentację dotyczącą premii prowadzi wyznaczony przez dyrektora Biura funkcjonariusz lub pracownik Biura Kadr i Szkolenia Centralnego Zarządu Służby Więziennej.