

Zarządzenie Nr 7 /14

Dyrektora Mazowieckiego Zespołu Parków Krajobrazowych

z dnia 30.października 2014 r.

w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania w Mazowieckim Zespole Parków Krajobrazowych wprowadzonego zarządzeniem Dyrektora MZPK nr 12/2010 z dnia 20.10.2010. r.

Na podstawie § 7 pkt 2 statutu Mazowieckiego Zespołu Parków Krajobrazowych, stanowiącego załącznik do uchwały Nr 201/2009 Sejmiku Województwa Mazowieckiego z dnia 16 listopada 2009 r. w sprawie połączenia jednostek budżetowych i utworzenia wojewódzkiej jednostki organizacyjnej pod nazwą „Mazowiecki Zespół Parków Krajobrazowych” oraz nadania jej Statutu z późn. zm. (Dz. Urz. Woj. Maz. Nr 204, poz. 5837 oraz Dz. U. z 2010 r. Nr 57, poz. 835), art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. 2014 poz. 1502.); rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2013 poz. 1050 z późn. zm.) - zarządzam, co następuje:

§ 1

W Regulaminie Wynagradzania w Mazowieckim Zespole Parków Krajobrazowych wprowadzonego zarządzeniem Dyrektora MZPK nr 12/2010 z dnia 20.10.2010 r. wprowadzam następujące zmiany:

- 1) w § 3 ust. 6 dodaje się punkt 3 w brzmieniu:
„3) premia dla zatrudnionych pracowników.”
- 2) w § 6 dodaje się punkt 3 w brzmieniu:
„3) regulamin premiowania zatrudnionych pracowników w brzmieniu określonym w załączniku nr 3 do regulaminu.”
- 3) tytuł rozdziału 3 otrzymuje brzmienie:
„Rozdział 3 Nagrody i premie”
- 4) § 14 otrzymuje brzmienie:
 - „1. Decyzję o przyznaniu, terminie wypłat i kwocie nagród i premii podejmuje Dyrektor.
 2. Nagrody mają charakter uznaniowy i są przyznawane w ramach posiadanych środków w planie finansowym MZPK, a ich wysokość oddzielną decyzją Dyrektora może zostać uzależniona także od stopnia realizacji zadań przez pracownika oraz od absencji chorobowej pracownika i przebywania na



zwolnieniu lekarskim w związku z chorobą członka rodziny w okresie od 1 stycznia danego roku do dnia podjęcia decyzji o przyznaniu nagrody, lub od dnia wypłaty ostatniej nagrody, jeśli nastąpiła po 1 stycznia danego roku.

3. Premia ma charakter uznaniowy i jej wysokość zależy od stopnia realizacji zadań przez pracownika oraz od posiadanych przez MZPK środków finansowych a także od absencji chorobowej w okresie od 1 stycznia danego roku do dnia podjęcia decyzji o przyznaniu premii, lub od dnia wypłaty ostatniej premii, jeśli nastąpiła po 1 stycznia danego roku.
4. Nagrody i premie są przekazywane wraz z comiesięcznym wynagrodzeniem lub w formie odrębnych wypłat.”

5) § 18 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana jest w terminie przyjętym dla wypłaty wynagrodzenia. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.”

6) Wprowadza się załącznik nr 3 w brzmieniu określonym w załączniku nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Pozostałe postanowienia Regulaminu pozostają bez zmian.

§ 3

Wykonanie zarządzenia powierza się głównemu księgowemu Mazowieckiego Zespołu Parków Krajobrazowych.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR

Sylwester Cholaś

30.10.2019.

RAPASZCZEBICKI

radca prawny
WA-P-248

Załącznik nr 1 do Zarządzenia Nr/14

Dyrektora Mazowieckiego Zespołu Parków Krajobrazowych

z dnia

„Załącznik nr 3

do Regulaminu wynagradzania

pracowników MZPK

przyjętego Zarządzeniem Nr 12/2010

Dyrektora MZPK z dnia 20.10.2010

REGULAMIN

premiowania pracowników Mazowieckiego Zespołu Parków Krajobrazowych

§ 1.

W Mazowieckim Zespole Parków Krajobrazowych, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się, dla pracowników fundusz premiowy.

§ 2.

1. Premia charakter uznaniowy i jej wysokość zależy od stopnia realizacji zadań przez pracownika oraz od posiadanych przez MZPK środków finansowych a także od absencji chorobowej w okresie od 1 stycznia danego roku do dnia podjęcia decyzji o przyznaniu premii, lub od dnia wypłaty ostatniej premii, jeśli nastąpiła po 1 stycznia danego roku.
2. Decyzję o przyznaniu lub pozbawieniu premii podejmuje w stosunku do pracowników Dyrektor MZPK.
3. Premia przyznawana jest za okres miesięczny, kwartalny lub roczny i wypłacana w terminach wypłaty wynagrodzenia lub w formie odrębnych wypłat.

§ 3.

1. Wysokość premii indywidualnych, liczona jest od wynagrodzenia zasadniczego i wynosi do 200% tego wynagrodzenia.
2. Pracownik nabywa prawo do premii po przepracowaniu pełnego miesiąca oraz spełnieniu warunków, do których należą w szczególności:
 - 1) terminowe i rzetelne wykonanie zadań służbowych wynikających z zakresu czynności lub polecenia służbowego;
 - 2) przestrzeganie ustalonego czasu pracy i prawidłowe jego wykorzystanie;
 - 3) przestrzeganie regulaminu pracy;

- 4) przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
 - 5) dbałość o dobro zakładu pracy, chronienie mienia i używanie go zgodnie z przeznaczeniem;
 - 6) poszanowanie i zabezpieczenie majątku na stanowisku pracy;
 - 7) samodzielność działania.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, do których należą między innymi:
- 1) wykonanie dodatkowych zadań, wykraczających poza podstawowy zakres obowiązków;
 - 2) długotrwałe zastępstwo pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim, urlopie wypoczynkowym lub bezpłatnym, jeżeli w danym miesiącu nastąpiło okresowe zwiększenie zadań.
4. Pracownik zachowuje prawo do premii w pełnej wysokości za dany miesiąc, kwartał lub rok mimo nieobecności w pracy, jeżeli nieobecność była spowodowana:
- 1) szkoleniem lub oddelegowaniem na kursy obowiązujące na danym stanowisku pracy;
 - 2) podróżą służbową;
 - 3) urlopem wypoczynkowym lub okolicznościowym.
5. Premia za dany miesiąc, kwartał lub rok zostanie proporcjonalnie obniżona, nie więcej jednak niż o 75%, w przypadku:
- 1) niepełnego wykonania zadań o których mowa w ust. 2 – za każde niewykonane zadanie premia jest obniżana o 2% pełnej kwoty premii;
 - 2) otrzymania przez pracownika kary upomnienia - premia jest obniżana o 10% pełnej kwoty premii;
 - 3) wyrządzenia pracodawcy szkody z winy nieumyślnej – premia jest obniżana o 50% pełnej kwoty premii.
 - 4) zwolnienia lekarskiego spowodowanego chorobą pracownika lub nieobecnością spowodowaną koniecznością sprawowania osobistej opieki podczas choroby członka rodziny w okresie za jaki zostaje przyznana premia.

§ 4

Pracownik traci prawo do premii w pełnej wysokości za dany miesiąc, kwartał lub rok w przypadku:

- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy;
- 2) opuszczenia stanowiska pracy bez usprawiedliwienia;
- 3) spożywania alkoholu w pracy lub przystąpienie do pracy po spożyciu alkoholu;
- 4) wyrządzenia pracodawcy szkody z winy umyślnej;
- 5) otrzymania kary nagany;
- 6) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub porzucenia pracy.

DYREKTOR

Sylwester Cholaś

30.10.2016