

**REGULAMIN PREMIOWANIA**  
**Pracowników Spółdzielni Mieszkaniowej „Związkowiec”**  
**w Jeleniej Górze**

§ 1

1. Do premiowania na podstawie niniejszych zasad uprawnieni są wszyscy pracownicy Spółdzielni zatrudnieni na podstawie umowy o pracę.
2. Fundusz premiowy na dany rok kalendarzowy jest wyodrębniony w ramach planowanych środków wynagrodzeń w wysokości 25 % wynagrodzeń zasadniczych.
3. Premia jest wyróżnieniem za rzetelne, wzorowe wypełnianie obowiązków wynikających z zakresu czynności i innych zleconych przez bezpośredniego przełożonego bądź prezesa.
4. Zasady premiowania określone w niniejszym regulaminie mają na celu wyzwolenie inicjatywy i koncepcji pracowników w zakresie:
  - 1) realizacji nałożonych zadań,
  - 2) poprawy jakości pracy, w tym kultury załatwiania i obsługi najemców, interesantów,
  - 3) wzrostu wydajności pracy,
  - 4) poprawy organizacji i dyscypliny pracy,
  - 5) przestrzegania przepisów bhp i p.poż., przepisów o dyscyplinie pracy i innych przepisów i zarządzeń związanych z wykonywaną pracą,
  - 6) poszanowania mienia zakładu,
  - 7) innych, uzasadnionych potrzebami gospodarczymi, ekonomicznymi zadań zapewniających dalszą poprawę działalności Spółdzielni.

§ 2

1. Indywidualna premia ma charakter wynagrodzenia periodycznego, jest premią uznaniową, a jej wysokość uzależniona jest od stopnia wykonania zadań statutowych, zadań wynikających z zakresu czynności pracownika i innych zleconych pracownikowi.
2. Podstawą naliczenia przyznanej pracownikowi premii indywidualnej jest wynagrodzenie zasadnicze za czas efektywnie przepracowany.
3. Przy dokonywaniu oceny wyników pracy pracownika w danym okresie należy uwzględnić w szczególności:
  - 1) wkład pracy przy realizacji nałożonych zadań,
  - 2) wydajność pracy,

- 3) jakość, terminowość i kulturę obsługi w zakresie wykonywanej pracy,
- 4) dyscyplinę pracy oraz porządek na stanowisku pracy,
- 5) stopień wykonania wynikających z zakresu czynności obowiązków,
- 6) zaangażowanie przy załatwianiu i obsłudze spraw lokatorskich, przy usuwaniu awarii, wykonywaniu prac pilnych i innych zleconych przez bezpośredniego przełożonego lub Prezesa,
- 7) samodzielność przy wykonywaniu powierzonych prac,
- 8) stopień dbałości o powierzony sprzęt, przedmioty i narzędzia pracy,
- 9) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz p.poż.,
- 10) osiągnięcia zawodowe pracownika.

4. Indywidualna miesięczna premia przyznawana jest w wysokości:

- 1) do 30 % wynagrodzenia zasadniczego dla Prezesa i jego zastępcy – przez Radę Nadzorczą,
- 2) do 20 % wynagrodzenia zasadniczego dla pozostałych pracowników – przez Zarząd na wniosek bezpośredniego przełożonego lub Prezesa..

### § 3

1. Uznaniowa premia indywidualna wypłacana jest w okresach miesięcznych łącznie z wynagrodzeniem za dany miesiąc, z zastrzeżeniem ust.2.
2. Okres rozliczeniowy miesięczny ustala się od dnia 28 poprzedniego miesiąca do dnia 27 miesiąca, za który następuje wypłata wynagrodzenia.

### § 4

1. Całkowite pozbawienie pracownika prawa do premii indywidualnej następuje w przypadku:
  - 1) udzielonej kary nagany,
  - 2) nierzetelnego wykonania powierzonych prac, co narażałoby Spółdzielnię na straty,
  - 3) odmowy wykonania polecenia służbowego wynikającego z zakresu wykonywanej pracy,
  - 4) opuszczenia w danym miesiącu chociażby jednego dnia pracy bez usprawiedliwienia,
  - 5) przebywania w stanie nietrzeźwym bądź spożywania alkoholu w miejscu pracy,

- 6) dopuszczenia do kradzieży, zniszczenia bądź uszkodzenia mienia na szkodę Spółdzielni,
- 7) porzucenia pracy lub zwolnienia w trybie dyscyplinarnym,
- 8) rażącego naruszenia przepisów bhp i p.poż.

## § 5

Decyzja Zarządu ( Rady Nadzorczej ) dotycząca zatwierdzenia premii indywidualnych bądź pozbawienia pracownika premii w całości jest ostateczna.