



ZARZĄDZENIE NR 04/2017
z dnia 23 marca 2017 r.

Dyrektora Pogotowia Ratunkowego we Wrocławiu w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu wynagradzania pracowników Pogotowia Ratunkowego we Wrocławiu.

§ 1.

1. Niniejszym zarządzeniem wprowadzam w życie w Pogotowiu Ratunkowym we Wrocławiu „Regulamin wynagradzania pracowników Pogotowia Ratunkowego we Wrocławiu”.
2. „Regulamin wynagradzania pracowników Pogotowia Ratunkowego we Wrocławiu” stanowi załącznik Nr 1 do zarządzenia.

§ 2.

W związku z wprowadzeniem w życie niniejszego Regulaminu z dniem 01.04.2017 r. r. z tymże dniem traci moc w całości Zarządzenie Nr 23/2001 z dnia 25 października 2001 r. w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu wynagradzania pracowników Pogotowia Ratunkowego we Wrocławiu .

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 01.04.2017 r.

DYREKTOR
Pogotowia Ratunkowego
we Wrocławiu
Wincenty Mazurek

Zarządzenie otrzymują:

- NK do wiadomości jednostek organizacyjnych i Pracowników PR w/m.
- NO a/a

Regulamin wynagradzania pracowników Pogotowia Ratunkowego we Wrocławiu
ul. Ziębicka 34-38
50-507 Wrocław

DZIAŁ I

Przepisy wstępne

§ 1

Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawanie pozostałych świadczeń pieniężnych związanych z pracą w Pogotowiu Ratunkowym we Wrocławiu.

§ 2

Postanowienia niniejszego regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i wymiar zatrudnienia.

§ 3

W rozumieniu przepisów prawa pracy Pracodawcą jest Pogotowie Ratunkowe we Wrocławiu, a osobą zarządzającą Dyrektor Pogotowia Ratunkowe we Wrocławiu.

DZIAŁ II

1. Wynagrodzenie za pracę

§ 4

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy.
2. Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego według przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (j.t. Dz. U. 2015, poz. 2008 ze zm.).
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
4. W zależności od sytuacji finansowej pracodawcy pracownikom mogą być przyznawane oprócz stałych składników wynagrodzenia pieniężne gratyfikacje okolicznościowe, np. w związku z przejściem na emeryturę. Ponadto pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody.

2. Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5

1. W Pogotowiu Ratunkowym we Wrocławiu obowiązuje czasowy system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników, zatrudnionych na danym

stanowisku pracy stałych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego należnych za pełny nominalny czas pracy ustalony oddzielnie na każdy miesiąc kalendarzowy okresu rozliczeniowego.

2. Godzinową stawkę wynagrodzenia oblicza się, dzieląc kwotę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
3. Wynagrodzenie zasadnicze wypłaca się proporcjonalnie do faktycznie przepracowanego czasu pracy za miesiąc kalendarzowy, za który wynagrodzenie przysługuje.
4. Za pracę wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także za pracę wykonywaną ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy oprócz normalnego wynagrodzenia wypłacane jest wynagrodzenie za godziny nadliczbowe lub udzielany jest czas wolny od pracy zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

§ 6

1. Podstawą zaszeregowania jest wykaz stanowisk pracy stanowiący Załącznik Nr 1 do Regulaminu i obejmuje wszystkie stanowiska występujące w zakładzie pracy oraz tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, która stanowi Załącznik Nr 2 do Regulaminu.
2. Wymagania kwalifikacyjne, jakim powinny odpowiadać osoby na poszczególnych stanowiskach pracy określają obowiązujące przepisy prawa, w tym rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych od pracowników na poszczególnych rodzajach stanowisk pracy w podmiotach leczniczych niebędących przedsiębiorcami (Dz. U. 2011 r. Nr 151, poz. 896).

3. Miesięczne dodatki do wynagrodzenia za pracę

Dodatek funkcyjny

§ 7

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, których wykaz stanowi Załącznik Nr 3 do Regulaminu przysługuje dodatek funkcyjny. Wykaz zawiera stawki dodatku funkcyjnego na poszczególnych stanowiskach ustalone w procentach wynagrodzenia zasadniczego.

Premia

§ 8

1. Pracownikowi może być przyznana miesięczna premia uznaniowa ustalona jako procent płacy zasadniczej, której wysokość uzależniona jest od możliwości finansowych pracodawcy i oceny pracy pracownika.
2. Szczegółowe warunki przyznania premii oraz jej wysokości określa Regulamin premiovania stanowiący Załącznik Nr 4 do Regulaminu.

Dodatek za wysługę lat

§ 9

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości wynoszącej po 5 latach pracy 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek wypłacany jest:
 - 1) począwszy od pierwszego dnia następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia
4. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 10

Dodatki: funkcyjny, za wysługę lat oraz miesięczne premie wypłacane jako ustalony procent od wynagrodzenia zasadniczego wypłaca się za czas faktycznie przepracowany, tj. proporcjonalnie do przepracowanego czasu pracy.

Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 11

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek nie może być niższy niż 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

4. Urlopy

Wynagrodzenie za okres urlopu wypoczynkowego i ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy

§ 12

1. W Pogotowiu Ratunkowym przy ustalaniu i wypłacaniu wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się obowiązujące przepisy prawa, w tym rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14 ze zm.).
2. Z uwagi na specyfikę pracy, w przypadku pracowników zatrudnionych w systemie równoważnego czasu pracy przyjmuje się, że składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7 ww. rozporządzenia,

uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

DZIAŁ III

Inne świadczenia związane z pracą

Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy i inne zasiłki z ubezpieczenia społecznego

§ 13

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje do 100% wynagrodzenia,
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:
 - 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
 - 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
3. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
4. Przepisy ust. 1 pkt 1 i ust. 3 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

§ 14

Za czas niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy i świadczenie rehabilitacyjne z ubezpieczenia wypadkowego, począwszy od pierwszego dnia niezdolności do pracy w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku na zasadach określonych szczegółowo w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

§ 15

Za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Nagroda jubileuszowa

§ 16

1. Za długoletnią pracę pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa.
2. Wysokość nagrody jubileuszowej jest zależna od okresu zatrudnienia pracownika i wynosi:
 - 1) po 20 latach pracy – 75 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po 25 latach pracy – 100 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po 30 latach pracy – 150 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - 4) po 35 latach pracy – 200 % miesięcznego wynagrodzenia,
 - 5) po 40 latach pracy – 300 % miesięcznego wynagrodzenia.
3. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje przy najbliższym terminie wypłaty miesięcznego wynagrodzenia po nabyciu przez pracownika prawa do nagrody. Na wniosek pracownika nagroda jubileuszowa może być wypłacona niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
5. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Nagrodę jubileuszową oblicza się zgodnie z przepisami obowiązującymi przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
6. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
7. Pracownik, który udokumentował swoje prawo do nagrody określonego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia nabędzie prawo do nagrody wyższego stopnia, wypłaca się różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej.

Odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej

§ 17

Odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej wypłaca się pracownikom w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa.

Odprawa rentowa lub emerytalna

§ 18

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna - emerytalna lub rentowa w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
 - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
 - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.
2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 3. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących do dodatku za wysługę lat.
 4. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
 5. Odprawę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Odprawa pośmiertna

§ 19

Odprawa po śmierci pracownika wypłacana jest na podstawie art. 93 Kodeksu pracy w wysokości i na zasadach określonych w tym artykule.

DZIAŁ IV

Terminy i sposób wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych.

§ 20

1. Miesięczne wynagrodzenie oraz zasiłki z ubezpieczeń społecznych wypłaca się z dołu 10-tego dnia każdego miesiąca kalendarzowego w kasie Pogotowia Ratunkowe we Wrocławiu przy ul. Ziębickiej 34-38 w godz. 11:30 – 15:00. Jednakże, gdy dzień ten przypada na dni wolne od pracy, wypłata następuje w dniu poprzedzającym.
2. Na pisemny wniosek pracownika Pracodawca dokonuje wypłaty wszystkich wynagrodzeń w drodze przelewu na konto bankowe pracownika.
3. Należności, o których mowa ust. 1 winny znaleźć się na koncie pracownika w dniu ustalonym jako dzień wypłaty.
4. Przy wypłacie wynagrodzeń potrąca się należne składki na ubezpieczenie społeczne w części finansowanej przez pracownika, składki na ubezpieczenie zdrowotne oraz zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych według zasad określonych w odrębnych przepisach.
5. Pozostałe potrącenia z wynagrodzenia za pracę dokonywane są zgodnie z art. 87-91 Kodeksu pracy.

DZIAŁ V

Postanowienia organizacyjne

§ 21

Wszelkie zmiany Regulaminu wynagradzania wymagają formy pisemnej w postaci aneksu oraz podania do wiadomości pracowników Pogotowia wprowadzonych zmian.

§ 22

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie mają zastosowanie ogólnie obowiązujące przepisy prawa.

§ 23

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez wyłożenie do wglądu w Dziale Kadr.

§ 24

Wszelkich wyjaśnień w sprawie treści Regulaminu, przywołanych w nim aktów prawnych i załączników można uzyskać w Dziale Kadr Pogotowia Ratunkowego we Wrocławiu.

DYREKTOR
Pogotowia Ratunkowego
we Wrocławiu

Wincenty Mazurek

Załącznik nr 1
do Regulaminu wynagradzania
pracowników Pogotowia Ratunkowego
we Wrocławiu

TABELA ZASZEREGOWANIA NA STANOWISKACH PRACY

Lp.	Stanowisko	Kategoria
1	Zastępca dyrektora	XII
	Główny księgowy	
2	Kierownik podstacji/oddziału	XI
3	Zastępca głównego księgowego	X
	Starszy asystent	
4	Asystent	IX
	Radca prawny	
5	Młodszy asystent	VIII
6	Główny specjalista	VII
	Kierownik działu	
7	Kierownik sekcji	VI
	Starszy specjalista, starszy informatyk	
	Pielęgniarka/pielęgniarski koordynujący(a),	
	Ratownik medyczny koordynujący	
	Specjalista pielęgniarka/pielęgniarski	
8	Specjalista, informatyk	V
	Starszy(a): dyspozytor, dyspozytor medyczny, pielęgniarka/pielęgniarski, pielęgniarka/pielęgniarski z uprawnieniami do kierowania pojazdem uprzywilejowanym, ratownik medyczny, ratownik medyczny z uprawnieniami do kierowania pojazdem uprzywilejowanym, technik elektroradiolog, technik farmaceutyczny	
9	Starszy: inspektor, księgowy, statystyk medyczny	IV
	Dyspozytor, dyspozytor medyczny, pielęgniarka/pielęgniarski, pielęgniarka/pielęgniarski z uprawnieniami do kierowania pojazdem uprzywilejowanym, ratownik medyczny, ratownik medyczny z uprawnieniami do kierowania pojazdem uprzywilejowanym, technik elektroradiolog, technik farmaceutyczny	
10	Inspektor, starszy referent	III
	Statystyk medyczny	
	Pracownicy zaplecza technicznego: blacharz-spawacz, elektryk samochodowy, mechanik samochodowy, mechanik samochodowy-diagnosta, radiomechanik, ślusarz remontowy, serwisant sprzętu	
11	Kierowca pojazdu uprzywilejowanego w ruchu	II
	Magazynier	
	Referent	
12	Sprzątaczką, pracownik gospodarczy	I
	Sanitariusz	

*Załącznik Nr 2
do Regulaminu wynagradzania
pracowników Pogotowia Ratunkowego
we Wrocławiu*

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

Kategoria zaszeregowania	kwota w zł
I	1 550 – 3 410
II	1 750 – 3 850
III	1 950 – 4 290
IV	2 150 – 4 730
V	2 350 – 5 170
VI	2 550 – 5 610
VII	2 750 – 6 050
VIII	3 000 – 6 600
IX	3 250 – 7 150
X	3 500 – 7 700
XI	3 750 – 8 250
XII	4 000 – 8 800




**WYKAZ STANOWISK PRACY
W POGOTOWIU RATUNKOWYM WE WROCŁAWIU,
NA KTÓRYCH PRZYSŁUGUJE DODATEK FUNKCYJNY
I STAWKI DODATKU**

Lp.	Stanowisko pracy	Stawka dodatku funkcyjnego
1.	Zastępcy dyrektora, Główny księgowy	do 50%
2.	Radca prawny	do 45%
3.	Kierownik oddziału, podstacji	do 35%
4.	Kierownik działu, zastępca gł. księgowego	do 35%
5.	Kierownik sekcji	do 25%
6.	Pielęgniarka/pielęgniarz koordynujący(a), Ratownik medyczny koordynujący	do 25%
7.	Główny dyspozytor	do 20%

REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW POGOTOWIA RATUNKOWEGO WE WROCŁAWIU

1. Wysokość premii w danym miesiącu uzależniona jest od możliwości finansowych zakładu oraz oceny pracownika przez przełożonego.
2. Decyzje w przedmiocie uruchomienia i wypłaty premii dla pracowników Pogotowia Ratunkowego we Wrocławiu wymagają miesięcznych wniosków sporządzanych przez kierowników jednostek organizacyjnych w pierwszym dniu po zakończeniu miesiąca, które potwierdzają wykonanie przez poszczególnych pracowników zadań określonych w zakresach czynności, regulaminach, poleceniach służbowych oraz imiennych wykazów pracowników wnioskowanych do premiowania.
3. Pracownik może otrzymać premię uznaniową za bardzo dobrą i terminową realizację zadań:
 - 1) zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, po przepracowaniu pełnego nominalnego czasu pracy,
 - 2) zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, po przepracowaniu zaplanowanej na dany miesiąc ilości godzin dyżuru lub pracy w sposób przyjęty w danej grupie zawodowej z zastrzeżeniem punktu 5.Premia nie przysługuje pracownikowi za okres, w którym pracownik ten przebywał na zwolnieniu lekarskim. W pozostałym zakresie premia może być przyznana w wymiarze proporcjonalnym do dni przepracowanych jedynie w przypadku, kiedy zostaną spełnione pozostałe warunki przewidziane w niniejszym regulaminie, w szczególności warunek bardzo dobrej i terminowej realizacji zadań.
4. Pracownikom ze stawką stałą miesięczną zaszeregowania osobistego, przebywającym na urlopie wypoczynkowym przysługuje premia w wysokości ustalonej na dany miesiąc.
5. Pracownikowi nie przyznaje się premii w przypadku naruszenia obowiązków pracowniczych, w szczególności:
 - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 2) nie wykonania polecenia służbowego przełożonego,
 - 3) spożywania alkoholu w miejscu pracy, bądź przebywania w miejscu pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu,
 - 4) wnoszenia lub posiadania alkoholu w miejscu pracy,
 - 5) udzielenia pracownikowi kary nagany,
 - 6) spowodowania strat w mieniu i majątku zakładu w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy – Działu piątego - „Odpowiedzialność materialna pracowników”.
 - 7) opuszczenia bez usprawiedliwienia stanowiska pracy,
 - 8) nie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów bezpieczeństwa pracy, regulaminy pracy i instrukcji obowiązujących w zakładzie.
6. Pracownikowi można obniżyć wysokość miesięcznej premii w przypadku:
 - 1) narażenia pracodawcy na straty w mieniu i majątku zakładu w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy – Działu piątego - „Odpowiedzialność materialna pracowników”.
 - 2) spóźnienia się do pracy,
 - 3) nieprzestrzegania w miejscu pracy zasad współżycia społecznego,
 - 4) udzielenia pracownikowi kary upomnienia.
7. Decyzję o nieprzyznaniu pracownikowi premii lub obniżeniu jej wysokości podejmuje pracodawca na wniosek przełożonego pracownika.
8. Pracodawca może obniżyć wysokość premii lub nie przyznać premii pracownikom jednostki organizacyjnej Pogotowia Ratunkowego we Wrocławiu, w której nastąpiło przekroczenie

kosztów, zawinione przez pracowników jednostki świadomą działalnością, w miesiącu, za który sporządzono wniosek premiowy.

9. Pracownikowi przysługuje prawo do wniesienia odwołania do Dyrektora od decyzji o obniżeniu wysokości lub nieprzyznania premii, w terminie 7 dni licząc od powzięcia przez niego informacji o obniżeniu lub nieprzyznaniu premii, jednakże nie później niż w ciągu 30 dni od wypłaty wynagrodzenia za miesiąc, za który obniżono lub nie przyznano mu premii.
10. Ostateczną decyzję w sprawie odwołania, o którym mowa w ust. 9 podejmuje Dyrektor w terminie 7 dni od daty jego otrzymania. Pracownik otrzymuje niezwłocznie pisemną informację o podjętym rozstrzygnięciu.
11. Premię wypłaca się w terminie ustalonym dla wypłaty miesięcznego wynagrodzenia.

