

Świadczenia związane z pracą

§1.

1. Pracownikom MCK przysługują nagrody jubileuszowe w wysokościach:
 - a/ 75% miesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy,
 - b/ 100% miesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy,
 - c/ 150% miesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy,
 - d/ 200% miesięcznego wynagrodzenia po 35 atach pracy,
 - e/ 300% miesięcznego wynagrodzenia po 40 latach pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

§2.

1. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
2. Pracownik zobowiązany jest udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
3. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody, nie później niż z najbliższą wypłatą.
4. Podstawą obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (art. 172 Kodeksu Pracy)

§3.

1. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę inwalidzką lub emeryturę, pracownikowi któremu do nabycia nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
2. Pracownikowi, który ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w całej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

§4.

1. W razie, gdy w dniu w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia, wypłaca się tylko jedną nagrodę – wyższą.

§5.

1. W miarę posiadanych środków finansowych dopuszcza się możliwość tworzenia funduszu nagród w wysokości do 3 % środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Pracownicy mogą otrzymać nagrody z utworzonego funduszu nagród.
3. Pracownikom, którzy przez wzorcowe wypełnianie obowiązków, przejawianie inicjatyw w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonania zadań mogą być przyznane nagrody i wyróżnienia:
 - a) nagroda pieniężna,

- b) nagroda pisemna,
- c) pochwała pisemna,
- d) pochwała publiczna,
- e) dyplom uznania.

§6.

1. Nagrody i wyróżnienia przyznaje zgodnie z art. 105 Kodeksu Pracy Dyrektor.
2. W ramach posiadanych środków finansowych dopuszcza się możliwość wypłaty pracownikom MCK dodatkowej premii rocznej, tzw. – motywacyjnej.
3. Przyznanie dodatkowej premii motywacyjnej następuje w drodze decyzji wydanej na podstawie postanowień niniejszego Regulaminu:
 - a) dodatkowa premia motywacyjna, w skali roku nie może przekraczać jednorazowej pensji brutto,
 - b) może być wypłacana kwartalnie lub jednorazowo,
 - c) pracownik może otrzymać pełną premie motywacyjną obliczoną odrębnie za każdy rok kalendarzowy, jeżeli nienagannie przepracował cały rok kalendarzowy.

§7.

1. warunek przepracowania pełnego roku jest spełniony również wtedy, gdy przyjęcie do pracy nastąpiło w ciągu dwóch pierwszych tygodniach roku kalendarzowego i praca trwała nienagannie przez cały rok,
2. pracownik może otrzymać dodatkową premię w kwocie 50%, gdy nie przepracował całego roku kalendarzowego, został zatrudniony w wyniku przeniesienia służbowego i przepracował co najmniej 6 miesięcy.

§8.

1. W wyniku nieprzestrzegania przez pracownika porządku i dyscypliny pracy, Regulaminu Pracy, przepisów bezpieczeństwa oraz ppoż., stosuje się:
 - a) karę upomnienia,
 - b) karę nagany,
 - c) karę pieniężną (określoną art. 108 Kodeksu Pracy).
2. W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy oraz aktów wykonawczych do Kodeksu Pracy.