



OGÓLNE ZASADY

DYSPONOWANIA 3 % FUNDUSZEM NAGRÓD W SĄDACH POWSZECHNYCH

1. W ustawie budżetowej, w planach finansowych jednostek sądownictwa powszechnego, w ramach funduszu wynagrodzeń tworzony jest fundusz nagród w wysokości 3% planowanych wynagrodzeń osobowych w grupie urzędników, innych pracowników, asystentów sędziego, specjalistów OZSS i kuratorów zawodowych z przeznaczeniem na nagrody.
2. Fundusz nagród przeznaczony jest na nagrody dla pracowników sądów w grupie urzędników, innych pracowników, asystentów sędziego, specjalistów OZSS i kuratorów zawodowych, jak również dla osób zatrudnionych w celu odbycia stażu urzędniczego, aplikantów kuratorskich oraz pracowników zatrudnionych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Na jeden etat w każdej z grup zawodowych naliczana jest kwota nagrody w jednakowej wysokości.
3. Z funduszu nagród nie mogą być wypłacane inne składniki wynagrodzeń.
4. Uruchomienie/wypłata środków z 3% funduszu nagród dokonywane jest co najmniej w dwóch transzach (w lipcu – nagrody za I półrocze i w grudniu – nagrody za II półrocze), co ze względu na okresowy sposób wypłaty jest korzystne dla pracowników przy ustalaniu wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego w roku następnym.
5. Nagrody z funduszu nagród mają charakter uznaniowy i motywacyjny.
6. Nagrody przyznaje w ramach swoich kompetencji pracodawca, w szczególności za:
 - wysokie zaangażowanie pracownika w realizację obowiązków służbowych, w tym terminowość wykonania zadań służbowych ustalonych w zakresie czynności oraz wysoką jakość świadczonej pracy,
 - ewentualne dodatkowe zadania wykonywane poza podstawowym zakresem czynności, a wynikające z potrzeb jednostki, za które nie zostały przyznane inne składniki wynagrodzenia o charakterze motywacyjnym (dodatek specjalny),
 - zwiększone obciążenie pracą, w tym zastępowanie nieobecnych pracowników (m.in. z tytułu zwolnień lekarskich czy urlopów).
7. Szczegółowe zasady i kryteria oraz wysokość nagród w indywidualnych przypadkach poszczególnych pracowników powinny być ustalane na podstawie obowiązujących regulaminów nagradzania w poszczególnych sądach, przyjętych w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

8. Co do zasady, a w szczególności w przypadku braku przyjętego regulaminu nagradzania pracowników w danej jednostce, nagroda może być przyznana pracownikowi, który spełnia co najmniej poniższe kryteria:
 - jest zatrudniony w jednostkach resortu sprawiedliwości co najmniej przez połowę okresu, za który jest przyznawana nagroda,
 - nie podlegał karom dyscyplinarnym w okresie, za który jest przyznawana nagroda. Przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu nagrody należy uwzględnić również łączny wymiar nieobecności (z wyjątkiem urlopów wypoczynkowych, okolicznościowych i szkoleniowych, opieki nad dzieckiem z art. 188 Kodeksu pracy, ćwiczeń wojskowych).
9. W przypadku osób niespełniających kryteriów, o których mowa w pkt 8 – w uzasadnionych przypadkach – możliwe są indywidualne decyzje pracodawcy o ewentualnym przyznaniu nagrody.
10. Wysokość jednorazowej nagrody nie może być wyższa niż 150% wysokości naliczenia nagrody, o którym mowa w pkt 2.
11. Wypłata poszczególnych transz powinna następować po uzgodnieniach ze stroną związkową.

Arkadiusz Myrcha
Sekretarz Stanu
/podpisano elektronicznie/