

ZARZĄDZENIE Nr 8

DYREKTORA GENERALNEGO WYŻSZEGO URZĘDU GÓRNICZEGO

z dnia 31 października 2022 r.

w sprawie motywacyjnego systemu awansów, płac, nagród oraz wyróżnień w urzędach górniczych

Na podstawie art. 25 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1691) oraz art. 167 ust. 5a ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. – Prawo geologiczne i górnicze (Dz. U. z 2022 r. poz. 1072, 1261, 1504 i 2185) zarządza się, co następuje:

Rozdział 1

Przepisy ogólne

§ 1. Motywacyjny system awansów, płac, nagród oraz wyróżnień, wprowadzony w Wyższym Urzędzie Górniczym, zwanym dalej „WUG”, zarządzeniem nr 25 Dyrektora Generalnego Wyższego Urzędu Górniczego z dnia 30 grudnia 2010 r. w sprawie motywacyjnego systemu awansów, płac, nagród oraz wyróżnień w Wyższym Urzędzie Górniczym (Dz. Urz. WUG z 2011 r. poz. 14 i 63), oraz motywacyjny system awansów, płac, nagród oraz wyróżnień, wprowadzony w okręgowych urzędach górniczych, zwanych dalej „OUG”, zarządzeniem nr 73 Prezesa Wyższego Urzędu Górniczego z dnia 30 grudnia 2010 r. w sprawie motywacyjnego systemu awansów, płac, nagród oraz wyróżnień w okręgowych urzędach górniczych oraz Urzędzie Górniczym do Badań Kontrolnych Urządzeń Energomechanicznych (Dz. Urz. WUG z 2011 r. poz. 9 i 61), przekształca się w motywacyjny system awansów, płac, nagród oraz wyróżnień w urzędach górniczych, zwany dalej „systemem”.

§ 2. System obejmuje członków korpusu służby cywilnej wykonujących obowiązki służbowe w urzędach górniczych, zwanych dalej „pracownikami”.

§ 3. 1. System obejmuje procedury:

- 1) uzyskiwania przez pracowników awansu;
- 2) podwyższania pracownikom wynagrodzenia zasadniczego, niezwiązanego z awansem, zwanego dalej „podwyżką”;
- 3) przyznawania pracownikom dodatku zadaniowego;
- 4) przyznawania pracownikom nagród:
 - a) okresowych,
 - b) specjalnych;
- 5) przyznawania pracownikom wyróżnień, niewymienionych w:
 - a) Regulaminie pracy WUG,
 - b) Regulaminie pracy OUG;
- 6) występowania do odpowiedniego organu o nadanie pracownikom wyróżnień;
- 7) przekazywania informacji zwrotnej.

2. System nie obejmuje procedur:

- 1) ułatwienia pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, o których mowa w art. 103¹–103⁶ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140);
- 2) aktualizacji opisów stanowisk pracy, o których mowa w zarządzeniu nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (M. P. poz. 61 oraz z 2015 r. poz. 724).

§ 4. Realizując procedury, o których mowa w § 3 ust. 1 pkt 1–6, uwzględnia się:

- 1) możliwości finansowe jednostki organizacyjnej, o której mowa w art. 167 ust. 5a ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. – Prawo geologiczne i górnicze;
- 2) zaistnienie odpowiedzialności dyscyplinarnej członka korpusu służby cywilnej.

§ 5. Ustala się następujący rozkład przedziałów punktowych oraz odpowiadające temu rozkładowi przedziały mnożników wynagrodzenia zasadniczego:

Grupa	Przedział punktowy	Minimum przedziału mnożnikowego		Średnia przedziału mnożnikowego		Maksimum przedziału mnożnikowego	
		WUG	OUG	WUG	OUG	WUG	OUG
I	0–100	1,35	1,30	1,53	1,45	1,70	1,60
II	101–150	1,40	1,35	1,70	1,63	2,00	1,90
III	151–200	1,50	1,45	1,90	1,83	2,30	2,20
IV	201–250	1,60	1,55	2,15	2,03	2,70	2,50
V	251–300	1,90	1,70	2,65	2,35	3,40	3,00
VI	301–350	2,20	2,00	3,05	2,80	3,90	3,60
VII	351–400	2,60	2,40	3,60	3,35	4,60	4,30
VIII	401 i więcej	3,20	3,00	–	–	–	–

Rozdział 2

Awans i podwyżka

§ 6. Awans polega na powierzeniu pracownikowi stanowiska pracy należącego do wyższej grupy stanowisk pracy, o których mowa w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2024), w ramach urzędu górniczego lub stanowiska pracy wyżej zwartościowanego.

§ 7. 1. Przesłankami awansu na stanowisko pracy niebędące wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej są:

- 1) zatrudnienie na czas nieokreślony;
- 2) uzyskanie w urzędzie górniczym ostatniej oceny okresowej na jednym z trzech najwyższych poziomów przewidzianych w skali ocen lub pozytywnej pierwszej oceny;
- 3) spełnianie niezbędnych kryteriów zamieszczonych w opisie stanowiska pracy w zakresie wymaganych kompetencji oraz doświadczenia zawodowego;
- 4) pozytywna opinia bezpośredniego przełożonego;
- 5) potrzeby organizacyjne urzędu górniczego.

2. Przepisu ust. 1 pkt 1 nie stosuje się, jeżeli wniosek o awans został złożony łącznie z wnioskiem o zatrudnienie pracownika na podstawie kolejnej umowy o pracę.

§ 8. 1. Przesłankami otrzymania podwyżki są:

- 1) okres zatrudnienia w urzędach górniczych wynoszący co najmniej sześć miesięcy;
- 2) wzrost efektywności i jakości pracy świadczonej przez pracownika, potwierdzony pozytywną opinią bezpośredniego przełożonego, lub stałe zwiększenie ilości faktycznie świadczonej pracy.

2. Przepisu ust. 1 pkt 1 nie stosuje się, jeżeli wniosek o podwyżkę został złożony łącznie z wnioskiem o zatrudnienie pracownika na podstawie kolejnej umowy o pracę.

§ 9. Ustalając wysokość podwyżki, uwzględnia się przedział punktowy ustalony w § 5, w którym w wyniku wartościowania znalazło się stanowisko pracy, które zostanie powierzone pracownikowi albo jest zajmowane przez pracownika.

§ 10. 1. Z wnioskiem o awans lub podwyżkę występuje do Dyrektora Generalnego WUG:

- 1) w odniesieniu do pracowników wykonujących obowiązki służbowe w WUG:
 - a) w ramach komórki organizacyjnej albo Samodzielnego Wydziału Organizacyjnego w WUG, zwanych dalej „komórką WUG” – dyrektor komórki organizacyjnej albo naczelnik Samodzielnego Wydziału Organizacyjnego w WUG, zwani dalej „kierującym komórką WUG”,
 - b) na stanowiskach pracy niewchodzących w skład komórki WUG – bezpośredni przełożony;
- 2) w odniesieniu do pracowników wykonujących obowiązki służbowe w OUG – dyrektor OUG.

2. Z wnioskiem o awans lub podwyżkę może wystąpić do Dyrektora Generalnego WUG:

- 1) w odniesieniu do pracowników wykonujących obowiązki służbowe w WUG w ramach komórki WUG – za pośrednictwem kierującego komórką WUG,
- 2) w odniesieniu do pracowników wykonujących obowiązki służbowe w OUG – za pośrednictwem dyrektora OUG – również bezpośredni przełożony.

3. Spełnienie przesłanek awansu lub podwyżki nie może nastąpić później niż w dniu składania wniosku.

4. Do wniosku o awans załącza się kopię opisu stanowiska pracy.

5. Wniosek o awans lub podwyżkę jest opiniowany przez Biuro Budżetowo-Finansowe, Kadr i Szkolenia w WUG, zwane dalej „BBF”, w zakresie:

- 1) spełnienia przesłanek określonych w § 7 lub § 8;
- 2) posiadanych środków na wynagrodzenia.

§ 11. 1. Wnioski o awans lub podwyżkę:

- 1) złożone w terminie do 30 kwietnia – są rozpatrywane w maju;
- 2) złożone w terminie do 31 października – są rozpatrywane w listopadzie.

2. W przypadku spełnienia przez pracownika przesłanek określonych w § 7 ust. 1 pkt 3 i 5 albo § 8 ust. 1 pkt 2, Dyrektor Generalny WUG może w każdym czasie dokonać awansu lub przyznać podwyżkę z własnej inicjatywy, po zasięgnięciu opinii bezpośredniego przełożonego oraz:

- 1) w odniesieniu do pracowników wykonujących obowiązki służbowe w WUG – kierującego komórką WUG;
- 2) w odniesieniu do pracowników wykonujących obowiązki służbowe w OUG – dyrektora OUG.

3. Wniosek o awans lub podwyżkę może być rozpatrzony także łącznie z wnioskiem o zatrudnienie pracownika na podstawie kolejnej umowy o pracę.

§ 12. Realizacja wniosków o awans lub podwyżkę następuje po ich akceptacji przez Dyrektora Generalnego WUG, dokonywanej w uzgodnieniu z Prezesem WUG.

Rozdział 3

Dodatek zadaniowy

§ 13. 1. Dodatek zadaniowy może zostać przyznany w przypadku powierzenia pracownikowi dodatkowych zadań:

- 1) wykonywanych w zastępstwie pracownika nieobecnego z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego, urlopu pracownika – ojca wychowującego dziecko, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu wychowawczego, konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny, urlopu bezpłatnego, świadczenia rehabilitacyjnego lub oddelegowania na podstawie odrębnych przepisów do wykonywania zadań poza urzędem górniczym;
- 2) wykonywanych w związku z wakatem na stanowisku pracy;
- 3) niewynikających z opisu stanowiska pracy lub zakresu czynności, w szczególności w związku z udziałem w pracach:
 - a) zespołów lub komisji powoływanych przez Prezesa WUG, Dyrektora Generalnego WUG albo dyrektora OUG,
 - b) nad projektami.

2. W przypadku określonym w ust. 1 pkt 2 dodatek zadaniowy może zostać przyznany do czasu obsadzenia stanowiska pracy, jednak nie wcześniej niż po uzyskaniu decyzji o wszczęciu naboru.

3. Uzyskanie zgody, o której mowa w ust. 2, nie jest wymagane, jeżeli wszczęcie naboru w związku z wakatem na stanowisku pracy jest niecelowe, w szczególności ze względu na:

- 1) planowane zmiany organizacyjne lub
- 2) planowaną likwidację stanowiska pracy.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, dodatek zadaniowy może zostać przyznany na okres do wprowadzenia zmian organizacyjnych lub likwidacji stanowiska pracy, ale nie dłuższy niż sześć miesięcy.

5. Dodatków zadaniowych nie przyznaje się:

- 1) w związku z pełnieniem funkcji:
 - a) rzecznika dyscyplinarnego urzędu górniczego albo urzędów górniczych,
 - b) zastępcy rzecznika dyscyplinarnego urzędu górniczego albo urzędów górniczych;
- 2) za udział w pracach komisji dyscyplinarnej urzędu górniczego albo urzędów górniczych;
- 3) za udział w pracach komisji egzaminacyjnych dla stwierdzenia kwalifikacji.

§ 14. 1. Dodatek zadaniowy jest przyznawany:

- 1) w odniesieniu do pracowników wykonujących obowiązki służbowe w WUG – na wniosek:
 - a) kierującego komórką WUG,
 - b) bezpośredniego przełożonego w komórce WUG, skierowany za pośrednictwem kierującego komórką WUG,
 - c) bezpośredniego przełożonego pracownika zajmującego stanowisko pracy niewchodzące w skład komórki WUG;
- 2) w odniesieniu do pracowników wykonujących obowiązki służbowe w OUG – na wniosek:
 - a) dyrektora OUG,
 - b) bezpośredniego przełożonego, skierowany za pośrednictwem dyrektora OUG,
 - c) Wiceprezesa WUG, sprawującego bezpośredni nadzór nad dyrektorem OUG;
- 3) na wniosek:
 - a) przewodniczącego lub koordynatora prac zespołu lub komisji,
 - b) kierownika projektu;
- 4) z inicjatywy Dyrektora Generalnego WUG.

2. We wniosku o przyznanie dodatku zadaniowego zamieszcza się szczegółowe informacje na temat dodatkowych zadań, które zamierza się powierzyć pracownikowi lub które pracownik wykonywał.

3. Wniosek o przyznanie dodatku zadaniowego:

1) jest opiniowany przez:

a) BBF,

b) Prezesa WUG, jeżeli dotyczy pracownika:

- wykonującego obowiązki służbowe w WUG w ramach stanowiska pracy niewchodzącego w skład komórki WUG, które podlega bezpośrednio Prezesowi WUG,
- realizującego w WUG zadania, w ramach których podlega bezpośrednio Prezesowi WUG,
- wykonującego obowiązki służbowe w WUG w ramach komórki organizacyjnej albo samodzielnego stanowiska, nad którymi Prezes WUG sprawuje bezpośredni nadzór merytoryczny,

c) Wiceprezesa WUG, jeżeli dotyczy pracownika wykonującego obowiązki służbowe:

- w WUG w ramach komórki organizacyjnej, nad którą Wiceprezes WUG sprawuje bezpośredni nadzór merytoryczny,
- w OUG, nad którego dyrektorem Wiceprezes WUG sprawuje bezpośredni nadzór;

2) podlega akceptacji Dyrektora Generalnego WUG.

4. W przypadku powierzenia pracownikowi dodatkowych zadań w zastępstwie pracownika nieobecnego z powodów wymienionych w § 13 ust. 1 pkt 1 wniosek o przyznanie dodatku zadaniowego może zostać złożony najwcześniej po czternastu dniach nieprzerwanej nieobecności pracownika.

§ 15. 1. Przyznanie dodatku zadaniowego następuje na okres nieprzekraczający dwunastu miesięcy.

2. Dodatek zadaniowy jest wypłacany:

- 1) za wykonane zadanie jednorazowo z dołu albo
- 2) okresowo, łącznie z wynagrodzeniem za pracę.

3. W przypadku nieobecności pracownika uniemożliwiającej realizację zadań, których dotyczy dodatek zadaniowy, wnioskodawca, o którym mowa w § 14 ust. 1 pkt 1–3, występuje do Dyrektora Generalnego WUG o:

- 1) stałe lub czasowe cofnięcie dodatku zadaniowego oraz
- 2) przyznanie dodatku zadaniowego innej osobie; przepisy § 14 ust. 3 stosuje się odpowiednio.

4. W przypadku, o którym mowa w § 14 ust. 4, wnioskodawca, o którym mowa w § 14 ust. 1 pkt 1, informuje BBF o powrocie do pracy pracownika zastępowanego.

§ 16. Realizacja wniosków o przyznanie dodatku zadaniowego następuje po ich akceptacji przez Dyrektora Generalnego WUG.

Rozdział 4

Nagrody

§ 17. 1. Nagroda jest świadczeniem o charakterze uznaniowym.

2. Przyznawanie oraz wypłacanie nagród jest uzależnione od posiadanych przez jednostkę organizacyjną, o której mowa w art. 167 ust. 5a ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. – Prawo geologiczne i górnicze, środków na wynagrodzenia.

§ 18. 1. Nagroda okresowa jest przyznawana pracownikom w zależności od osiągniętych przez nich efektów pracy oraz innych osiągnięć w pracy zawodowej.

2. Dokonując analizy pracy pracownika za okres objęty nagrodą okresową, bierze się pod uwagę:

- 1) kryteria oceny wybrane dla tego pracownika w arkuszu oceny okresowej albo
- 2) elementy oceny ujęte w arkuszu pierwszej oceny.

3. Nagrody okresowej nie przyznaje się za realizację zadań, w związku z powierzeniem których przyznano pracownikowi dodatek zadaniowy.

4. W przypadku naruszenia przez pracownika obowiązków członka korpusu służby cywilnej, pracownik ten może zostać pozbawiony prawa do nagrody okresowej, pomimo spełnienia przesłanki określonej w ust. 1.

5. Przyznając nagrodę okresową, uwzględnia się okresy nieobecności pracownika w pracy, z wyjątkiem urlopu wypoczynkowego oraz czasu wolnego przysługującego za pracę w godzinach nadliczbowych.

6. Pula środków przeznaczonych na nagrody okresowe dla:

- 1) poszczególnych komórek WUG jest określana przez Dyrektora Generalnego WUG, w uzgodnieniu z Prezesem WUG oraz Wiceprezesami WUG, z uwzględnieniem liczby obsadzonych etatów w tych komórkach; pula ta nie obejmuje osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej;
- 2) poszczególnych OUG jest określana przez Dyrektora Generalnego WUG, w uzgodnieniu z Prezesem WUG oraz Wiceprezesami WUG, z uwzględnieniem liczby obsadzonych etatów w OUG.

7. Propozycje podziału nagród okresowych dla pracowników są opracowywane przez bezpośrednich przełożonych oraz przedkładane Dyrektorowi Generalnemu WUG przez, odpowiednio, kierującego komórką WUG albo dyrektora OUG. Propozycje te są przedstawiane w formie zbiorczego wniosku.

8. Nagrody okresowe są przyznawane, co do zasady, w kwietniu, lipcu, październiku i grudniu.

9. Decyzję dotyczącą przyznania nagród okresowych oraz ich wysokości podejmuje Dyrektor Generalny WUG w uzgodnieniu z Prezesem WUG.

10. Osobom zajmującym wyższe stanowiska w służbie cywilnej oraz pracownikom bezpośrednio podległym osobom kierownictwa WUG w rozumieniu regulaminu organizacyjnego WUG, zwanym dalej „osobami kierownictwa WUG”, nagrody okresowe przyznaje Dyrektor Generalny WUG w uzgodnieniu z pozostałymi osobami kierownictwa WUG.

11. Wysokość nagród okresowych przyznanych poszczególnym pracownikom różnicuje się i uzależnia od poziomu realizacji przesłanki określonej w ust. 1, związanej z ilością, jakością lub złożonością wykonanej pracy, oraz samodzielności i zaangażowania pracownika.

12. Dyrektor Generalny WUG informuje osoby zajmujące wyższe stanowiska w służbie cywilnej oraz pracowników bezpośrednio podległych osobom kierownictwa WUG o wysokości przyznanej nagrody okresowej albo o nieprzyznaniu tej nagrody oraz o przesłankach każdego z tych rozstrzygnięć.

13. Informacja, o której mowa w ust. 12, dotycząca zastępcy dyrektora komórki organizacyjnej w WUG, jest przekazywana także dyrektorowi tej komórki.

14. Dyrektor BBF informuje kierującego komórką WUG oraz dyrektora OUG o wysokości przyznanych nagród okresowych.

15. Kierujący komórką WUG lub bezpośredni przełożony w komórce WUG oraz dyrektor OUG lub bezpośredni przełożony w OUG informują pracownika o wysokości przyznanej nagrody okresowej albo o nieprzyznaniu tej nagrody oraz o przesłankach każdego z tych rozstrzygnięć.

§ 19. 1. Nagrody specjalne są przyznawane pracownikom, którzy:

- 1) podnieśli kwalifikacje zawodowe związane z wykonywaną pracą, w szczególności:
 - a) ukończyli studia podyplomowe,
 - b) uzyskali:
 - tytuł zawodowy licencjata, inżyniera albo równorzędny,
 - tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera albo równorzędny,
- 2) uzyskali:
 - a) mianowanie w służbie cywilnej,

- b) pozytywny wynik z egzaminu radcowskiego,
- c) stopień naukowy albo tytuł profesora,

oraz za inne szczególne osiągnięcia.

2. Nagrodę specjalną przyznaje się:

- 1) z inicjatywy Dyrektora Generalnego WUG;
- 2) na wniosek Prezesa WUG albo Wiceprezesa WUG;
- 3) na wniosek kierującego komórką WUG albo dyrektora OUG;
- 4) na wniosek bezpośredniego przełożonego, skierowany za pośrednictwem kierującego komórką WUG albo dyrektora OUG.

3. Nagroda specjalna może zostać przyznana w trakcie całego roku kalendarzowego, bez względu na długość stażu pracy pracownika w urzędach górniczych.

4. Pracownikom, o których mowa w:

- 1) ust. 1 pkt 1 oraz pkt 2 lit. a – przyznaje się nagrodę specjalną w wysokości do 700 zł;
- 2) ust. 1 pkt 2 lit. b i c – przyznaje się nagrodę specjalną w wysokości do 1200 zł.

5. Za inne szczególne osiągnięcia, o których mowa w ust. 1, może zostać przyznana nagroda specjalna w wysokości do 700 zł.

6. O przyznaniu oraz wysokości nagrody specjalnej decyduje Dyrektor Generalny WUG w uzgodnieniu z:

- 1) Prezesem WUG – w przypadku pracowników:
 - a) wykonujących obowiązki służbowe w WUG w ramach stanowiska pracy niewchodzącego w skład komórki WUG, które podlega bezpośrednio Prezesowi WUG,
 - b) realizujących w WUG zadania, w ramach których podlegają bezpośrednio Prezesowi WUG,
 - c) wykonujących obowiązki służbowe w WUG w ramach komórki organizacyjnej albo samodzielnego stanowiska, nad którymi Prezes WUG sprawuje bezpośredni nadzór merytoryczny;
- 2) Wiceprezesem WUG – w przypadku pracowników wykonujących obowiązki służbowe:
 - a) w WUG w ramach komórki organizacyjnej, nad którą Wiceprezes WUG sprawuje bezpośredni nadzór merytoryczny,
 - b) w OUG, nad którego dyrektorem Wiceprezes WUG sprawuje bezpośredni nadzór.

Rozdział 5

Wyróżnienia

§ 20. Prezes WUG, w związku ze szczególnymi osiągnięciami pracownika w pracy zawodowej, może przyznać pracownikowi wyróżnienie lub wystąpić do odpowiedniego organu o nadanie wyróżnienia.

§ 21. 1. Prezes WUG może:

- 1) wystąpić do właściwych organów o nadanie pracownikom orderów i odznaczeń, odznak oraz stopni górniczych;
- 2) przyznać honorowe szpady górnicze.

2. Przesłanki nadawania orderów, odznaczeń, odznak oraz stopni górniczych, a także przyznawania honorowych szpad górniczych, są określone w przepisach powszechnie obowiązujących.

3. Nadanie pracownikowi stopnia górniczego może nastąpić, jeżeli:

- 1) pracownik posiada co najmniej dwuletni okres zatrudnienia w urzędach górniczych;
- 2) od nadania poprzedniego stopnia górniczego do nadania nowego stopnia upłynę co najmniej trzy lata.

4. Przepisu ust. 3 nie stosuje się, jeżeli pracownikiem, o którym mowa w tym przepisie, jest:

- 1) kierujący komórką WUG albo jego zastępca;
- 2) dyrektor OUG albo jego zastępca.

5. Przyznanie pracownikowi honorowej szpady górniczej może nastąpić, jeżeli posiada on co najmniej piętnastoletni okres zatrudnienia w górnictwie, w tym co najmniej pięcioletni okres zatrudnienia w urzędach górniczych.

6. Z propozycjami, łącznie z uzasadnieniem, dotyczącymi:

- 1) nadania orderów i odznaczeń występuje się do Prezesa WUG w terminie do 30 kwietnia;
- 2) nadania odznak oraz stopni górniczych występuje się do Prezesa WUG w terminie do 31 maja;
- 3) przyznania honorowych szpad górniczych występuje się do Prezesa WUG w terminie do 31 maja.

7. Warunki dofinansowania zakupu munduru górniczego, płaszcza oraz czaka, w przypadku nadania stopnia górniczego, określają przepisy o stopniach górniczych, honorowych szpadach górniczych i mundurach górniczych.

Rozdział 6

Informacja zwrotna

§ 22. Bezpośredni przełożony przekazuje ustnie pracownikowi informację zwrotną, kierując się potrzebą zapewnienia skutecznego procesu rozwoju pracownika.

§ 23. 1. Informacja zwrotna jest przekazywana w formie:

- 1) informacji bieżącej;
- 2) informacji cyklicznej.

2. Informacja bieżąca:

- 1) dotyczy wykonywania przez pracownika zadań lub jego zachowania;
- 2) jest przekazywana bezpośrednio po zaistnieniu okoliczności uzasadniających poinformowanie pracownika o wykonywaniu przez niego zadań lub o jego zachowaniu.

3. Informacja cykliczna:

- 1) dotyczy poziomu spełniania przez pracownika:
 - a) kryteriów oceny wybranych dla tego pracownika w arkuszu oceny okresowej albo
 - b) elementów oceny ujętych w arkuszu pierwszej oceny;
- 2) podsumowuje okres pracy pracownika, za który były przyznawane nagrody okresowe.

§ 24. Informacja zwrotna:

- 1) zawiera skonkretyzowane dane, w szczególności odnosząc się do faktów i zachowań;
- 2) jest dostosowywana do odbiorcy.

Rozdział 7

Wzory dokumentów

§ 25. Wzory wniosków:

- 1) o awans,
- 2) o podwyżkę,
- 3) o przyznanie dodatku zadaniowego,

- 4) o przyznanie nagrody okresowej,
- 5) o przyznanie nagrody specjalnej,
- 6) dotyczących wyróżnień, w przypadkach nieokreślonych w przepisach powszechnie obowiązujących – są opracowywane przez BBF, akceptowane przez Dyrektora Generalnego WUG, umieszczane w extranecie urzędów górniczych i podlegają obowiązkowemu stosowaniu.

Rozdział 8

Przepisy końcowe

§ 26. Traci moc zarządzenie nr 2 Dyrektora Generalnego Wyższego Urzędu Górniczego z dnia 17 lutego 2012 r. w sprawie motywacyjnego systemu awansów, płac, nagród oraz wyróżnień w Wyższym Urzędzie Górniczym (Dz. Urz. WUG z 2018 r. poz. 182, z 2021 r. poz. 78 oraz z 2022 r. poz. 19).

§ 27. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.¹⁾

Dyrektor Generalny Wyższego Urzędu Górniczego:
Krzyszyna Samek-Skwara

¹⁾ Niniejsze zarządzenie było poprzedzone zarządzeniem nr 18 Prezesa Wyższego Urzędu Górniczego z dnia 6 lutego 2012 r. w sprawie motywacyjnego systemu awansów, płac, nagród oraz wyróżnień w okręgowych urzędach górniczych oraz Specjalistycznym Urzędzie Górniczym (Dz. Urz. WUG z 2018 r. poz. 178, z 2021 r. poz. 88 i 132 oraz z 2022 r. poz. 18), które w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 9 czerwca 2022 r. o zmianie ustawy – Prawo geologiczne i górnicze oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1504) utraciło moc z dniem 19 października 2022 r.