

Zarządzenie Nr 3/2022

**Dyrektora Zespołu Szkół Ogólnokształcących w Mazowieckim Centrum
Leczenia Chorób Płuc i Gruźlicy w Otwocku**

z dnia 10 lutego 2022 roku

*w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników
niepedagogicznych zatrudnionych w Zespole Szkół Ogólnokształcących
w MCLCHPiG w Otwocku*

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019, poz. 1282 ze zmianami)

z a r z ą d z a m, co następuje :

§ 1.

Wprowadzam Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Zespole Szkół Ogólnokształcących w Mazowieckim Centrum Leczenia Chorób Płuc i Gruźlicy w Otwocku, stanowiący Załącznik Nr 1 niniejszego Zarządzenia.

§ 2.

Traci moc zarządzenie nr 3/2018 dyrektora ZSO w MCLChPiG w Otwocku w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w Zespole Szkół Ogólnokształcących w MCLChPiG.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2022 roku.

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 3/2022
Dyrektora ZSO w MCLChPiG
w Otwocku z dnia 10 lutego 2022 roku

REGULAMIN
WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH
w ZESPOLE SZKÓŁ OGÓLNOKSZTAŁCĄCYCH
w MCLCHPiG w Otwocku

ROZDZIAŁ I

Postanowienia ogólne

§ 1

Regulamin określa wymagania kwalifikacyjne oraz szczegółowe warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy pracowników zatrudnionych w Zespole Szkół Ogólnokształcących w MCLChPiG w Otwocku

§ 2

1. Ilekroć w Regulaminie mowa jest o :

- 1) ustawie – należy przez to rozumieć z Ustawę z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 roku, poz. 1282 ze zmianami),
- 2) rozporządzeniu – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 roku, poz. 1960 ze zmianami),
- 3) ZSO w MCLChPiG - należy przez to rozumieć Zespół Szkół Ogólnokształcących w Mazowieckim Centrum Leczenia Chorób Płuc i Gruźlicy w Otwocku,
- 4) dyrektorze - należy przez to rozumieć dyrektora ZSO w MCLChPiG,
- 5) pracowniku – należy przez to rozumieć pracownika niepedagogicznego zatrudnionego w ZSO w MCLChPiG;

§ 3

1. Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w ZSO w MCLChPiG, zwany dalej Regulaminem określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
- 4) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego;

ROZDZIAŁ II

Wymagania kwalifikacyjne

§ 4

Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne dotyczące pracowników samorządowych zatrudnionych w ZSO w MCLChPiG na podstawie umowy o pracę określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 poz. 1960).

Awans wewnętrzny

§ 5

1. Pracownik, który wykazuje inicjatywę w pracy i sumiennie wykonuje swoje obowiązki może zostać przeniesiony na wyższe stanowisko (awans wewnętrzny).
2. Awansowanie pracownika na wyższe stanowisko, w tym na stanowisko kierownicze, może nastąpić w wyniku pozytywnej oceny dotychczasowej pracy i predyspozycji pracownika spełniającego dodatkowo wymogi określone w ustawie i w tabelach załącznika nr 3 do rozporządzenia w sprawie wynagradzania.
3. Indywidualne przeszeregowanie pracowników (podwyższenie wynagrodzenia na danym stanowisku) ma charakter motywacyjny i może mieć miejsce w szczególności w związku z:
 - 1) pozytywną oceną okresową pracownika;
 - 2) znacznym zwiększeniem zakresu obowiązków i odpowiedzialności;
 - 3) zakończeniem pracy na czas określony i zawarciem kolejnej umowy na czas nieokreślony;
 - 4) podniesieniem kwalifikacji zawodowych związanych z wykształceniem i wykonywaną pracą;
 - 5) zaangażowaniem i kreatywnością pracownika w pracę danej komórki organizacyjnej.
4. Awansowanie lub indywidualne przeszeregowanie pracownika odbywa się na wniosek przełożonego lub dyrektora.

ROZDZIAŁ III

Szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego

§ 6

1. W ZSO w MCLChPiG obowiązuje czasowy system wynagrodzenia, polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników kategorii zaszeregowania, stawek wynagradzania zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji.
3. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
4. Pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny i nagroda z funduszu nagród.

§ 7

1. Ustala się minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników, dla poszczególnych kategorii zaszeregowania, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 poz. 2207 ze zmianami).
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy, przysługuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Rozdział IV

Dodatki do wynagrodzenia zasadniczego i nagrody

DODATEK FUNKCYJNY

§ 8

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem tj. na stanowisku główna księgowa.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje od dnia powierzenia funkcji do odwołania.
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w okresach miesięcznych, z dołu, w dniu wypłaty wynagrodzenia
4. Dodatek funkcyjny ustala się kwotowo, w wysokości do 60% pobieranego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
5. Dodatek funkcyjny ulega obniżeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby i odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem chorym lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie (chorobowe) lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

DODATEK SPECJALNY

§ 9

1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy, pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest w okresach miesięcznych, z dołu, w dniu wypłaty wynagrodzenia

4. Dodatek specjalny ustala się kwotowo w wysokości do 100% wynagrodzenia zasadniczego przysługującego pracownikowi.
5. Dodatek specjalny ulega obniżeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby i odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem chorym lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie (chorobowe) lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

NAGRODY

§ 10

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród dla pracowników w wysokości 1% środków przewidzianych na wynagrodzenia osobowe pracowników szkoły, przyznanych przez organ prowadzący na kolejny rok budżetowy.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe pracowników.
3. Nagrody mają charakter uznaniowy i przyznaje je dyrektor.
4. Wysokość nagród dla poszczególnych pracowników określa się kwotowo.
5. Nagroda ulega obniżeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby i odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem chorym lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie (chorobowe) lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Nagrody przyznaje się za:
 - a) sumienne wykonywanie obowiązków pracowniczych,
 - b) kreatywność, wdrażanie zmian wynikających z nowych aktów prawnych,
 - c) złożoność realizowanych zadań,
 - d) zaangażowanie i innowacyjność rozwiązań w zakresie przydzielonych obowiązków i innych, wpływających na podniesienie poziomu pracy całej jednostki
 - e) przestrzeganie dyscypliny pracy,
 - f) terminowe wykonywanie zadań.

Rozdział V

Postanowienia końcowe

§ 11

1. Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej.
2. Niniejszy regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

3. Za datę podania do wiadomości regulaminu przyjmuje się dzień podpisania przez pracowników oświadczenia o zapoznaniu się z treścią regulaminu.
4. Do spraw nieuregulowanych w regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy.