

Zarządzenie Nr 2/2022

Dyrektora Oświaty Powiatowej w Otwocku

z dnia 14 stycznia 2022 roku

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Oświacie Powiatowej w Otwocku

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

§ 1

Wprowadzam Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Oświacie Powiatowej w Otwocku stanowiący Załącznik Nr 1 niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Nadzór nad realizacją Zarządzenia powierzam kierownikowi działu płac.

§ 3

Traci moc zarządzenia Nr 7/2021 dyrektora Oświaty Powiatowej w Otwocku w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Oświacie Powiatowej w Otwocku

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników z mocą od dnia 01 stycznia 2022 roku.

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 2/2022
Dyrektora Oświaty Powiatowej w
Otwocku z dnia 14 stycznia 2022 roku

REGULAMIN

WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W OŚWIACIE POWIATOWEJ 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 Oświacie Powiatowej 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),
- 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),
- 3) dyrektorze - należy przez to rozumieć dyrektora Oświaty Powiatowej w Otwocku,
- 4) pracownikowi – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego w Oświacie Powiatowej w Otwocku;

§ 3

1. Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Oświacie Powiatowej w Otwocku, 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, specjalnego i przedemerytalnego;

ROZDZIAŁ II

Wymagania kwalifikacyjne

§ 4

Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne dotyczące pracowników samorządowych zatrudnionych w Oświacie Powiatowej w Otwocku 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 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 Oświacie Powiatowej w Otwocku 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, przedemerytalny 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 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.
2. Ustala się następujące stanowiska, na których przyznawany jest dodatek funkcyjny:
 - główny księgowy
 - zastępca głównego księgowego
 - kierownik działu płac
3. Dodatek funkcyjny przysługuje od dnia powierzenia funkcji do odwołania.
4. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w okresach miesięcznych, z dołu, w dniu wypłaty wynagrodzenia
5. Dodatek funkcyjny ustala się kwotowo, w wysokości do 100% pobieranego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego
6. 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.

DODATEK PRZEDEMERYTALNY

§ 10

1. Pracownikowi, który zgłosi na piśmie wniosek o rozwiązanie umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje dodatek do wynagrodzenia zwany „dodatkiem przedemerytalnym” w wysokości 700 zł brutto miesięcznie przez okres sześciu miesięcy poprzedzających termin rozwiązania umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę.
2. Dodatek przedemerytalny przysługuje w pełnej wysokości, niezależnie od ilości dni przepracowanych w miesiącu, w którym ustaje stosunek pracy.
3. Dodatek przedemerytalny nie 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.
4. Pracownik zgłaszający chęć przejścia na emeryturę w okresie krótszym niż 6 miesięcy przed rozwiązaniem umowy o pracę, nie otrzymuje wyrównania dodatku przedemerytalnego wstecz.

NAGRODY

§ 11

1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników.
2. Wysokość funduszu ustala się zgodnie z wytycznymi Zarządu Powiatu do budżetu na dany rok kalendarzowy, z tym że dopuszcza się zwiększenie funduszu nagród o oszczędności w funduszu wynagrodzeń.
3. Nagrody mają charakter uznaniowy i przyznaje je dyrektor Oświaty Powiatowej.
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

§ 13

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.

Załącznik Nr 1
do Regulaminu wynagradzania
pracowników zatrudnionych w Oświacie
Powiatowej w Otwocku

**MINIMALNYCH I MAKSYMALNYCH MIESIĘCZNYCH KWOT WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO**

Kategoria zaszeregowania	Stanowisko	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	Robotnik	2150	3100
II		2200	3500
III	Sprzątaczką Pomoc administracyjna	2250	4000
IV	Sekretarka Robotnik do pracy lekkiej	2300	4500
V	Referent	2350	5000
VI	Księgowy Starszy referent	2400	5500
VII	Samodzielny referent Starszy księgowy	2450	6000
VIII	Specjalista	2500	6500
IX	Informatyk	2550	7000
X	Starszy specjalista Starszy informatyk	2600	7500
XI		2650	8000
XII	Kierownik działu Główny specjalista	2700	8500
XIII		2750	9000
XIV	Zastępca głównego księgowego	2800	9500
XV		2850	10000
XVI	Główny księgowy	2900	11000

Oświadczam, że zapoznałam/łem się z treścią regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Oświacie Powiatowej w Otwocku wprowadzonym zarządzeniem Nr 2/2022 Dyrektora Oświaty Powiatowej w Otwocku z dnia 14 stycznia 2022 roku:

1. Bakońska Krystyna -
2. Zalewska Małgorzata -
3. Łukaszcuk Anna -
4. Bocian Joanna -
5. Cisek Aleksandra -
6. Czarnecka-Markowska Anna -
7. Dąbrowska Alicja -
8. Kalinowska Małgorzata -
9. Kot Maria -
10. Książek Magdalena -
11. Kujawska Agnieszka -
12. Łuczak Karolina -
13. Mojsa Małgorzata -
14. Opalińska Magdalena -
15. Piętka Jarosław -
16. Przybysz Anna -
17. Trzaskowska Małgorzata -