

## ZAKŁADOWY REGULAMIN PREMIOWANIA

pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w III Liceum Ogólnokształcącym z oddziałami dwujęzycznymi w Gdańsku

Na podstawie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych niebędących nauczycielami zatrudnionych w szkołach, przedszkolach i placówkach oświatowych dla których organem prowadzącym jest Miasto Gdańsk obowiązującego od dnia 20 maja 2025 r. oraz art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 440) ustala się regulamin premiowania pracowników niebędących nauczycielami III Liceum Ogólnokształcącym z oddziałami dwujęzycznymi w Gdańsku

### §1

1. W oparciu o §10 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy tworzy się fundusz premiowy w wysokości 10% środków przewidzianych na wynagrodzenia zasadnicze dla tych pracowników.

2. Środki:

1) otrzymane przez placówkę z przeznaczeniem na premie, które nie zostały wypłacone z uwagi na obniżenia, o których mowa w § 4 regulaminu;

2) wygoszparowane na skutek oszczędności wynikających z wypłaty wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego;

3) powstałe z tytułu oszczędności w związku z nieobsadzeniem wszystkich etatów (wakatów);

przeznacza się na zwiększenia premii współpracowników z placówki.

### § 2

1. Pracownikowi przysługuje premia w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego.

2. Premia określona w ust. 1 jest świadczeniem należnym pracownikowi za rzetelne wykonywanie pracy, na które składa się:

1) staranne i terminowe wykonywanie obowiązków wynikających z zakresu obowiązków;

2) przestrzeganie obowiązujących przepisów bhp i przeciwpożarowych, regulaminu pracy, a także zarządzeń wewnętrznych dyrektora;

3) dbanie o mienie zakładu pracy i posługiwanie się przydzielonym sprzętem i materiałami w sposób racjonalny;

4) dbanie o organizację swojego czasu pracy w taki sposób, aby był on optymalnie wykorzystany do realizacji zadań.

3. Dyrektor może w formie decyzji zwiększyć lub zmniejszyć premię wyłącznie po zaistnieniu przesłanek określonych w § 4 i § 5 regulaminu.

4. O wysokości zwiększenia lub zmniejszenia premii pracownika decyduje Dyrektor z uwzględnieniem zasad określonych w § 3 regulaminu.



### § 3

1. Wysokość indywidualnej premii miesięcznej po uwzględnieniu obniżenia, o którym mowa w § 4 regulaminu, nie może być niższa niż 3% oraz nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego w sytuacji zwiększenia, o którym mowa w § 5 regulaminu.
2. Za podstawę obliczenia premii przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszerogowania pracownika.
3. Za dni nieobecności w pracy z tytułu niezdolności do pracy potwierdzonej zaświadczeniem lekarskim, pracownik nie zachowuje prawa do premii.

### § 4

1. Należna pracownikowi premia w wysokości 10% za przepracowany miesiąc może być obniżona wyłącznie w przypadku udokumentowanych:
  - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy;
  - 2) stawienia się w pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie pracy;
  - 3) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika;
  - 4) umyślnego narażenia szkoły na straty majątku lub dopuszczeniem do strat finansowych;
  - 5) stwierdzenia przez właściwe organy kontroli i nadzoru nieprawidłowej działalności gospodarczej; administracyjnej lub technicznej, które wystąpiły z bezpośredniej winy odpowiedzialnego pracownika;
  - 6) wielokrotnego nieusprawiedliwionego spóźnienia do pracy;
  - 7) prawomocnego wymierzenia pracownikowi kary porządkowej nagany, o której mowa w art. 108 §1 pkt. 2 k.p.
2. O obniżeniu 10% premii oraz o przyczynach jej obniżenia pisemnie informuje się pracownika w terminie 7 dni. Od decyzji tej pracownikowi przysługuje prawo wniesienia odwołania do dyrektora w terminie 7 dni od daty jej otrzymania.

### §5

1. Premia za dany okres może być indywidualnie zwiększona, o ile nie został przyznany dodatek specjalny z tego tytułu, w przypadku:
  - 1) doraźnego powierzenia dodatkowych obowiązków,
  - 2) wykonywania obowiązków w zastępstwie za nieobecnego pracownika.
2. Zwiększenie premii powyżej progu 10% możliwe jest wyłącznie w sytuacji posiadania środków, o których mowa w § 1 ust. 2 regulaminu.

## § 6

1. Premia przyznawana jest za okres miesiąca kalendarzowego i wypłacana z dotu razem z wynagrodzeniem w formie przewidzianej dla wypłaty wynagrodzenia.
2. Jeżeli przesłanki zwiększenia lub obniżenia premii określone w § 4 i § 5 regulaminu nastąpiły po naliczeniu premii lub po jej wypłacie za dany miesiąc pracodawca ma prawo dokonania rozliczenia wynikającego z tego tytułu w miesiącu następnym.
3. Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą od dnia 20 maja 2025 r., po uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi i zapoznaniu z nim pracowników szkoły.

Uzgodniono ze związkami zawodowymi:

Związek Nauczycielstwa Polskiego  
Ognisko w III Liceum Ogólnokształcącym  
z Oddziałami Dwujęzycznymi  
im. Bonatereffów w Gdańsku  
ul. Topolowa 7, 80-001 Gdańsk  
**NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"**  
**KOMISJA KOŁA**  
Pracowników Oświaty i Wychowania  
przy III L.O. w Gdańsku  
Gdańsk, ul. Topolowa 7  
tel. 58-341-06-71, 58-341-94-63

Podpis pracodawcy

**Dyrektor**  
III Liceum Ogólnokształcącego  
z Oddziałami Dwujęzycznymi  
im. Bonatereffów Westerplatte  
w Gdańsku  
mgr Małgorzata Mroczkowska

Gdańsk, ..... **18.06** ..... 2025 r.

u g