

ZARZĄDZENIE Nr 56/2026

**Dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie
z dnia 27 sierpnia 2026 r.**

**zmieniające zarządzenie w sprawie wprowadzenia Regulaminu pracy
w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie**

Na podstawie § 3 ust. 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 Regulaminu organizacyjnego Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie, stanowiącego załącznik do zarządzenia Nr 47/2026 Dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie z dnia 10 lipca 2026 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu organizacyjnego Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie zatwierdzonego przez Dyrektora Generalnego Ministerstwa Edukacji Narodowej w dniu 9 lipca 2026 r., § 5 ust. 1 i 2 pkt 6 Statutu Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie, stanowiącego załącznik do zarządzenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 26 lipca 2022 r. w sprawie nadania statutu Ośrodkowi Rozwoju Edukacji w Warszawie (Dz. Urz. MEiN z 2022 r. poz. 71) oraz art. 67²⁰ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1.

W załączniku do zarządzenia Nr 31/2025 Dyrektora Ośrodka Rozwoju Edukacji w Warszawie z dnia 28 sierpnia 2025 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Pracy w Ośrodku Rozwoju Edukacji w Warszawie wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 10 pkt 13 otrzymuje brzmienie:

„13) bieżąca i okresowa ocena pracowników zgodnie z zasadą obiektywizmu i równości, dokonywana przez przełożonego, zgodnie zarządzeniem w sprawie zasad oceny pracowników ORE niebędących nauczycielami”;

2) tytuł Rozdziału XIII otrzymuje brzmienie:

„Wynagrodzenie za pracę. Termin i sposób wypłaty wynagradzania”;

3) w § 53 po ust. 2 dodaje się ust. 3, 4 i 5 w następującym brzmieniu:

„3. W Ośrodku obowiązuje zasada równego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wysokość wynagrodzenia jest ustalana w oparciu o przejrzyste i obiektywne kryteria, takie jak kwalifikacje, doświadczenie, poziom kompetencji oraz odpowiedzialność przypisaną do stanowiska pracy, bez względu na płeć lub inne czynniki chronione prawem.

4. Wynagrodzenie na danym stanowisku pracy w Ośrodku jest ustalane zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 kwietnia 2008 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez organy administracji rządowej oraz w niektórych innych jednostkach organizacyjnych (Dz. U. z 2025 r. poz. 862 z późn. zm.).

5. Premia przyznawana jest pracownikom na podstawie zarządzenia Dyrektora Ośrodka.”;

4) po § 53 dodaje się § 53a w następującym brzmieniu:

„§ 53a 1. Wysokość wynagrodzenia za pracę pracowników Ośrodka ustalana jest w oparciu o przyznane Ośrodkowi na dany rok środki finansowe z budżetu państwa.

2. Podwyżki wynagrodzenia za pracę, w związku ze zwiększeniem średniorocznego wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej na podstawie ustawy budżetowej w danym roku, dotyczą wszystkich pracowników Ośrodka.

3. Podwyżki wynagrodzenia za pracę pracowników Ośrodka (wynagrodzenia zasadniczego i premii regulaminowej), z wyłączeniem ust. 2, powinny być oparte na indywidualnej ocenie zaangażowania pracowników w realizację celów Ośrodka na oczekiwanym poziomie, uwzględniać powinny zauważalną poprawę efektywności pracy oraz zaangażowanie pracownika w zdobywanie pożądaných kompetencji lub spełnienie dodatkowych wymagań - określonych przez pracodawcę.

4. Pracownik Ośrodka ma możliwość rozwoju zawodowego, który może się wiązać z:

- 1) przesunięciami poziomymi, związanymi z częściową lub całkowitą zmianą zakresu obowiązków;
- 2) awansami stanowiskowymi bez zmiany wysokości wynagrodzenia zasadniczego;
- 3) awansami stanowiskowymi związanymi ze zmianą wysokości wynagrodzenia zasadniczego.

5. Pracodawca podejmuje decyzję o zmianie organizacyjno – kadrowej, biorąc pod uwagę opinię bezpośredniego przełożonego, która uwzględniać powinna następujące czynniki:

- 1) obiektywne potrzeby pracodawcy;
- 2) wysoką ocenę efektów pracy pracownika;
- 3) wyróżniającą postawę pracownika na stanowisku pracy oraz we współpracy z innymi zatrudnionymi;
- 4) wzrost obowiązków danego pracownika wynikający z uzyskania przez niego nowych lub udoskonalenia posiadanych kwalifikacji i umiejętności;
- 5) znaczący wzrost obowiązków stale realizowanych danego pracownika.

6. Decyzję o awansie i przeszerzegowaniu pracownika podejmuje Dyrektor na pisemny wniosek pracownika, zaopiniowany przez przełożonego pracownika lub kierownika komórki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony oraz akceptacji właściwego organizacyjnie wicedyrektora, któremu pracownik podlega zgodnie o regulaminem organizacyjnym lub na wniosek przełożonego pracownika lub kierownika komórki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony oraz akceptacji właściwego organizacyjnie wicedyrektora, któremu pracownik podlega zgodnie o regulaminem organizacyjnym.”.

§ 2.

Wykonanie zarządzenia powierzam Kierownikowi Wydziału Kadr.

§ 3.

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

2. Zmiany do Regulaminu pracy wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania ich do wiadomości pracownikom za pośrednictwem poczty elektronicznej.

Mariusz Biniewski

Dyrektor

/- podpisany cyfrowo/

Potwierdzam zgodność kopii wydruku z dokumentem elektronicznym:

Identyfikator dokumentu	85884.207753.358546
Nazwa dokumentu	ZARZĄDZENIE - zmiana regulaminu pracy-27.08.2026 DO PODPISU DYREKTORA.pdf
Tytuł dokumentu	ZARZĄDZENIE - zmiana regulaminu pracy-27.08.2026 DO PODPISU DYREKTORA
Sygnatura dokumentu	WK.102.3.2026
Data dokumentu	27.08.2026
Skrót dokumentu	C35929C9CFA792A7AFCC8841C7F07850B6AD58C3
Wersja dokumentu	1.2
Data podpisu	27.08.2026 15:56:53
Podpisane przez	Mariusz Zbigniew Biniewski Dyrektor
Rodzaj certyfikatu	Certyfikat kwalifikowany podpisu elektronicznego

EZD 3.136.31.31.

Data wydruku: 27.08.2026

Autor wydruku: Paluch Marzena (Samodzielny Referent)