

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIEPEDAGOGICZNYCH W ZESPOLE KSZTAŁCENIA I WYCHOWANIA W KOCZALE

I POSTANOWIENIA OGÓLNE

§1.

1. Niniejszy regulamin został opracowany i przyjęty na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140), ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960).

§2.

1. Regulamin wynagradzania ustala warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
2. Przepisy regulaminu stosuje się do pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w Zespole Kształcenia i Wychowania w Koczale.

§3.

Ilekoć w regulaminie wynagradzania mowa jest o:

1. Kierownikowi zakładu pracy - należy przez to rozumieć osobę stale reprezentującą pracodawcę przed pracownikami lub zarządzającą zakładem pracy, uprawnioną do zawierania i rozwiązywania stosunków pracy.
2. Kierownikowi komórki organizacyjnej - należy przez to rozumieć osobę kierującą zorganizowanym stałym zespołem pracowników.
3. Pracownikowi samodzielnym - należy przez to rozumieć pracownika niebędącego kierownikiem komórki organizacyjnej, bezpośrednio podległej kierownikowi zakładu pracy lub jego zastępcy.
4. Ilekoć w regulaminie jest mowa o:
 - 1) ustawie o pracownikach samorządowych – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 530),
 - 2) rozporządzeniu płacowym - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960), pracownikach - rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zespole Kształcenia i Wychowania w Koczale na podstawie umowy o pracę,
 - 3) zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w szkole (placówce), którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

II. WYPŁATA WYNAGRODZENIA

§4.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

§5.

1. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy – na podstawie art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych,
 - 2) dodatek funkcyjny, dodatek specjalny oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej – na podstawie art. 36 ust. 4-6 ustawy o pracownikach samorządowych oraz regulaminu wynagradzania,
 - 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1872),
 - 4) dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta - na podstawie i zasadach określonych w art.151-151(12) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
 - 5) odprawa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika – na zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,
 - 6) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
 - 7) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1732, 2140).

§6.

1. Wynagrodzenie pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od najniższego, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 2207).

§7.

1. Wynagrodzenie za pracę płatne miesięcznie wypłaca się z dołu od 28 do ostatniego dnia miesiąca, w którym pracownik wykonał pracę. Jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.
2. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłku chorobowego dokonywana jest w terminie jak w ust. 1.
3. Pracodawca na wniosek pracownika jest obowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka płacy zawierającego wszystkie składniki.

§8.

1. Wypłata wynagrodzenia jest przekazywana na rachunek płatniczy pracownika. W sytuacji złożenia przez pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych, pracodawca ma obowiązek wypłaty wynagrodzenia w kasie, do rąk własnych albo osoby przez niego upoważnionej.

III OGÓLNE ZASADY WYNAGRADZANIA

§9.

1. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania.
2. Pracownik, zależnie od zajmowanego stanowiska i wykonywanej pracy, otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze ustalone według tabeli stawek maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej załącznik nr 1 do Regulaminu Wynagradzania.
3. Wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w ust. 1 podlega podwyższeniu zgodnie z wytycznymi organu prowadzącego.

§10.

1. Składniki wynagrodzenia za wykonywanie pracy :
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) dodatek za wieloletnią pracę,
 - 4) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - 5) wynagrodzenie za czas przestoju,
 - 6) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Nagrody uznaniowe pieniężne za wykonywaną pracę:
 - 1) roczna,
 - 2) za szczególne osiągnięcia.
3. Świadczenia związane z pracą:
 - 1) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy,
 - 2) odprawy emerytalno – rentowe,
 - 3) odprawa pośmiertna,
 - 4) inne obligatoryjne przysługujące z mocy przepisów prawa.
4. Składniki wynagrodzenia przyznaje kierownik zakładu pracy samodzielnie lub na wniosek kierownika administracyjno-gospodarczego.

IV WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§11.

1. Wynagrodzenie zasadnicze może mieć postać :
 - 1) stawki miesięcznej:
 - a) stawki miesięczne wynagrodzenia zasadniczego, określone w załączniku nr 1 do regulaminu, dotyczą zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy i wypłacane są za pełny czas pracy.

Dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu.

2) stawki godzinowej:

- a) wynagrodzenia zasadniczego, wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną,
- b) wynikającej z najniższego wynagrodzenia zasadniczego.

Stawkę godzinową ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

V DODATEK FUNKCYJNY

§ 12.

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach :
 - 1) główny księgowy,
 - 2) kierownik administracyjno-gospodarczy,
 - 3) sekretarz.
2. Dodatek przysługuje w wysokości ustalonej zgodnie z tabelą maksymalnych kategorii zaszeregowania oraz stawek dodatku funkcyjnego dla stanowisk, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu oraz z tabelą stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych.
4. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany proporcjonalnie do okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą.
5. Kwotę dodatku zaokrągla się do pełnych złotych wg zasad: 0,50 zł pomija się, a kwotę 0,51 wzwyż zaokrągla się w górę do pełnych złotych.

VI DODATEK SPECJALNY

§13.

1. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, jest przyznawany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż rok, a w indywidualnych przypadkach także na czas nieokreślony.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w wysokości nieprzekraczającej 50 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności
5. w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych.
6. Dodatek specjalny jest pomniejszony proporcjonalnie do okresu usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą.

VII NAGRODY

§14.

1. W ramach środków na wynagrodzenia jest tworzony fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej w wysokości 3 % środków na wynagrodzenie osobowe.
2. Fundusz nagród, o którym mowa w pkt. 1 może być podwyższony przez dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenie osobowe.
3. Decyzję o przyznaniu i wysokości nagród podejmuje dyrektor placówki.
4. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej oraz w innym okresie, jeżeli występują ku temu przesłanki.
5. Przyznaje się następujące kryteria przyznawania nagród:
 - 1) wzorowe wypełnianie obowiązków,
 - 2) złożoność realizowanych zadań,
 - 3) terminowe wykonywanie zadań,
 - 4) wykazywanie inicjatywy w pracy,
 - 5) przestrzeganie przepisów zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - 6) udział w szkoleniach i kursach zgodnie z potrzebami placówki,
 - 7) dbanie o dobro placówki.

VIII DODATEK ZA WIELOLETNIĄ PRACĘ

§15.

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, zwanego dalej dodatkiem, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W przypadku, gdy praca w jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za który pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.

IX DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§16.

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeksu pracy.

X NAGRODY JUBILEUSZOWE

§ 17.

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa za wieloletnią pracę w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy w wysokości 75 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) po 25 latach pracy w wysokości 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) po 30 latach pracy w wysokości 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 4) po 35 latach pracy w wysokości 200 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - 5) po 40 latach pracy w wysokości 300 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - 6) po 45 latach pracy w wysokości 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej, zwanej dalej „nagrodą” wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającej do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody.
5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
8. Wynagrodzenie, o którym mowa wyżej oblicza się według zasad określonych w § 14-17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14 ze zm.)
9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

XI WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§18.

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwające łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownikowi przysługuje prawo do 80 % wynagrodzenia . Przepis § 18 ust. 1 pkt a , w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczy niezdolności do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.
 - 2) wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w okresie ciąży -w okresie wskazanym w pkt. 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa wyżej, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca się za każdy dzień niezdolności do pracy.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 1
 - 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
 - 2) nie przysługuje w przypadku, w którym pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w pkt. 1, trwającej łącznie dłużej niż odpowiednio 14 lub 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

XII ODPRAWA EMERYTALNO – RENTOWA

§19.

1. Pracownikowi, przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości :
 - 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia po 10 latach pracy,
 - 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy,
 - 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy.
2. Do okresów pracy, uprawniających do jednorazowej odprawy pieniężnej, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.
4. Do okresów pracy, uprawniających do odprawy, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

XIII ODPRAWA POŚMIERTNA

§20.

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

XIV INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ I ZASADY ICH PRYZYNAWANIA

§21.

1. Pracownik zatrudniony na stanowisku kucharza lub pomocy kuchennej jest uprawniony do korzystania z bezpłatnego wyżywienia w czasie wykonywania pracy i w okresie prowadzenia żywienia w szkole, placówce, w której jest zatrudniony. Pracownikowi niekorzystającemu z wyżywienia, w tym także z powodu nieobecności w pracy, nie przysługuje ekwiwalent z tego tytułu.
2. Pracownikowi, wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w niedzielę i święta, niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz w dniu wolnym od pracy, udzielanym w zamian za pracę w niedzielę i święta, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - 2) 50 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt a).
3. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje za pracę w niedzielę lub w święto w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy w tygodniu.
4. Pracownicy, którzy nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez nich w dniu wejścia w życie rozporządzenia, mogą być nadal zatrudnieni na tych stanowiskach.

XV POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§22.

1. W sprawach nieuregulowanych regulaminem wynagradzania stosuje się przepisy prawa pracy ze szczególnym uwzględnieniem: Kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych i rozporządzenia płacowego.

§23.

1. 1.Regulamin został uzgodniony ze związkami zawodowymi w ZKiW w Koczale.

§24.

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty w placówce, czyli poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń.

§25.

1. Regulamin jest dostępny pracownikom do wglądu od dnia 16 grudnia 2022 r.

§26.

1. Zmiany Regulaminu wymagają wprowadzenia pisemnego aneksu.

§27.

1. Z chwilą wejścia w życie niniejszego regulaminu traci moc Regulamin Wynagradzania w ZKiW w Koczale z dnia 01.06.2015 r. wraz z aneksami do regulaminu nr 1 z dnia 01.09.2017 r., nr 2 z 13.12.2017 r., nr 3 z 15.01.2020 r., nr 4 z 11.01.2021 r., nr 5 z 01.10.2021 r. oraz nr 5a z 16.12.2021 r.

TABELA

MAKSYMALNYCH KWOT MIESIĘCZNYCH WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota w złotych *
I	3600
II	3650
III	3700
IV	3800
V	3965
VI	4000
VII	4030
VIII	4060
IX	4080
X	4100
XI	4300
XII	4500
XIII	4700
XIV	4900
XV	5150
XVI	5400
XVII	5550

*Maksymalne kwoty ustalone niniejszym regulaminem, minimalne ustalone rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 25.10.2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych – Dz .U. z 2021 r. poz.1960

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent wynagrodzenia zasadniczego
1	do 40 %
2	do 45 %
3	do 50 %

TABELA STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Stawka dodatku funkcyjnego
			Wykształcenie oraz umiejętności	Staż pracy w latach	
1.	Główny księgowy	XVI	Wg odrębnych przepisów		3
2.	Kierownik administracyjno-gospodarczy	XIII	Wyższe	2	2
			Średnie	6	
3.	Sekretarz	XII	Średnie	5	1
4.	Samodzielny referent	VII	Wyższe	2	
5.	Starszy intendent	VI	Wyższe	-	
			Średnie	2	
6.	Intendent	V	Zasadnicze zawodowe	2	
7.	Referent	V	Średnie	-	
8.	Kucharz	V	Zasadnicze zawodowe i odpowiednie przeszkolenie w zawodzie	-	
9.	Konserwator				
10.	Pomoc kuchenna	IV	Zasadnicze zawodowe	-	
11.	Dozorca nocny	II	Podstawowe	-	
12.	Sprzątaczką	III	Podstawowe	-	
13.	Robotnik gospodarczy	II	Zasadnicze zawodowe	-	
14.	Pomoc nauczyciela	VI	Podstawowe	-	
15.	Opiekun dzieci i młodzieży w czasie przewozu do i ze szkoły	I	Podstawowe	-	