

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH
W SZKOLE PODSTAWOWEJ NR 4 im. MIKOŁAJA KOPERNIKA
W BOGATYNI**

Na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2016 r., poz. 1666,2138 i 2255 oraz z 2017 r., poz.60 i 962);
- 2) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. , poz. 902 oraz z 2017 r., poz.60);
- 3) ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2017 r., poz. 847);
- 4) Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2014 r. poz. 1786 oraz z 2017 r., poz. 1621);
- 5) ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o rentach i emeryturach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1383 i 1386);
- 6) ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2017 r. poz. 1368);
- 7) ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej (Dz.U.z 2016 r. poz. 2217);
- 8) ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U.z 2016 r. poz. 922);
- 9) ustawa z dnia 22 lipca 2016 r o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U.z 2016 r. poz. 1265: 1986);
- 10) ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r. poz. 1474),

ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych”

w Szkole Podstawowej nr 4, im. Mikołaja Kopernika zwany dalej *Regulaminem*.

Rozdział I

Postanowienia wstępne

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 4 im. Mikołaja Kopernika w Bogatyni, zwany dalej Regulaminem, określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne dla poszczególnych stanowisk pracy,
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa
- 4) warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego.

§ 2

Ilećroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) Pracodawcy – należy przez to rozumieć Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 4, im. Mikołaja Kopernika w Bogatyni,
- 2) Pracownika – należy przez to rozumieć pracownika samorządowego zatrudnionego w Szkole na podstawie umowy o pracę,
- 3) Szkole – należy przez to rozumieć Szkoła Podstawowa nr 4, im. Mikołaja Kopernika w Bogatyni,
- 4) rozporządzeniu płacowym – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1786 oraz z 2017 r., poz. 1621)),
- 5) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to minimalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia,
- 6) zakładowej organizacji związkowej – należy przez to rozumieć związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w Szkole, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej;
- 7) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016 r., poz. 902 oraz 2017 r., poz. 60);

- 8) ustawa o ochronie danych osobowych – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2016 r. poz.922).

§ 3

Przed dopuszczeniem do pracy pracownik zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania przez bezpośredniego przełożonego. Oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem włącza się do akt osobowych.

§ 4

Regulamin określa warunki wynagradzania pracowników, zasady przyznawania dodatkowych składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą.

§ 5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, w tym:

- 1) dodatek specjalny,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę,
- 3) premia,
- 4) nagroda,
- 5) nagroda jubileuszowa,
- 6) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 7) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

2. Pracownikowi przysługują również inne świadczenia związane z pracą, w tym:

- 1) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- 2) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy- na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 r. poz. 1474),
- 3) odprawa pośmiertna.

Rozdział II

Wynagrodzenie i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia

§ 6

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Indywidualne wynagrodzenie pracownika na danym stanowisku ustala pracodawca w oparciu o „ Wykaz stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, ” stanowiący Załącznik nr 1 do Regulaminu .
3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie art.2 ust.5 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847);

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 7

Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w oparciu o „ Tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego”, stanowiącą Załącznik nr 2 do Regulaminu.

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 8

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek za wieloletnią pracę 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 wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
4. Jeżeli praca w Szkole stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
 5. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Szkole w ramach urlopu bezpłatnego, udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
 6. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
 7. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym dodatku nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368)

Dodatek specjalny

§ 9

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznawany jest na czas określony.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia w kwocie nieprzekraczającej 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Dodatek specjalny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
5. W związku z tym dodatek wlicza się do podstawy wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się

do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368)

Premia

§ 10

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premii w wysokości do 10 % planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników.
2. Pracownik ma prawo do premii w wysokości 10 % jego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Pracownik traci prawo do premii w następujących przypadkach:
 - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 2) samowolnego opuszczenia stanowiska pracy bez usprawiedliwienia,
 - 3) spożywania alkoholu w miejscu pracy, stawiania się w pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
 - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
 - 5) narażenia placówki na straty materialne/finansowe.
4. Jeżeli przewinienie, o którym mowa w ust. 3 nastąpiło po naliczeniu premii lub po jej wypłaceniu za dany miesiąc, pozbawia się pracownika premii lub części premii w kolejnym miesiącu.
5. Pracodawca obowiązany jest bezzwłocznie poinformować pracownika o przyczynie pozbawienia premii.
6. Na wniosek pracownika pracodawca przedkłada pisemne uzasadnienie pozbawienia premii.
7. Premia jest pomniejszana o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
8. Premię wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 poz. 1368).
9. Dyrektor Szkoły może zwiększyć fundusz premii o kwotę zaoszczędzoną z funduszu wynagrodzeń osobowych pracowników z uwagi na niezdolność

pracowników do pracy wskutek choroby lub opieki nad dzieckiem bądź chorym członkiem rodziny.

Warunkiem do przyznania zwiększonej premii jest:

- a) wykonywanie przez pracowników obowiązków służbowych w rozmiarze szerszym niż przewiduje to jego zakres czynności,
- b) świadczenie pracy w czasie ponadnormatywnym w sytuacji potrzeb Szkoły,
- c) opracowanie lub wdrażanie czynności szczególnie istotnych dla właściwej organizacji pracy lub w usprawnianiu pracy Szkoły,
- d) wykonywanie dodatkowej pracy w zastępstwie za pracowników przebywających na zwolnieniach lekarskich.

10. Decyzje o przyznaniu pracownikowi zwiększonej premii wydaje Dyrektor Szkoły z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego danego pracownika. Wnioski wpinane są do akt osobowych pracowników.

11. Premia nie przysługuje pracownikowi za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia chorobowego.

Nagroda

§ 11

- 1.** W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.
- 2.** Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje pracodawca.
- 3.** Przyjmuje 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 i zasad bhp i ppoż.;
 - 6) podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych, zgodnie z potrzebami Szkoły
 - 7) dbanie o dobro Szkoły;

- 8) wykonywanie czynności przekraczających obowiązkowy zakres czynności pracownika

Nagroda jubileuszowa

§ 12

- 1.** Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 4) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 5) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 6) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia zasadniczego.
- 2.** Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
- 3.** W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
- 4.** Pracownikowi, który wykonuje pracę w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez innego pracodawcę, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
- 5.** Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
- 6.** Wypłata nagrody następuje z urzędu, tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
- 7.** Podstawę naliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze- wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty.
- 8.** W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 13

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, na polecenie pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w tych godzinach.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymał czas wolny od pracy
3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy prawa pracy.
4. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r., poz. 1368)

Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej

§ 14

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2016r. poz. 2217).
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby w wysokości 1/12 kwoty wypłaconej za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r., poz. 1368).
3. Szczegółowe zasady nabywania prawa do wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników określa ustawa z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U z 2016 r. poz. 2217).

Rozdział III

Świadczenia związane z pracą

Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

§ 15

1. Pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) po 10 latach – dwumiesięcznego wynagrodzenia
 - 2) po 15 latach – trzymiesięcznego wynagrodzenia
 - 3) po 20 latach – sześciomiesięcznego wynagrodzenia
2. Pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na rentę lub emeryturę nie może ponownie nabyć do niej prawa, zgodnie z art. 92¹ § 2 Kodeksu Pracy.

Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy

§ 16

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników przysługuje odprawa pieniężna.

Wysokość odprawy zależy od stażu pracy u danego pracodawcy i wynosi równowartość:

- 1) 1-miesięcznego wynagrodzenia- przy stażu nieprzekraczającym 2 lat,
- 2) 2-miesięcznego wynagrodzenia- przy stażu wynoszącym co najmniej 2 lata,
- 3) 3-miesięcznego wynagrodzenia- przy stażu wynoszącym co najmniej 8 lat.

Odprawa pośmiertna

§ 17

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Zasady ustalania i wypłaty odprawy pośmiertnej określają przepisy prawa pracy.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 18

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia dla pracowników niebędących nauczycielami odbywa się z dołu do 30 dnia każdego miesiąca na konto pracownika.
3. Wypłata wynagrodzenia lub zasiłków za dni niezdolności do pracy w razie choroby i macierzyństwa dokonywana jest do 30 dnia każdego miesiąca na konto pracownika.

§ 19

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty jego ogłoszenia.
2. Każdy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią niniejszego Regulaminu.

§ 20

Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

§ 21

1. Propozycja zmian w Regulaminie przysługuje pracodawcy i organizacjom związkowym.
2. Każdorazowa zmiana postanowień niniejszego Regulaminu wymaga dla swej ważności zachowania formy pisemnej i uzgodnienia z organizacjami związkowymi.

§ 22

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy, rozporządzenia oraz przepisy prawa pracy.

§ 23

Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania i obowiązuje od dnia

.....

§ 24

Regulamin został uzgodniony z organizacjami związkowymi.

1. NSZZ „Solidarność” -
/ data/ /funkcja/ / podpis/

2. ZNP
/ data/ /funkcja/ / podpis/

.....
/ podpis dyrektora /

Załącznik nr 1
do regulaminu wynagradzania

WYKAZ STANOWISK, W TYM STANOWISK KIEROWNICZYCH URZĘDNICZYCH, URZĘDNICZYCH, POMOCNICZYCH I OBSŁUGI ORAZ MINIMALNE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE NIEZBĘDNE DO WYKONYWANIA PRACY NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH.

I TABELA
stanowisk pracowniczych w samorządowych jednostkach organizacyjnych

Lp.	Stanowisko	Rodzaj stanowiska	Kategoria zaszerogowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1.	Główny księgowy	st. kierownicze urzędnicze	XVI	według odrębnych przepisów	
2.	Kierownik gospodarczy	st. pomocnicze i obsługi	XIII	wyższe 2)	2
				średnie 3)	6
3.	Sekretarz szkoły	st. pomocnicze i obsługi	XII	średnie 3)	5
4.	Samodzielny referent	stanowisko urzędnicze	VII	wyższe 2)	2
				średnie 3)	4
5.	Starszy referent	stanowisko urzędnicze	VI	wyższe 2)	-
				średnie 3)	2
6.	Referent	stanowisko urzędnicze	V	średnie 3)	-
7.	Intendent	st. pomocnicze i obsługi	V	średnie 3)	1
				zasadnicze zawodowe 5)	2
8.	Kucharz	st. pomocnicze i obsługi	VI	średnie zawodowe	-
				zas. zawodowe 5)	
9.	Szef kuchni	st. pomocnicze i obsługi	VII	średnie zawodowe	-
				zas. zawodowe 5)	
10.	Pomoc kuchenna	st. pomocnicze i obsługi	IV	podstawowe 5)	-
				zasadnicze zawodowe 5)	
11.	Woźny	st. pomocnicze i obsługi	III	podstawowe 4)	-

12.	Robotnik gospodarczy	st. pomocnicze i obsługi	II	zasadnicze zawodowe 5)	
				podstawowe 4)	
13	Sprzątaczk	st. pomocnicze i obsługi	III	podstawowe 4)	
14.	Konserwator	st. pomocnicze i obsługi	V	zasadnicze zawodowe 5)	
				średnie zawodowe	

¹⁾Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, uwzględniają wymagania określone w ustawie, przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy. Wymagane kwalifikacje dla pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy określają odrębne przepisy.

²⁾ Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, a także wymagania określone w ustawie stosownie do opisu stanowiska.

³⁾ Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

⁴⁾Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności.

⁵⁾ Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

II TABELA
stawek zasadniczych

Grupa zaszeregowania	Stawka wynagrodzenia zasadniczego - minimalna	Stawka wynagrodzenia zasadniczego - maksymalna
I	1.700	2.100
II	1.720	2.300
III	1.740	2.500
IV	1.760	2.700
V	1.780	2.900
VI	1.800	3.100
VII	1.820	3.300
VIII	1.840	3.500
IX	1.860	3.700
X	1.880	3.900
XI	1.900	4.100
XII	1.920	4.300
XIII	1.940	4.500
XIV	1.960	4.700
XV	1.980	4.900
XVI	2.000	5.100
XVII	2.100	5.300
XVIII	2.200	5.500
XIX	2.400	5.700

