

# REGULAMIN WYNAGRADZANIA

## PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI ZATRUDNIONYCH w ZESPOLE SZKÓŁ NR 1 w Białej Piskiej

Na podstawie:

- 1) Art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 1998r. nr 21, Poz. 94 ze zm.),
- 2) w zw. Z art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach Samorządowych (Dz. U. z marca 2008 r. Nr 223, poz. 1458),
- 3) rozporządzenia rady ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania Pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398)

ustala się następujący regulamin wynagrodzenia:

### I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

#### § 1

Niniejszy regulamin wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników niebędących nauczycielami, zatrudnionych w ZESPOLE SZKÓŁ nr 1 w BIAŁEJ PISKIEJ.

#### § 2

W sprawach nie uregulowanych regulaminem wynagradzania mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.

#### § 3

Ileć w regulaminie jest mowa o:

- 1) **przepisach prawa pracy** – rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy oraz przepisy wydane na jego podstawie,
- 2) **rozporządzeniu placowym** – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398),
- 3) **ustawie** – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458),
- 4) **pracownikach** – rozumie się przez to pracowników administracji i obsługi zatrudnionych w ZESPOLE SZKÓŁ nr 1 w BIAŁEJ PISKIEJ na podstawie umowy o pracę,
- 5) **pracodawcy** – rozumie się przez dyrektora Zespołu Szkół Nr 1 w Białej Piskiej
- 6) **zakładowej organizacji związkowej** – rozumie się przez to Ognisko Związku Nauczycielstwa Polskiego Nr 8 przy Zespole Szkół nr 1 w Białej Piskiej oraz Komisję Zakładową NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

przy Zespole Szkół Nr 1 w Białej Piskiej.

- 7) **wynagrodzeniu** – rozumie się przez to wypłaty na rzecz pracowników z tytułu wykonywanej pracy wraz z dodatkami, z wyłączeniem świadczeń z ubezpieczenia społecznego, świadczeń z tytułu BHP, diet i innych tytułów nie zaliczanych do wynagrodzeń.
- 8) **wynagrodzeniu zasadniczym** – rozumie się przez to stawkę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego określona w umowie o pracę na podstawie obowiązującego Rozporządzenia Rady Ministrów.
- 9) **minimalnym wynagrodzeniu** – ustalane obwieszczeniem Prezes Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku.

## II. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

### § 4

1. Wynagrodzenie za pracę określone w umowie winno odpowiadać rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu.
2. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca **załącznik nr 1 do regulaminu wynagrodzenia**.
3. Tabele stawek dodatku funkcyjnego stanowi załącznik **nr 2 do regulaminu**.
4. Wykaz stanowisk pracy, kategorii zaszeregowania, oraz wymagań kwalifikacyjnych pracowników szkoły niebędących nauczycielami przedstawia tabela stanowiąca załącznik **nr 3 do regulaminu wynagradzania**.

### § 5

1. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze
  - 2) dodatki do wynagrodzenia:
    - a/ funkcyjny
    - b/ za wieloletnią pracę
    - c/ dodatek za pracę w porze nocnej
    - d/ dodatek specjalny
  - 3) wynagrodzenie za czas choroby
  - 4) premia uznaniowa
  - 5) nagroda jubileuszowa
  - 6) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę
  - 7) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej
  - 8) dodatkowe wynagrodzenie roczne
  - 9) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych
  - 10) wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta
  - 11) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

2. Pracownikom przysługują ponadto inne składniki wynagrodzenia, przewidziane w powszechnie obowiązujących ustawowych przepisach prawa pracy. Dotyczy to w szczególności wynagrodzenia za czas nie wykonywania pracy ( art. 81 § 1Kp. ), dodatku wyrównawczego dla pracownicy w ciąży przeniesionej do innej, niższej zaszeregowanej pracy (art. 179 § 2 Kp.)

## § 6

1. **Wynagrodzenie zasadnicze** pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji wg tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia stanowiącej **załącznik Nr 1** do regulaminu wynagradzania.

2. **Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe** niż minimalna przysługująca pracownikowi miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w części B tabela stanowiącej załącznik nr 1 do rozporządzenia płacowego.

3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. z 2002., Nr 200, poz. 1679 ze zm.).

4. **Stawkę godzinową :**

- 1) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną,
- 2) wynikającą z najniższego wynagrodzenia zasadniczego – ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

5. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

6. Podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego następuje w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej, z wyrównaniem od dnia 01 stycznia danego roku.

## § 7

Ustala się wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonych w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do rozporządzenia płacowego. (Dz. U. Nr 50, poz. 398), - załącznik Nr 3 do regulaminu wynagradzania.

## § 8

Pracownik ma prawo wglądu tylko do stawek zaszeregowania właściwych dla swojego stanowiska.

### § 9

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną.
2. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

## III. DODATKI DO WYNAGRODSZENIA

### § 10

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

- 1) główny księgowy,
- 2) kierownik gospodarczy,
- 3) sekretarz szkoły

przysługuje **dodatek funkcyjny** w wysokości określonej w tabeli miesięcznych stawek dodatków funkcyjnych stanowiąca **załącznik Nr 2** do regulaminu.

2. Dodatek funkcyjny wypłaca się w pełnej wysokości w przypadku przepracowania przez pracownika pełnego okresu pracy oraz za okres nieobecności spowodowanej urlopem wypoczynkowym.

3. Dodatek funkcyjny pomniejszany jest o 1/30 za każdy dzień nieobecności spowodowanej niezdolnością do pracy z powodu choroby bądź konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które przysługują pracownikowi wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

4. Dodatek funkcyjny pomniejszany jest w sposób określony § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r.

w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie wykonywania pracy...

(Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.) za przepracowanie części miesiąca, jeżeli pracownik w tym miesiącu był nieobecny w pracy spowodowana chorobą, i za czas tej nieobecności nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

### § 11

1. Pracownikowi przysługuje **dodatek za wieloletnia pracę** – po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego – na podstawie art. 38.1 ustawy

o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r., Nr 223, poz. 1458)

2. Dodatek za wieloletnia pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu w którym pracownik nabył prawo do datku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki

dotatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego, z wyjątkiem zasiłku macierzyńskiego i rehabilitacyjnego, w których to do podstawy wymiaru tych świadczeń dodatek ten jest wliczany.

4. Jeżeli praca w szkole stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

#### IV. INNE ŚWIADCZENIA ZE STOSUNKU PRACY

##### § 12

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się **fundusz premiowy w wysokości określonej corocznie w uchwale budżetowej przez Radę Powiatu Pisz.**

2. Premia ma charakter uznaniowy.

3. Decyzje o przyznaniu premii i jej wysokości, jak i pozbawieniu całkowitym lub częściowym podejmuje dyrektor szkoły.

4. Decyzje te mają charakter ostateczny i nie przysługują od nich odwołania.

5. Premia przyznawana jest pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki, a w szczególności:

- 1) staranne i terminowe wykonywanie obowiązków wynikających z zakresu obowiązków pracownika i innych prac zleconych przez przełożonych,
- 2) przestrzeganie obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych,
- 3) dbałość o mienie pracodawcy i posługiwanie się powierzonym sprzętem i narzędziami w sposób oszczędny i racjonalny,
- 4) wykazywanie inicjatywy i aktywnego stosunku do wykonywanej pracy,
- 5) przestrzegają przepisów regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy,
- 6) przestrzegają zasad współżycia społecznego,

Pracownik może być pozbawiony prawa do premii lub jej części, w przypadku:

- 1) niewypełnienia powierzonych obowiązków lub wykonywania ich w sposób niedbały,
- 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 3) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika,
- 4) nieprzestrzegania regulaminu pracy i przepisów bhp i ppoż.,
- 5) stawienie się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub spożywanie alkoholu w czasie pracy,

- 6) spowodowania szkody w mieniu pracodawcy,

- 7) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
  - 8) ukarania pracownika jedną z kar przewidzianych w Kodeksie pracy.
6. Premia ma charakter uznaniowy i jest wypłacana raz w miesiącu w terminie wypłat wynagrodzeń.
7. Premia ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za okres pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy oraz świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
8. Premia wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku z funduszu ubezpieczeń społecznych .

### § 13

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się **fundusz nagród** pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości **określonej corocznie w uchwale budżetowej przez Radę Powiatu Pisz**.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora szkoły w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.
3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej.
4. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
  - a) wzorowe wypełnianie obowiązków
  - b) złożoność realizowanych zadań
  - c) terminowe wykonywanie zadań
  - d) wykazywanie inicjatywy w pracy
  - e) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych
  - f) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodne z potrzebami szkoły
  - g) dbanie o dobro szkoły

### § 14

1. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, może być przyznany **dodatek specjalny w wysokości od 5% do 30% przysługującemu mu wynagrodzenia zasadniczego**.
2. **Dodatek specjalny** przysługuje również palaczom co w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego przyznawany za pracę w warunkach uciążliwych.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany we wyższej wysokości niż wysokość określona w ust. 1. i 2.
4. Pracownik zachowuje prawo do tego dodatku za okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków z ubezpieczeń społecznych, tym samym nie wchodzi on do podstawy wymiaru tych świadczeń.

### § 15

1. W ramach środków na wynagrodzenie tworzy się fundusz na wypłatę dodatkowego **wynagrodzenia rocznego**.
2. Zasady tworzenia i wypłaty funduszu, o którym mowa w pkt.1, określają przepisy ustawy z dnia 12. 12. 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.).

## § 16

1. Pracownikowi za wieloletnią pracę przysługują **nagrody jubileuszowe** w wysokości:
  2. po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego
  3. po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego
  4. po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego
  5. po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego
  6. po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego
  7. po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznegona podstawie art. 38.2 ustawy o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008r., Nr 223, poz.1458),
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
3. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do tej nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
4. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
5. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, 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 jubileuszowej.

8. Nagrodę jubileuszową wypłaca się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

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 jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

## § 17

Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w **związku z przejściem na emeryturę lub rentę przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:**

- 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia
  - 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia
  - 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia
- na podstawie art. 38 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych  
(Dz. U. z 2008 r., Nr 223, poz. 1458),

1. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
2. Jednorazowa odprawę pieniężną w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wypłaca się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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
4. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

## § 18

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje **dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej** wynikającej ze stawki minimalnego wynagrodzenia.

## § 19



Palacz centralnego ogrzewania otrzymuje nieodpłatnie mleko w ilości 0,5 l dziennie, wyłącznie do spożycia w miejscu pracy. Ekwiwalent pieniężny z tego tytułu nie przysługuje.

#### **§ 20**

Pracownikowi wykonującemu pracę **w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta** przysługuje dodatek – na podstawie i zasadach określonych w art. 151-151(12) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.),

#### **§ 21**

Pracownikowi przysługuje **dodatkowe wynagrodzenie roczne** – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 1998 r., Nr 160, poz.1080 ze zm.),

#### **§ 22**

Pracownikowi przysługuje **wynagrodzenie na czas niezdolności do pracy** – na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz.94 ze zm.),

#### **§ 23**

Pracownikowi przysługują **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 z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005r., Nr 31 poz. 267 ze zm.).

#### **§ 24**

Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, przysługuje **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 2003r., Nr 90, poz. 844 ze zm.),

### **V. WYPŁATA WYNAGRODZENIA**

#### **§ 25**

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną.
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
3. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

## **§ 26**

Wyплаты wynagrodzenia dokonuje się z 25. dnia każdego miesiąca w kasie Zespołu Szkół Nr 1 w Białej Piskiej w godz. Od 10.00 do 15.00 w gotówce lub przelewem na konto osobiste we wskazanym na piśmie przez pracownika banku.

## **VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

### **§ 27**

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

### **§ 28**

Zmiany do regulaminu wprowadza się w trybie określonym dla jego ustalenia w formie pisemnej.

### **§ 29**

Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracownikom szkoły poprzez wywieszenie go na tablicy ogłoszeń w siedzibie szkoły, na podstawie wewnętrznego zarządzenia dyrektora szkoły.

### **§ 30**

Regulamin jest do wglądu w sekretariacie i księgowości ZS Nr .

### **§ 31**

Niniejszy regulamin wynagradzania uzgodniono z przedstawicielami związków zawodowych.

Biała Piska, dnia 16 czerwca 2009 r.

.....  
(pieczęć i podpisy osób uprawnionych  
Zakładowych organizacji związkowych)

.....  
(pieczęć i podpis pracodawcy)

### Załącznik do regulaminu:

1. Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego
2. Tabela stawek dodatków funkcyjnych
3. Wykaz stanowisk pracy, kategorii zaszeregowania oraz wymagań kwalifikacyjnych

**Załącznik nr 1  
do regulaminu wynagradzania  
dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych  
w Zespole Szkół Nr 1 w Białej Piskiej**

**Tabela wynagrodzenia zasadniczego:**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Minimalna kwota  w zł</b>	<b>Maksymalna kwota w %  od najniższego wynagrodzenia</b>	<b>w 2009 maksymalna kwota  wynagrodzenia zasadniczego</b>
<b>I</b>	<b>1 100,00</b>	<b>140%</b>	<b>1786</b>
<b>II</b>	<b>1 120,00</b>	<b>150%</b>	<b>1914</b>
<b>III</b>	<b>1 140,00</b>	<b>160%</b>	<b>2042</b>
<b>IV</b>	<b>1 160,00</b>	<b>170%</b>	<b>2169</b>
<b>V</b>	<b>1 180,00</b>	<b>190%</b>	<b>2297</b>
<b>VI</b>	<b>1 200,00</b>	<b>210%</b>	<b>2552</b>
<b>VII</b>	<b>1 220,00</b>	<b>230%</b>	<b>2680</b>
<b>VIII</b>	<b>1 240,00</b>	<b>250%</b>	<b>2999</b>
<b>IX</b>	<b>1 260,00</b>	<b>270%</b>	<b>3190</b>
<b>X</b>	<b>1 280,00</b>	<b>290%</b>	<b>3445</b>
<b>XI</b>	<b>1 300,00</b>	<b>300%</b>	<b>3509</b>
<b>XII</b>	<b>1 350,00</b>	<b>310%</b>	<b>3573</b>
<b>XIII</b>	<b>1 400,00</b>	<b>320%</b>	<b>3637</b>
<b>XIV</b>	<b>1 450,00</b>	<b>330%</b>	<b>3700</b>
<b>XV</b>	<b>1 500,00</b>	<b>340%</b>	<b>3764</b>
<b>XVI</b>	<b>1 550,00</b>	<b>350%</b>	<b>3828</b>
<b>XVII</b>	<b>1 600,00</b>	<b>355%</b>	<b>3892</b>
<b>XVIII</b>	<b>1 650,00</b>	<b>360%</b>	<b>3956</b>
<b>XIX</b>	<b>1 700,00</b>	<b>365%</b>	<b>4019</b>

**Załącznik nr 2  
do regulaminu wynagradzania  
dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych  
w Zespole Szkół Nr 1 w Białej Piskiej**

**Tabela dodatku funkcyjnego:**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>maksymalna kwota dodatku funkcyjnego do % najniższego wynagrodzenia</b>	<b>w 2009 maksymalna kwota dodatku funkcyjnego</b>
<b>I</b>	<b>20%</b>	<b>225</b>
<b>II</b>	<b>40%</b>	<b>510</b>
<b>III</b>	<b>60%</b>	<b>766</b>
<b>IV</b>	<b>80%</b>	<b>1021</b>
<b>V</b>	<b>100%</b>	<b>1276</b>

**Załącznik nr 3  
Do regulaminu wynagradzania  
dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych  
w Zespole Szkół Nr 1 w Białej Piskiej**

**Wykaz wybranych stanowisk pracowników administracji i obsługi**

Lp.	stanowisko	minimalna grupa wynagrodzenia zasadniczego	grupa dodatku funkcyjnego	minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie  oraz  umiejętności  zawodowe	staż  ( w latach)
Stanowiska urzędnicze					
1.	główny księgowy	XVI	V	Wg odrębnych przepisów	
2.	referent	V	-	średnie	-
				średnie	
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
3.	kierownik gospodarczy	XIII	III	Wyższe	2
				średnie	6
4.	sekretarz szkoły	XII	II	średnie	5
5.	konserwator	V	-	zasadnicze zawodowe i odpowiednie wykształcenie w zawodzie	-
6.	pomoc biurowa	III	-	średnie	-
7.	robotnik gospodarczy	II	-	zasadnicze zawodowe	-
8.	robotnik	I	-	podstawowe	-
9.	palacz co	IV	-	Podstawowe i kurs palacza co	-
10.	sprzątaczką	I	-	podstawowe	-