

REGULAMIN
WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW NIE BĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI
ZATRUDNIONYCH W MIEJSKIM ZESPOLE EKONOMICZNYM SZKÓŁ I PRZEDSZKOLI
W GOSTYNINIE

Rozdział 1
PRZEPISY OGÓLNE

§ 1

Regulamin został przyjęty na podstawie:

- 1) art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 Nr 21 poz. 94 z późn. zm.),
- 2) ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych : (Dz. U. Nr 223 poz. 1458),
- 3) rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 18 marca 2009 r. (Dz. U. Nr 50 poz. 398).

§ 2

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 Nr 21 poz. 94 z późn. zm.), i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie,
- 2) pracowniku – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Miejskim Zespole Ekonomicznym Szkół i Przedszkoli w Gostyninie na podstawie umowy o pracę nie będącą nauczycielem,
- 3) pracodawcy – rozumie się przez to Miejski Zespół Ekonomiczny Szkół i Przedszkoli, za który czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników wykonuje Dyrektor,
- 4) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,
- 5) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z dnia 10 października 2002r. (Dz. U. Nr 200 poz. 1679 z późn. zm.).

§ 3

Regulamin wynagradzania zwany dalej regulaminem, ustala warunki wynagradzania i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy dla pracowników zatrudnionych u pracodawcy na podstawie umowy o pracę.

§ 4

Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik Nr 1 do regulaminu,
- 2) tabelę stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik Nr 2 do regulaminu,
- 3) tabelę stanowisk, zaszeregowania i kwalifikacji pracowników, stanowiącą załącznik Nr 3 do regulaminu,.

Rozdział 2

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 5

1. *Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.*
2. *Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego ustawą z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.).*
3. *Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:*
 - 1) *wynagrodzenie zasadnicze,*
 - 2) *dodatek za wieloletnią pracę,*
 - 3) *dodatek funkcyjny,*
 - 4) *dodatek specjalny,*
 - 5) *dotatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy,*
 - 6) *wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,*
 - 7) *wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta.*

§ 6

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

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 7

1. *Wynagrodzenie zasadnicze pracownika jest ustalane z uwzględnieniem:*
 - 1) *kategorii zaszeregowania obowiązującej na określonym stanowisku pracy,*
 - 2) *dokonywanej indywidualnie oceny kwalifikacyjnej pracownika, w tym wykonywania przez niego wyznaczonego dla danego stanowiska zakresu zadań w zakresie jakości i ilości pracy oraz dotrzymywania realnie ustalonych terminów,*
 - 3) *wysokości stawek płac zasadniczych pracowników na porównywalnych stanowiskach o porównywalnych kwalifikacjach i rezultatach pracy.*
2. *Wynagrodzenie zasadnicze ustala pracodawca.*
3. *W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy.*

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 8

1. *Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę zwany „dotatkem stażowym”.*
2. *Dodatek stażowy przysługuje 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.

3. Prawo do dodatku stażowego i jego wysokość są uzależnione od okresu zatrudnienia, do którego wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeśli na mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu w okresy pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

4. Dodatek stażowy przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.

5. Dodatek stażowy przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie i zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

6. Dodatek stażowy wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.

Dodatek funkcyjny

§ 9

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem, kierownikowi gospodarczemu, sekretarzowi szkoły przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Wysokość dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk określają załączniki Nr 2 i 3 do regulaminu.

Dodatek specjalny

§ 10

1. Dodatek specjalny może przysługiwać pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub z tytułu powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności.

2. Dodatek specjalny może zostać przyznany na czas określony, w kwocie nieprzekraczającej 50% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika lub w kwocie nieprzekraczającej 60% wynagrodzenia zasadniczego, w przypadku gdy pracownik nie ma przyznanego dodatku funkcyjnego.

3. Wysokość dodatku specjalnego jest ustalana w zależności od posiadanych przez pracodawcę środków na wynagrodzenia.

4. Dodatek przyznaje Pracodawca, po uzgodnieniu z organem prowadzącym. Wniosek pracodawcy powinien zawierać uzasadnienie.

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy,

§ 11

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

2. Tryb i zasady wypłacania świadczeń, o których mowa w ust. 1 określa ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 Nr 21 poz. 94 z późn. zm.).

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 12

1. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.
3. Zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 Nr 21 poz. 94 z późn. zm.).

Wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta

§ 13

Zasady wynagradzania za pracę w niedziele i święta określają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 Nr 21 poz. 94 z późn. zm.).

Rozdział 3

ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 14

Pracownikom przysługują poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu Pracy oraz ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267 z późn. zm.);
- 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 Nr 21 poz. 94 z późn. zm.), oraz ustawę z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673 z późn. zm.);
- 3) należności z tytułu podróży służbowych przysługujące w oparciu o odrębne przepisy.
- 4) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o art. 125 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 241, poz. 2416 ze zm.);
- 5) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 Nr 21 poz. 94 z późn. zm.), w wysokości określonej w tym przepisie;
- 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne;
- 7) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej;
- 8) nagroda jubileuszowa;
- 9) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę;
- 10) 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 nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.).

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 15

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po efektywnym przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.

2. Pracownik, który nie przepracował efektywnie u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.

3. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:

1) zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące,

2) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej,

3) rozwiązania stosunku pracy w związku z:

a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,

b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,

4) podjęcia zatrudnienia:

a) w wyniku przeniesienia służbowego,

b) na podstawie powołania lub wyboru,

c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,

d) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,

e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej,

5) korzystania z urlopu wychowawczego,

6) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

§ 16

Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:

1) nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,

2) stawiania się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,

3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy,

4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 17

1. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

2. W przypadkach, o których mowa w § 17 ust. 2 i 3, wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego u danego pracodawcy.

§ 18

W przypadkach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie, w zakresie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080 z późn. zm.).

Nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

§ 19

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy.

2. Wysokość nagrody ustala się corocznie w porozumieniu związkami zawodowymi.

3. Kryteria przyznawania nagród:

- a) złożoność realizowanych zadań,
- b) wykazywanie inicjatywy w pracy,
- c) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami placówki,
- d) inne nie wymienione wyżej szczególnie uzasadnione przypadki.

Nagroda jubileuszowa

§ 20

Pracownikom 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 miesięcznego.

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u pracodawcy, jak również 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 nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić 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 zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
8. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 21

1. W razie rozwiązania stosunku pracy i przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż dwanaście miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
2. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, pracodawca wypłaca mu tylko jedną nagrodę - najwyższą.
3. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływa okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej.
4. Przepisy ust. 10 i 11 stosuje się odpowiednio w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy prawo to nabeździe w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę

§ 22

1. Pracownikowi, spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia;
 - 2) po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia;
 - 3) po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresu pracy uprawniającego do 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.
3. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności

do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

4. Odprawa emerytalna nie przysługuje pracownikowi samorządowemu, który osiągnął wiek emerytalny po rozwiązaniu stosunku pracy, nawet jeżeli pobierał wówczas zasiłek chorobowy.

5. Pracownik, który otrzymał odprawę rentową lub emerytalną, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Rozdział 4

SPOSÓB I TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ I POZOSTAŁYCH NALEŻNOŚCI PRACOWNICZYCH

§ 23

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się raz w miesiącu z dołu, do dnia 28 każdego miesiąca, przekazując je na wskazane przez pracownika konto osobiste za jego uprzednią zgodą, wyrażoną na piśmie. W przypadku braku zgody pracownika, wypłata wynagrodzenia następuje w kasie Miejskiego Zespołu Ekonomicznego Szkół i Przedszkoli w Gostyninie.

2. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest do rąk własnych pracownika albo osoby przez niego upoważnionej, a w razie gdy nie może on osobiście odebrać wynagrodzenia z powodu przemijającej przeszkody i nie złożył pisemnego sprzeciwu co do dokonywania wypłaty do rąk współmałżonka.

§ 24

1. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne – podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,

2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,

3) zaliczki udzielone pracownikowi,

4) kary pieniężne przewidziane w regulaminie pracy.

2. Potrąceń dokonuje się w kolejności podanej w ust. 1.

3. Należności inne niż wymienione w ust. 1 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

4. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:

1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych - do wysokości trzech piątych wynagrodzenia,

2) w razie egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych - do wysokości połowy wynagrodzenia.

5. Potrącenia, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, nie mogą w sumie przekraczać połowy wynagrodzenia, a łącznie z potrąceniami, o których mowa w ust. 1 pkt 1 - trzech piątych wynagrodzenia.

6. Świadczenia finansowe z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz inne nagrody wpłacane przez pracodawcę podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.

7. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

8. Potrąceń należności z wynagrodzenia pracownika w miesiącu, w którym są wypłacane składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, dokonuje się od łącznej kwoty wynagrodzenia uwzględniającej te składniki wynagrodzenia.

Rozdział 5

PRZEPISY KOŃCOWE

§ 25

1. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa pracy.
2. Zmiany regulaminu wymagają formy pisemnej.

§ 26

Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2009 r.

§ 27

Regulamin został podany do publicznej wiadomości poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń.

Gostynin, dnia 22 czerwca 2009 roku

Pracodawca:

*Załącznik 1 do regulaminu wynagradzania pracowników
nie będących nauczycielami zatrudnionych
w Miejskim Zespole Ekonomicznym Szkół
i Przedszkoli w Gostyninie*

Tabela wynagrodzenia zasadniczego:

<i>Kategoria zaszeregowania</i>	<i>Minimalna kwota w zł</i>	<i>Maksymalna kwota w zł</i>
<i>I</i>	<i>1 100,00</i>	<i>1 600,00</i>
<i>II</i>	<i>1 120,00</i>	<i>1 700,00</i>
<i>III</i>	<i>1 140,00</i>	<i>1 800,00</i>
<i>IV</i>	<i>1 160,00</i>	<i>1 900,00</i>
<i>V</i>	<i>1 180,00</i>	<i>2 100,00</i>
<i>VI</i>	<i>1 200,00</i>	<i>2 300,00</i>
<i>VII</i>	<i>1 220,00</i>	<i>2 500,00</i>
<i>VIII</i>	<i>1 240,00</i>	<i>2 700,00</i>
<i>IX</i>	<i>1 260,00</i>	<i>2 900,00</i>
<i>X</i>	<i>1 280,00</i>	<i>3 100,00</i>
<i>XI</i>	<i>1 300,00</i>	<i>3 300,00</i>
<i>XII</i>	<i>1 350,00</i>	<i>3 500,00</i>
<i>XIII</i>	<i>1 400,00</i>	<i>3 600,00</i>
<i>XIV</i>	<i>1 450,00</i>	<i>3 700,00</i>
<i>XV</i>	<i>1 500,00</i>	<i>3 800,00</i>
<i>XVI</i>	<i>1 550,00</i>	<i>3 850,00</i>
<i>XVII</i>	<i>1 600,00</i>	<i>3 900,00</i>
<i>XVIII</i>	<i>1 650,00</i>	<i>3 950,00</i>
<i>XIX</i>	<i>1 700,00</i>	<i>4 000,00</i>

*Załącznik 1 do regulaminu wynagradzania pracowników
nie będących nauczycielami zatrudnionych
w Miejskim Zespole Ekonomicznym Szkół
i Przedszkoli w Gostyninie*

Tabela dodatku funkcyjnego:

<i>Kategoria zaszeregowania</i>	<i>maksymalna kwota dodatku funkcyjnego w zł</i>
<i>I</i>	<i>200,00</i>
<i>II</i>	<i>500,00</i>
<i>III</i>	<i>700,00</i>
<i>IV</i>	<i>900,00</i>
<i>V</i>	<i>1 100,00</i>

*Zał. Nr 3 do regulaminu wynagradzania
pracowników nie będących nauczycielami
zatrudnionych w Miejskim Zespole Ekonomicznym
Szkół i Przedszkoli w Gostyninie*

Wykaz stanowisk pracowników administracji i obsługi

L. p.	stanowisko	minimalna grupa wynagrodzenia zasadniczego	grupa dodatku funkcyjnego	minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
Stanowiska urzędnicze					
1	główny księgowy	XVI	V	według odrębnych przepisów	
2	starszy specjalista	X	-	wyższe	
3	starszy inspektor, informatyk	IX	-	wyższe	4
				średnie	5
4	inspektor ds. BHP	IX	-	według odrębnych przepisów	
5	inspektor	IX	-	wyższe	2
				średnie	4
6	specjalista	VIII	-	wyższe	4
				średnie	5
7	samodzielny referent	VII	-	wyższe	2
				średnie	4
8	księgowy	VI	-	wyższe	-
				średnie	2
9	starszy referent, kasjer	VI	-	wyższe	-
				średnie	2
10	referent	V	-	średnie	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1	sprzątaczką	I	-	podstawowe	-

