

ZARZĄDZENIE NR 15/2019
Dyrektora Szkoły Podstawowej Nr 7 – Szkoły Sportowej w Lubinie
z dnia 4 października 2019 r.

**w sprawie Regulaminu Wynagradzania Pracowników Szkoły Podstawowej Nr 7 –
Szkoły Sportowej w Lubinie**

Na podstawie art. art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 poz. 1040, z późn. zm.) oraz art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018 poz. 1282, z późn. zm.), zarządzam co następuje:

§ 1

Ustalam Regulamin Wynagradzania Pracowników Szkoły Podstawowej Nr 7 – Szkoły Sportowej w Lubinie w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Traci moc dotychczasowy regulamin wynagradzania.

§ 3

Zobowiązuję kierownika gospodarczego do zapoznania z regulaminem, o którym mowa w § 1, pracowników nieposiadających elektronicznej poczty służbowej w terminie do 10 października 2019 r.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez przesłanie treści zarządzenia wraz z załącznikiem służbową pocztą elektroniczną lub zapoznanie osobiste w przypadku pracowników nieposiadających elektronicznej poczty służbowej.

p.o. DYREKTOR SZKOŁY

mgr Arkadiusz Tomczuk

**Szkoła Podstawowa Nr 7 – Szkoła Sportowa
w Lubinie**

Regulamin wynagradzania pracowników

**REGULAMIN
WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
w Szkole Podstawowej Nr 7 – Szkole Sportowej w Lubinie**

§1

[Zakres przedmiotowy]

1. Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Szkole Podstawowej Nr 7 – Szkole Sportowej w Lubinie, zwany dalej Regulaminem, określa:
 - 1) w stosunku do pracowników samorządowych:
 - a) wykaz stanowisk, w tym stanowisk urzędniczych, pomocniczych i obsługi;
 - b) wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach;
 - c) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
 - d) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
 - e) warunki i sposób przyznawania dodatków funkcyjnych;
 - f) warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego;
 - 2) w stosunku do pracowników oświatowych:
 - a) szczegółowe warunki wynagradzania,
 - b) składniki wynagrodzenia i warunki ich przyznawania oraz wypłacania.
2. Zasady wynagradzania nauczycieli określa ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r. poz. 967, z późn. zm.).

§2

[Definicje]

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – należy przez to rozumieć Szkołę Podstawową Nr 7 – Szkołę Sportową w Lubinie;
- 2) dyrektorze – należy przez to rozumieć dyrektora szkoły;
- 3) pracownikowi samorządowym – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na stanowiskach innych niż pedagogiczne za wyjątkiem pracowników zatrudnionych na podstawie art. 15 ustawy Prawo Oświatowe;
- 4) pracownikowi oświatowemu – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego na podstawie art. 15 ustawy Prawo Oświatowe;
- 5) pracownikowi bez bliższego określenia – należy przez to rozumieć zarówno pracownika samorządowego jak i oświatowego;
- 6) ustawie o pracownikach samorządowych – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282);
- 7) ustawie Prawo Oświatowe – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 1148, z późn. zm.);
- 8) kodeksie pracy – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.);
- 9) rozporządzeniu płacowym – należy przez to rozumieć rozporządzenie wydane na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych;
- 10) minimalnym wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć wynagrodzenie określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z dnia 10 października 2002 r. (Dz. U. z 2018 r. poz. 2177, z późn. zm.);
- 11) przepisach dotyczących nauczycieli – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2018 r. poz. 967, z późn. zm.) oraz przepisy wydane na podstawie tej ustawy.

§3

[Obowiązki informacyjne]

1. Przed dopuszczeniem do pracy pracownik zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania przez bezpośredniego przełożonego. Oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem włącza się do akt osobowych.
2. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

§4

[Ochrona wynagrodzenia]

1. Najniższe 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
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę.
3. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy tak stanowią.
4. Potrąceń z wynagrodzenia dokonuje się na zasadach określonych w kodeksie pracy.

§5

[Kwalifikacje pracowników samorządowych]

1. Wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach określa tabela stanowiąca załącznik nr 3 do Regulaminu.
2. W zakresie wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych dla stanowisk nieokreślonych w regulaminie zastosowanie mają przepisy rozporządzenia płacowego.

§6

[Wynagrodzenie zasadnicze pracowników samorządowych]

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie zasadnicze stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji zawodowych. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.
2. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika samorządowego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do rozporządzenia płacowego.
3. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do Regulaminu.
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika samorządowego ustala się na podstawie tabeli stanowisk i przyporządkowanej danemu stanowisku kategorii zaszeregowania określonych w załączniku nr 3 do Regulaminu.
5. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze przysługuje w wysokości proporcjonalnej do tego wymiaru.
6. Wynagrodzenie zasadnicze pracowników samorządowych podlega corocznemu podwyższeniu, o wskaźnik inflacji ustalony w ustawie budżetowej, w ramach posiadanych środków. Podwyższenie wynagrodzeń następuje w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej, z wyrównaniem od 1 stycznia danego roku.

§7

[Dodatek funkcyjny dla pracowników samorządowych]

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom samorządowym zatrudnionym na następujących stanowiskach:
 - 1) kierownik gospodarczy;

Galer 2 ch

- 2) sekretarz szkoły.
2. Stawki maksymalnego dodatku funkcyjnego określa tabela stanowiąca załącznik nr 2 do Regulaminu.
3. O przyznaniu dodatku i jego wysokości decyduje dyrektor.
4. Pracownik samorządowy traci prawo do dodatku funkcyjnego z końcem miesiąca, w którym przestał zajmować stanowisko, z którym związana jest możliwość przyznania dodatku funkcyjnego.
5. Dodatek funkcyjny jest proporcjonalnie pomniejszany 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 społecznego lub wynagrodzenie chorobowe.

§8

[Dodatek specjalny dla pracowników samorządowych]

1. Pracownikowi samorządowemu przyznaje się dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, między innymi za:
 - 1) wykonywanie zadań w zastępstwie za nieobecnego pracownika,
 - 2) okresowe zwiększenie zadań niewynikające z zakresu obowiązków służbowych.
2. Dodatek specjalny jest wypłacany ze środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż jeden rok.
4. O przyznaniu dodatku, jego wysokości i okresie, na jaki dodatek zostaje przyznany decyduje dyrektor.
5. Prawo do dodatku specjalnego wygasa z końcem okresu na jaki został przyznany lub pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik zaprzestał wykonywania zadań lub obowiązków, o których mowa w ust. 1.
6. Dodatek specjalny jest proporcjonalnie pomniejszany 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 społecznego lub wynagrodzenie chorobowe.

§9

[Dodatek motywacyjny dla pracowników oświatowych]

1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy pracodawca może przyznać pracownikowi oświatowemu dodatek motywacyjny.
2. Dodatek motywacyjny może zostać również przyznany za zaangażowanie w realizację zadań statutowych szkoły oraz za szczególnie efektywne wypełnianie zadań i obowiązków związanych z powierzonym stanowiskiem.
3. Dodatek motywacyjny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż jeden rok.
4. Dodatek motywacyjny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 20% wynagrodzenia zasadniczego.
5. O przyznaniu dodatku, jego wysokości i okresie, na jaki dodatek zostaje przyznany decyduje dyrektor.
6. Prawo do dodatku motywacyjnego wygasa z końcem okresu na jaki został przyznany lub pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik zaprzestał wykonywania zadań lub obowiązków, o których mowa w ust. 1.
7. Dodatek motywacyjny jest proporcjonalnie pomniejszany 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 społecznego lub wynagrodzenie chorobowe.


3

§10

[Nagrody dla pracowników samorządowych i oświatowych]

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.
2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Nagrody są przyznawane pracownikom samorządowym i oświatowym z okazji Dnia Edukacji Narodowej oraz w innych szczególnie uzasadnionych przypadkach.
4. Decyzję o przyznaniu nagród i jej wysokości podejmuje dyrektor.
5. 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.

§11

[Premie dla pracowników samorządowych]

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości co najmniej 20% wynagrodzeń zasadniczych pracowników samorządowych z przeznaczeniem na premie tej grupy pracowników.
2. O przyznaniu pracownikowi samorządowemu premii w określonej wysokości, pozbawieniu jej lub zmniejszeniu decyduje dyrektor.
3. Premię przyznaje się i wypłaca w okresach miesięcznych.
4. Premia w pełnej wysokości, tj. 20% wynagrodzenia zasadniczego, z zastrzeżeniem ust. 2, przyznawana jest pracownikom samorządowym, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki, a w szczególności:
 - 1) terminowo i przy zachowaniu należytej staranności, wykonują przydzielone im zadania;
 - 2) zachowują dbałość o stan techniczny powierzonych im urządzeń i sprzętów;
 - 3) przestrzegają przepisów regulaminu pracy i ustalonego porządku i dyscypliny pracy;
 - 4) przestrzegają obowiązujących przepisów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, przepisami ppoż. oraz zarządzeń dyrektora;
 - 5) podejmują dodatkowe działania na rzecz szkoły;
 - 6) przestrzegają zasad współżycia społecznego.
5. W uzasadnionych przypadkach wysokość premii regulaminowej może być zwiększona nie więcej niż do 40% wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.
6. Premia jest proporcjonalnie pomniejszana 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 społecznego lub wynagrodzenie chorobowe.

§12

[Pozostałe świadczenie pracowników samorządowych i oświatowych]

Pracownikowi samorządowemu i oświatowemu przysługuje:

- 1) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej nocy, która obejmuje 8 godzin, między godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰ - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy;
- 2) inny dzień wolny od pracy lub dodatkowe wynagrodzenie za pracę w niedziele lub święta - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy;

4



- 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne - na podstawie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r. poz. 1872);
- 4) odprawa pośmiertna - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy;
- 5) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie i na 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 2018 r. poz. 1969, z późn. zm.);
- 6) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy;
- 7) świadczenie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy;
- 8) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa- na podstawie i na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2019 r. poz. 645, z późn. zm.);
- 9) zwrot kosztów podróży służbowej na obszarze kraju i poza granicami kraju - na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy;
- 10) odprawa w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony narodowej.

§13

[Pozostałe świadczenia pracowników samorządowych]

Poza świadczeniami, o których mowa w paragrafie poprzednim pracownikowi samorządowemu przysługuje:

- 1) dodatek za wieloletnią pracę,
 - 2) wynagrodzenie albo czas wolny za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 3) nagroda jubileuszowa,
 - 4) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę
- na podstawie i na zasadach określonych w ustawie o pracownikach samorządowych.

§14

[Pozostałe świadczenia pracowników oświatowych]

Poza świadczeniami, o których mowa w §12 pracownikowi oświatowemu przysługuje:

- 1) dodatek za wysługę lat – odpowiednio na zasadach określonych w przepisach dotyczących nauczycieli;
- 2) czas wolny lub dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy;
- 3) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i zastępstwa doraźne przyznawane i wypłacane odpowiednio na zasadach określonych w przepisach dotyczących nauczycieli;
- 4) nagroda jubileuszowa przyznawana i wypłacana odpowiednio na zasadach określonych w przepisach dotyczących nauczycieli;
- 5) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę – na podstawie i na zasadach określonych w kodeksie pracy.

§15

[Wypłata wynagrodzenia]

1. Sposób wypłaty wynagrodzenia musi być zorganizowany w sposób zabezpieczający przestrzeganie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych
2. Wypłata wynagrodzenia, nagród, premii, dodatków, innych świadczeń i zasiłków za dni niezdolności do pracy w razie choroby lub macierzyństwa dla pracowników samorządowych i oświatowych

- odbywa się z dołu w ostatnim dni miesiąca. W przypadku, gdy termin wypłaty przypada na dzień wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w dniu poprzedzającym dzień wolny.
3. Wynagrodzenie i inne należności ze stosunku pracy są przekazywane na wskazane przez pracownika konto bankowe, zgodnie z jego dyspozycją wyrażoną na piśmie.
 4. W indywidualnych przypadkach wypłata wynagrodzenia i innych świadczeń w formie gotówkowej może być dokonana w kasie pracodawcy.
 5. Pracodawca, na wniosek pracownika jest zobowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

§16 [Postanowienia końcowe]

1. W sprawach nieuregulowanych Regulaminem stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, ustawy Prawo Oświatowe, kodeksu pracy, rozporządzenia płacowego oraz inne przepisy prawa pracy.
2. Wszelkie zmiany w regulaminie wynagradzania wprowadza się w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

§17 [Wejście w życie]

Regulaminu wchodzi w życie w ciągu 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

Regulamin uzgodniono z zawodowymi organizacjami związkami:

1.

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO
ZARZĄD ODDZIAŁU
59-300 Lubin, ul. Kościuszki 9
tel. 76 041 00 70, NIP 596 000 19

Przes Oddziału ZNP
Beta Goldszajd
Beta Goldszajd

(nazwa związku zawodowego, data, funkcja, podpis)
2.

KOMISJA MIĘDZYZAKŁADOWA
NSZZ *Solarnosc*
Pracowników Oświaty i Wychowania
59-300 Lubin, ul. Kościuszki 9
tel. +48 601 411 298
NIP 692-12-16-258 Regon 390437559

PRZEWODNICZĄCY
KM NSZZ *Solarnosc*
Pracowników Oświaty i Wychowania
w Lubinie
Byszard Lis

(nazwa związku zawodowego, data, funkcja, podpis)

p.o. DYREKTOR SZKOŁY
Arkadiusz Tomczuk
mgr Arkadiusz Tomczuk

.....
(podpis dyrektora)

Szkoła Podstawowa Nr 7 - Szkoła Sportowa
59-300 Lubin, ul. Sybiraków 11
tel. 76 724 73 00, fax 76 724 73 01
REGON 391024167, NIP 6922521845
(3)

**STAWKI MAKSYMALNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH**

Kategoria zaszeregowania	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w zł
I	2800
II	2900
III	3000
IV	3100
V	3200
VI	3300
VII	3400
VIII	3500
IX	3600
X	3700
XI	3800
XII	3900
XIII	4000
XIV	4100
XV	4200
XVI	4300
XVII	3400
XVIII	3500
XIX	4600


p.o. DYREKTOR SZKOŁY


mgr Arkadiusz Tomczuk



**WYSOKOŚĆ DODATKU FUNKCYJNEGO DLA POSZCZEGÓLNYCH
STANOWISK**

Stanowisko	Kwota w złotych
Kierownik gospodarczy	do 1000 zł
Sekretarz szkoły	do 1000 zł

p.o. DYREKTOR SZKOŁY

mgr Arkadiusz Tomczuk



**WYKAZ STANOWISK, MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO USTALONY W KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA ORAZ
MINIMALNE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE NIEZBĘDNE DO
WYKONYWANIA PRACY NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH DLA
PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE
UMOWY O PRACĘ W**

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie wg kategorii zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
Stanowiska urzędnicze				
1	Główny specjalista	XII	wyższe ²⁾	4
	Główny specjalista do spraw bhp		według odrębnych przepisów	
2	Starszy specjalista, starszy informatyk,	X	wyższe ²⁾	3
	Starszy specjalista do spraw bhp		według odrębnych przepisów	
3	Informatyk	IX	wyższe ²⁾	
			średnie ³⁾	3
	Starszy inspektor do spraw bhp		według odrębnych przepisów	
4	Specjalista	VIII	wyższe ²⁾	2
			średnie ³⁾	3
	Specjalista do spraw bhp		według odrębnych przepisów	
5	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	IX	według odrębnych przepisów	
6	Samodzielny referent	VII	wyższe ²⁾	2
			średnie ³⁾	4
7	Starszy referent, starszy intendent	VI	wyższe ²⁾	-
			średnie ³⁾	2
8	Referent	V	średnie ³⁾	-

Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1	Kierownik gospodarczy	XIII	wyższe ²⁾	2
			średnie ³⁾	6
2	Sekretarz szkoły	XII	średnie ³⁾	5
3	Starszy ratownik wodny	IX	jak dla stanowiska ratownika wodnego	
4	Ratownik wodny	VIII	według odrębnych przepisów	
5	Młodszy ratownik wodny	VII	jak dla stanowiska ratownika wodnego	
6	Kierowca autobusu	VII	według odrębnych przepisów	
7	Szef kuchni	VII	zasadnicze ⁴⁾ i tytuł mistrza	4
8	Operator urządzeń	VII	średnie ³⁾	1
			zasadnicze ⁴⁾	2
9	Starszy kucharz, starszy konserwator	VI	zasadnicze ⁴⁾	3
10	Pomoc nauczyciela	VI	podstawowe ⁴⁻⁵⁾	-
11	Intendent	V	średnie ³⁾	1
			zasadnicze ⁴⁾	2
12	Kierowca samochodu osobowego	V	według odrębnych przepisów	
13	Rzemieślnik (kucharz), konserwator	V	średnie zawodowe ³⁾	-
			zasadnicze ⁴⁾	-
14	Sekretarka	IV	średnie ³⁾	-
15	Pomoc kuchenna, robotnik do prac ciężkich	IV	podstawowe ⁵⁾	-
16	Robotnik do pracy lekkiej	IV	podstawowe ⁵⁾	-
17	Starszy: portier, woźny, szatniarz, dozorca, sprzątacza	III	podstawowe ⁵⁾	-
18	Pomoc administracyjna	III	średnie ³⁾	-
19	Portier, szatniarz, dozorca, woźny	II	podstawowe ⁵⁾	-

- ¹⁾ Minimalne 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, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia, 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 z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.
- ²⁾ Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, o odpowiednim kierunku umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- ³⁾ Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- ⁴⁾ Wykształcenie zasadnicze – rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.
- ⁵⁾ Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku

p.o. DYREKTOR SZKOŁY

mgr Arkadiusz Tomczuk