

REGULAMIN

wynagradzania pracowników

w Szkole Podstawowej Nr 61 im. Michała Kmiecika

w Szczecinie

Podstawa prawna:

- 1. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. 2024 r., poz. 1135 ze zm.);*
- 2. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz. U. 2024 r., poz. 1638 ze zm.);*
- 3. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. 2025 r., poz. 277 ze zm.);*
- 4. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – art. 27 ust. 3 (tj. Dz. U. 2026 r., poz. 549 ze zm.).*

ROZDZIAŁ I

Przepisy ogólne

§ 1.1. Niniejszy regulamin, zwany dalej „Regulaminem” określa zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy oraz wymagania kwalifikacyjne na poszczególnych stanowiskach pracowników zatrudnionych w Szkole Podstawowej Nr 61 w Szczecinie.

2. Zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach pedagogicznych określają odrębne przepisy.
3. Przed dopuszczeniem do pracy pracownik nowozatrudniony zostaje zapoznany z Regulaminem wynagradzania przez bezpośredniego przełożonego. Oświadczenie o zapoznaniu się z Regulaminem włącza się do akt osobowych.

§ 2.1. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych;
- 2) rozporządzeniu płacowym – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 25 października 2021 r.;
- 3) szkole – należy przez to rozumieć Szkołę Podstawową Nr 61 w Szczecinie;
- 4) pracodawcy – należy przez to rozumieć Szkołę Podstawową Nr 61 w Szczecinie, reprezentowaną przez dyrektora szkoły;
- 5) pracownikowi – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w szkole na stanowiskach innych niż pedagogiczne;
- 6) zakładowej organizacji zawodowej – należy przez to rozumieć związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w szkole, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej;
- 7) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego;

ROZDZIAŁ II

Wynagrodzenie za pracę

§ 3.1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.

2. 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.
3. Pracownikowi z tytułu zatrudnienia przysługuje:
 - 1) Na podstawie art. 36 ust. 2 ustawy:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za wieloletnią pracę,
 - c) nagroda jubileuszowa,
 - d) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - e) dodatkowe wynagrodzenie roczne
 - 2) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy – na zasadach przewidzianych w art. 92 Kodeksu pracy;
 - 3) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (t.j. Dz. U. 2025 r. poz. 570 ze zm.);
 - 4) odprawa pośmiertna wypłacana jego rodzinie w razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby - na podstawie art. 93 Kodeksu pracy.
4. Pracownikowi z tytułu zatrudnienia może przysługiwać dodatkowo:
 - 1) Na podstawie art. 36 ust. 4, 5, 6 ustawy:
 - a) dodatek funkcyjny
 - b) dodatek specjalny
 - c) nagroda
 - 2) Na podstawie art. 39 ust. 2 pkt 1 ustawy:
 - a) premia.

ROZDZIAŁ III

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 4.1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.

2. Najniższe wynagrodzenie miesięczne pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu.
3. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania.
4. Wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w ust. 3 nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi miesięczna kwota wynagradzania zasadniczego określona w tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do rozporządzenia płacowego.
5. Wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistej stawki zaszeregowania pracownika może ulec podwyższeniu w ramach posiadanych środków.
6. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie tabeli stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników stanowiącej załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania.

ROZDZIAŁ IV

Pozostałe składniki wynagradzania

§ 5.1. 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.

§ 6.1. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:

- 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego
 - 2) po 25 latach pracy – 100%
 - 3) po 30 latach pracy – 150%
 - 4) po 35 latach pracy – 200%
 - 5) po 40 latach pracy – 300%
 - 6) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
3. Pracownik nabywa prawa do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
 4. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje z „urzędu” tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.

§ 7.1. 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.

§ 8.1. Zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia rocznego określa ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

§ 9. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy:

- 1) za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, 4a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia.
- 2) za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - trwającej 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 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
- 3) za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - trwającej 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 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

§ 10. Odprawa pieniężna, na zasadach przewidzianych w ustawie z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Szkole Podstawowej Nr 61 w Szczecinie krócej niż 2 lata;

- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Szkole Podstawowej Nr 61 w Szczecinie od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w Szkole Podstawowej Nr 61 w Szczecinie ponad 8 lat.

§ 11. Odprawa pośmiertna wypłacana jego rodzinie 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. Wysokość odprawy pośmiertnej jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
- 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
- 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

§ 12.1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych lub związanych z kierowaniem grupą pracowników:

- 1) główny księgowy,
- 2) kierownik gospodarczy,

może być przyznany dodatek funkcyjny określony w załączniku nr 3 do Regulaminu wynagradzania.

2. Dodatek funkcyjny przyznawany jest na czas pełnienia funkcji.
3. Pracownik nabywa prawo do dodatku funkcyjnego od dnia przyznania.
4. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.
5. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie nieobecności w pracy wynikającej z niezdolności do pracy wskutek choroby.
6. Decyzję o przyznaniu dodatku, jego wysokości i okresie na jaki został przyznany podejmuje dyrektor szkoły.

§ 13.1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony, nie dłuższy niż jeden rok.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Decyzję o przyznaniu dodatku, jego wysokości i okresie na jaki został przyznany podejmuje dyrektor szkoły.

5. Dodatek specjalny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 14. 1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe i zaangażowanie w prace na rzecz szkoły, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1,5 % planowanego osobowego funduszu płac.

2. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora szkoły w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.
3. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor.
4. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub wypłacane na koniec roku kalendarzowego.
5. Nagroda może być przyznana pracownikowi po przepracowaniu w szkole co najmniej jednego roku kalendarzowego.
6. 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) zaangażowanie w pracę.

§ 15.1 Z niewykorzystanych środków na wynagrodzenia osobowe pracowników pracodawca tworzy fundusz premiowy.

2. Dyrektor podejmuje decyzję o uruchomieniu funduszu premiowego i terminie wypłat premii.
3. Wielkość funduszu ustalana jest w oparciu o listy płac z okresu 1 stycznia do 30 listopada sporządzone dla wszystkich pracowników nie będących nauczycielami.
4. Premia przyznawana pracownikom ma charakter uznaniowy.
5. O przyznaniu i wysokości premii pracownikom decyduje dyrektor.
6. Fundusz premiowy wylicza się:
 - 1) za okresy nieobecności w pracy z powodu choroby lub opieki płatnej ze środków pracodawcy, jako różnicę pomiędzy wynagrodzeniem za pracę, a wynagrodzeniem za czas choroby lub opieki;

- 2) za okresy nieobecności w pracy z powodu choroby lub opieki płatnej ze środków ZUS, jako wynagrodzenie za pracę wyliczone za czas choroby lub opieki;
 - 3) za okresy nieobecności w pracy z powodu urlopu bezpłatnego, jeżeli w okresie tego urlopu nie zatrudniono nowego pracownika, jako wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego;
 - 4) za okresy zmniejszonego zatrudnienia spowodowanego czasowym wakatem, jako wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.
7. Wyliczenia kwoty funduszu dokonuje księgowość w terminie do 15 lipca za okres od 1 stycznia do 30 czerwca oraz do 15 grudnia za okres od 1 lipca do 30 listopada.
 8. O przyznaniu i wysokości premii pracownikowi decyduje dyrektor szkoły.
 9. Premię z funduszu mogą otrzymać pracownicy pozostający w stosunku pracy w dniu przyznania wypłaty.
 10. Premię z funduszu mogą otrzymać pracownicy, którzy w dniu przyznania wypłaty przepracowali minimum 3 miesiące w okresie, za który wyliczony został fundusz.
 11. Premię z funduszu premiowego wypłaca się dwa razy w roku: do 31 lipca i do 31 grudnia.

ROZDZIAŁ V

Sposoby wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych

§ 16.1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę.

2. Pracodawca, na wniosek pracownika jest zobowiązany do udostępnienia mu dokumentacji płacowej do wglądu oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie wypłacane jest na wskazane przez pracownika konto bankowe. Na pisemny wniosek pracownika wynagrodzenie i inne należności ze stosunku pracy mogą być wypłacane do rąk własnych.
4. Wypłata wynagrodzenia oraz zasiłków chorobowych dla pracowników nie będących nauczycielami odbywa się z dołu najpóźniej do ostatniego dnia każdego miesiąca.

ROZDZIAŁ VI

Postanowienia końcowe

§ 17.1. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

2. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.
3. Postanowienia regulaminu wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia, z mocą obowiązującą od **1 stycznia 2026r.**
4. Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi przy Szkole Podstawowej Nr 61 w Szczecinie.
5. W sprawach nie uregulowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.
6. Traci moc następujący regulamin:
 - 1) Regulamin Wynagradzania pracowników w Szkole Podstawowej Nr 61 w Szczecinie, ul. 3 Maja 4, wprowadzony zarządzeniem nr SP61/5/2022 Dyrektora Szkoły Podstawowej Nr 61 w Szczecinie z dnia 14.12.2022r.

Uzgodniono ze Związkami Zawodowymi:

1. ZNP

PREZES
Oddziału ZNP w Szczecinie
Teresa Madry
Teresa Madry

.....
/ data/ /funkcja/ / podpis/

DYREKTOR SZKOŁY
Bogdan Chęć
Bogdan Chęć

.....
/podpis dyrektora/

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO
ZARZĄD ODDZIAŁU
Al. Papieża Jana Pawła II Nr 2
70-413 SZCZECIN

Nie zgłaszam uwag
formalno-prawnych

Ewelina Sucholas
radca prawny

Podpisano przez/ Signed by:
EWELINA
SUCHOLAS
Data/ Date: 11.05.2026 11:23
mSzafir

**STAWKI MINIMALNEGO I MAKSYMALNEGO WYNAGRADZANIA
ZASADNICZEGO**

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	4 806	7 000
II	4 830	7 200
III	4 850	7 400
IV	4 870	7 600
V	4 890	7 800
VI	4 910	8 000
VII	4 940	8 200
VIII	4 970	8 400
IX	5 000	8 600
X	5 030	8 800
XI	5 060	9 000
XII	5 090	9 200
XIII	5 200	9 400
XIV	5 310	9 600
XV	5 410	9 800

PREZES
Oddziału ZNP w Szczecinie

Teresa Mądry

DYREKTOR SZKOŁY

mgr Bogdan Chęć

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO
ZARZĄD ODDZIAŁU
ul. Papieża Jana Pawła II Nr 2
70-413 SZCZECIN



TABELA
STANOWISK, KWALIFIKACJI i ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Liczba lat pracy
kierownicze stanowiska urzędnicze				
1.	Zastępca dyrektora jednostki	wg odrębnych przepisów		
2.	Główny księgowy	XV	wg odrębnych przepisów	
3.	Zastępca głównego księgowego	XIV	wyższe ² lub podyplomowe ekonomiczne	3
stanowiska urzędnicze				
1.	Główny specjalista ds. bhp	XIII	wg odrębnych przepisów	
2.	Starszy specjalista, starszy programista aplikacji, starszy administrator (baz danych, systemów komputerowych, zintegrowanych systemów zarządzania)	XI	wyższe ²⁾	3
			średnie ³⁾	5
3.	Starszy specjalista ds. bhp	XII	wg odrębnych przepisów	
4.	Specjalista, informatyk, programista aplikacji, administrator (baz danych, systemów komputerowych, zintegrowanych systemów zarządzania)	X	wyższe ²⁾	-
			średnie ³⁾	3
5.	Samodzielny referent	X	wyższe ²⁾	1
			średnie ³⁾	4
6.	Starszy referent, starszy księgowy	IX	wyższe ²⁾	-
			średnie ³⁾	2
7.	Inspektor ds. bhp	IX	wg odrębnych przepisów	
8.	Kasjer, referent	VIII	średnie ³⁾	1
stanowiska pomocnicze i obsługi				
1.	Kierownik obiektów sportowych	XIII	wyższe ²⁾	5
2.	Kierownik gospodarczy	XIII	wyższe ²⁾	2
			średnie ³⁾	6
3.	Sekretarz szkoły	XII	średnie ³⁾	5
4.	Pomoc nauczyciela	IV	podstawowe ⁵⁾	-

Oddziału ZNP w Szczecinie

aw

5.	Sekretarka	VII	średnie ³⁾	-
6.	Intendent	VII	średnie ³⁾	-
			zasadnicze ⁴⁾	2
7.	Rzemieślnik: kucharz, konserwator, elektryk i inne	V	zasadnicze ⁴⁾	-
8.	Starszy dozorca, woźny, szatniarz	III	podstawowe ⁵⁾	3
9.	Dozorca, robotnik, sprzątaczką, woźny, portier, szatniarz, opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do szkoły i ze szkoły, przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły),	II	podstawowe ⁵⁾	-
10.	Pomoc kuchenna	I	podstawowe ⁵⁾	-
11.	Asystent międzykulturowy	VII	średnie ³⁾	-

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 (t.j. Dz.U. 2022 r. poz.530 z późn.zm.)

²⁾ Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 85 ze zm.), 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 (t.j. Dz. U. 2023 poz. 900 z późn. zm.) 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 - 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.

PREZES
Oddziału ZNP w Szczecinie

Teresa Mądry

DYREKTOR SZKOŁY

mgr Bogdan Chęć

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO
ZARZĄD ODDZIAŁU
Al. Papieża Jana Pawła II Nr 2
70-413 SZCZECIN

WYKAZ STANOWISK UPRAWNIONYCH DO DODATKÓW FUNKCYJNYCH

Lp.	Stanowisko	Grupa dodatku
1.	Główny księgowy	2- 4
2.	Kierownik gospodarczy	1 – 3

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

GRUPA	STAWKA W ZŁOTYCH
1	do 500
2	501 – 1 000
3	1 001 – 1 500
4	1 501 – 2 000

PREZES
Oddziału ZNP w Szczecinie

Teresa Mądry

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO
ZARZĄD ODDZIAŁU
Al. Papieża Jana Pawła II Nr 2
70-413 SZCZECIN

DYREKTOR SZKOŁY

mgr Bogdan Chęć

