

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH
ZATRUDNIONYCH
W POWIATOWYM CENTRUM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO
I USTAWICZNEGO IM. KEN
W JAWORZE**

Na podstawie art. 77² Kodeksu pracy, Ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21.11.2008 r. (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 r.) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 18.03.2009 r. (Dz. U. Nr 50, poz. 398) ustalę Regulamin wynagradzania dla pracowników samorządowych zatrudnionych w Powiatowym Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. KEN w Jaworze.

§ 1

Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania pracowników PCKZiU oraz przyznawania im innych świadczeń związanych z wykonywaną przez nich pracą.

§ 2

Przed dopuszczeniem do pracy nowo zatrudniony pracownik zaznajamia się z niniejszym regulaminem. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem dołącza się do jego akt osobowych.

§ 3

1. Postanowienia Regulaminu dotyczą wszystkich pracowników PCKZiU w Jaworze bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zatrudnionych na umowę o pracę w szkole, internacie i Pracowni Ćwiczeń Praktycznych.
2. Regulaminem nie są objęci pracownicy młodociani zatrudnieni w celu nauki zawodu lub w celu przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Uprawnienia płacowe młodocianych określają powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.
3. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się przepisy kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.

§ 4

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

1. Pracodawcy – należy przez to rozumieć Dyrektora Powiatowego Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. KEN w Jaworze.
2. Szkole – należy przez to rozumieć Powiatowe Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. KEN w Jaworze.
3. pracownikach – należy przez to rozumieć pracowników samorządowych zatrudnionych w Powiatowym Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. KEN w Jaworze na podstawie umowy o pracę w szkole, internacie, Pracowni Ćwiczeń Praktycznych.

4. najniższym wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z dnia 10.10.2002 r. (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zmianami).
5. wynagrodzeniu miesięcznym pracownika – należy przez to rozumieć otrzymywane wynagrodzenie zasadnicze wraz z przysługującymi dodatkami.
6. poprzednim zatrudnieniu – należy przez to rozumieć okresy zatrudnienia zakończone i inne równorzędne z okresami zatrudnienia jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
7. wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć stawkę osobistego zaszeregowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego stanowiące załącznik nr 1 do Regulaminu.
8. przepisach prawa pracy – należy przez to rozumieć przepisy Kodeksu pracy oraz inne przepisy wydane na jego podstawie.
9. Regulaminie – należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin wraz z załącznikami stanowiącymi integralną jego część.
10. organizacji związkowej – należy przez to rozumieć związki zawodowe działające w PCKZiU.

§ 5

Pracownicy Powiatowego Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Jaworze wynagradzani są na podstawie zasad określonych przez niniejszy Regulamin.

§ 6

Pracownicy, którzy nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez nich w dniu wejścia w życie Regulaminu, mogą być nadal zatrudnieni na tych stanowiskach.

§ 7

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy wynagrodzenie przysługuje w wypadkach wskazanych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy.

§ 8

Pracownikom z tytułu wynagrodzenia przysługuje:

1. wynagrodzenie zasadnicze,
2. dodatek za staż pracy,
3. dodatek funkcyjny,
4. dodatek specjalny,
5. premia uznaniowa,
6. dodatek za pracę w porze nocnej,
7. dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych
8. dodatek za pracę w niedzielę lub święto,

9. nagroda jubileuszowa,
10. nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
11. dodatkowe wynagrodzenie roczne,
12. jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
13. odprawa pośmiertna,
14. odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

§ 9

1. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z miesięcznych stawek zaszeregowania pracownika.
2. Tabelę wymagań kwalifikacyjnych stanowi załącznik nr 2 do Regulaminu.
3. Tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego określa załącznik nr 1 do Regulaminu.
4. W celu ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, pracownikowi przyznaje się kategorię zaszeregowania osobistego, w zależności od zakresu i rodzaju obowiązków pracowniczych oraz posiadanego wykształcenia i doświadczenia zawodowego.
5. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego ustawą z dnia 10.10.2002 r. (Dz. U. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.) o minimalnym wynagrodzeniu.
6. Wynagrodzenie zasadnicze podlega corocznemu wzrostowi, co najmniej o średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług z wyrównaniem od 1 stycznia (po uzgodnieniu ze Starostwem Powiatowym w Jaworze).

§ 10

Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika, wylicza się na podstawie stawki zasadniczego wynagrodzenia podzielonej przez liczbę godzin pracy, przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 11

1. Termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia są określone w Regulaminie pracy PCKZiU w Jaworze.
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

§ 12

Pracownikom Powiatowego Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Jaworze przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w danym roku kalendarzowym przyznawane na podstawie odrębnych przepisów – ustawa z dnia 12.12.1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

§ 13

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym przysługuje dodatek funkcyjny. Wysokość dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 3 do regulaminu.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikowi, któremu powierzono obowiązki kierownicze lub koordynującemu wykonanie określonych zadań.

§ 14

1. Pracownikowi z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań przyznaje się dodatek specjalny w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż rok, a w indywidualnych przypadkach także na czas nieokreślony.
3. Decyzję o przyznaniu dodatku podejmuje Dyrektor PCKZiU.

§ 15

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premii uznaniowej w wysokości minimum 1% planowanych rocznych wynagrodzeń dla pracowników.
2. Podstawę naliczania funduszu premii uznaniowej na dany rok kalendarzowy stanowi stan zatrudnienia na 31 grudnia poprzedniego roku kalendarzowego.
3. Podstawą premii jest wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania.
4. Maksymalna wysokość premii uznaniowej nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
5. Premia ma charakter uznaniowy i może być przyznana:
 - a) za szczególne zaangażowanie w wykonywanie zadań wynikających z zakresu czynności,
 - b) za wykazywanie się własną inicjatywą i podejmowanie dodatkowych zadań.
6. Premia ma charakter uznaniowy z związku z czym pracownik nie może żądać jej przyznania.
7. Decyzję w sprawie przyznania premii uznaniowej podejmuje Dyrektor PCKZiU z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.

§ 16

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości i na zasadach określonych w kodeksie pracy.

§ 17

Dodatek za pracę w niedzielę lub w święto przysługuje pracownikowi w wysokości i na zasadach określonych w kodeksie pracy.

§ 18

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, na zasadach określonych w kodeksie pracy.

§ 19

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 20

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy, z tym, że nie może on przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się zakończone okresy poprzedniego zatrudnienia.
3. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Dodatek ten przysługuje również za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownikowi prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
6. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia i przysługuje:
 - a) od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeśli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca.
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 21

1. Pracownikowi przysługuje za wieloletnią pracę nagroda jubileuszowa ustalona zgodnie z przepisami rozporządzenia, zwana dalej „nagrodą” w wysokości:
 - a) za 20 lat pracy - 75% wynagrodzenia zasadniczego,
 - b) za 25 lat pracy - 100% wynagrodzenia zasadniczego,

- c) za 30 lat pracy - 150% wynagrodzenia zasadniczego,
 - d) za 35 lat pracy - 200% wynagrodzenia zasadniczego,
 - e) za 40 lat pracy - 300% wynagrodzenia zasadniczego,
 - f) za 45 lat pracy - 400 % wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się 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 jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
 4. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
 5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
 6. W razie zbiegu prawa do dwóch lub więcej nagród, z powodu uzupełnienia dokumentacji albo z innych przyczyn, pracownikowi wypłaca się tylko jedną wyższą nagrodę.
 7. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
 8. W razie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę bądź rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.
 9. Podstawę obliczania nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie miesięczne przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli jest to dla pracownika korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty.
 10. W przypadku, gdy 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.
 11. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 22

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna ustalona zgodnie z przepisami ustawy zwana dalej „odprawą” w wysokości:
 - a) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po 10 latach pracy,
 - b) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po 15 latach pracy,
 - c) sześciomiesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do odprawy wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa, zgodnie z art. 92 § 2 Kodeksu pracy.
4. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
5. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

§ 23

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy w skutek choroby, jego rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna na podstawie art. 93 Kodeksu pracy, w wysokości określonej w tym przepisie.

§ 24

1. W ramach środków na wynagrodzenie może być tworzony fundusz nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej w wysokości 1% planowanych środków na wynagrodzenia osobowe.
2. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1 może być podwyższony przez pracodawcę w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Zasady przyznawania nagród z funduszu nagród ustala odrębny regulamin ustalony przez Pracodawcę z zakładowymi organizacjami związkowymi.
4. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje Dyrektor po zaopiniowaniu przez związki zawodowe działające w szkole.
5. Nagrody przyznawane są z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub innej ważnej okazji.
6. 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 p.poż.,
 - f) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami placówki,
 - g) dbanie o dobro placówki.

§ 25

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającą 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 80% wynagrodzenia.
2. Za czas niezdolności do pracy wskutek wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w okresie ciąży – w okresie wskazanym w pkt. 1, pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie to oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca się za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w pkt. 1 i 2 trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach wynikających z przepisów ogólnych o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ogłoszony w Dzienniku Ustaw.

5. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, w skład którego wchodzi następujące składniki:

- a) wynagrodzenie zasadnicze,
- b) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w wysokości faktycznie wypłaconej,
- c) dodatek funkcyjny,
- d) dodatek specjalny,
- e) premia uznaniowa,
- f) dodatek za pracę w niedzielę lub święto,
- g) nagroda z funduszu nagród,
- h) dodatkowe wynagrodzenie roczne.

7. Przy ustalaniu podstawy wymiaru do wynagrodzenia za czas choroby nie uwzględnia się dodatku za wysługę lat (nie jest wliczany gdyż przysługuje za dni nieobecności w pracy z powodu choroby. Natomiast należy go wliczyć do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego w stałej wysokości).

Dodatki te są wypłacane w pełnej wysokości.

8. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty najniższego wynagrodzenia pracowników po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne opłacane przez pracownika.

§ 26

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, liczone według zasad ogólnie obowiązujących.

2. Za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia na zasadach i warunkach określonych w odrębnych przepisach.

§ 27

1. Pracownik ma prawo wglądu do dokumentów, na których podstawie obliczono jego wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy.

2. Dokumenty te udostępnia specjalista ds. ekonomicznych na wniosek pracownika.

§28

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy i inne przepisy prawa pracy na zasadach określonych w tych przepisach.

§ 29

Pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika imienną listę wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą.

§ 30

Niniejszy regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez zapoznanie się każdego pracownika z jego treścią i potwierdzenie tego faktu własnoręcznym podpisem.

§ 31

Traci moc Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Powiatowym Centrum Kształcenia Zawodowego w Jaworze wprowadzony zarządzeniem nr 11/08/09 z dnia 15.06.2009 r.

*Nagadano z organizacjami
związkowymi*

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO
ZARZĄD ODDZIAŁU
ul. Legnicka 12, tel. 870-25-33
59-400 JAWOR

WICEPREZES
Zarząd Oddziału ZNP
Anna Baskowska Włoszcz

Komisja Międzyzakładowa
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
Pracowników Oświaty i Wychowania
w Jaworze ul. Legnicka 12

*Przewodnicząca Koła NSZZ Solidarności
w PKRZU Jolanta Wieruch*

DYREKTOR
Powiatowego Centrum Kształcenia
Zawodowego i Ustawicznego

mgr Wanda Gołębiewska

PRZEWODNICZĄCA
Komisji Międzyzakładowej
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
Prac. Ośw. i Wych. w Jaworze
mgr Danuta Markiewicz

TABELA I
MAKSYMALNYCH STAWEK MIESIĘCZNYCH KWOT
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW
POWIATOWEGO CENTRUM KSZTAŁCENIA
ZAWODOWEGO I USTAWICZNEGO
W JAWORZE

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	1 100	1 540
II	1 120	1 650
III	1 140	1 760
IV	1 160	1 870
V	1 180	2 090
VI	1 200	2 310
VII	1 220	2 530
VIII	1 240	2 750
IX	1 260	2 970
X	1 280	3 190
XI	1 300	3 300
XII	1 350	3 410
XIII	1 400	3 520
XIV	1 450	3 630
XV	1 500	3 740
XVI	1 550	3 850
XVII	1 600	3 905
XVIII	1 650	3 960
XIX	1 700	4 015

D Y R E K T O R
Powiatowego Centrum Kształcenia
Zawodowego i Ustawicznego
[Podpis]
mgr Wanda Gołębiowska

TABELA II

Wykaz stanowisk pracowników administracji i obsługi

L.p.	stanowisko	minimalna grupa wynagrodzenia zasadniczego	maksymalna grupa wynagrodzenia zasadniczego	minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy w latach
Stanowiska urzędnicze					
1.	Główny księgowy	XVI	XIX	według odrębnych przepisów	
2.	naczelnik (kierownik) wydziału (działu, samodzielnego referatu,)	XII	XVII	wyższe	5
3.	kierownik sekcji (zmiany, referatu)	X	XVI	wyższe	4
4.	inspektor ds. BHP	IX	XIII	według odrębnych przepisów	
5.	starszy specjalista	X	XV	wyższe	5
6.	specjalista	VIII	XIV	wyższe	4
				średnie	5
7.	samodzielny referent starszy księgowy	VII	XIII	wyższe	2
				średnie	4
8.	starszy referent, starszy intendent, księgowy, kasjer	VI	XII	wyższe	-
				średnie	2
9.	referent	V	XI	średnie	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	magazynier, intendent	V	X	średnie	1
				zasadnicze	2

				zawodowe	
2.	sekretarka	IV	IX	średnie	-
3.	Kierownik gospodarczy	XIII	XV	wyższe	2
				średnie	6
4.	sekretarz szkoły	XII	XIV	średnie	5
5.	kierowca samochodu osobowego	V	VIII	według odrębnych przepisów	
6.	starszy rzemieślnik (starszy: kucharz, stolarz)	VI	XI	średnie zawodowe	3
				zasadnicze zawodowe	
7.	rzemieślnik(stolarz, kucharz)	V	X	średnie zawodowe	-
				zasadnicze zawodowe i odpowiednie wyszkolenie w zawodzie	
8.	pomoc kuchenna	IV	VIII	zasadnicze zawodowe	-
				podstawowe	
9.	robotnik gospodarczy	II	VIII	zasadnicze zawodowe	-
				podstawowe	
10.	robotnik do pracy lekkiej	IV	VII	podstawowe	-
11.	Starszy: woźny, portier, dozorca	III	VII	podstawowe	-
12.	Portier, dozorca, woźny,	II	VI	podstawowe	-
13.	Sprzątaczką	I	V	podstawowe	-
14.	Robotnik	I	III	podstawowe	-
15.	Pomoc administracyjna (biurowa)	III	VIII	średnie	-

D Y R E K T O R
Powiatowego Centrum Kształcenia
Zawodowego i Ustawicznego

mgr Wanda Gołębiewska

Załącznik nr 3
do Regulaminu wynagradzania

TABELA III
STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO

STAWKA DODATKU FUNKCYJNEGO	PROCENT NAJNIŻSZEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
1	do 40
2	do 60
3	do 80
4	do 100
5	do 120
6	do 140
7	do 160
8	do 200
9	do 250

DYREKTOR
Powiatowego Centrum Kształcenia
Zawodowego i Ustawicznego
[Signature]
mgr Wanda Gołębiewska

[Signature]

ANEKS Nr 1
do Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych
w Powiatowym Centrum Kształcenia Zawodowego im. KEN w Jaworze
Załącznik nr 1 do Zarządzenia Dyrektora PCKZ w Jaworze Nr 3/09/10 z dnia 23.10.2009 r.

W regulaminie wynagradzania wprowadza się następujące zmiany:

1. W tabeli II załącznika nr 2 do regulaminu wynagradzania w wykazie stanowisk pomocniczych i obsługi dodaje się pkt. 15, który otrzymuje następujące brzmienie:

L.p.	stanowisko	minimalna grupa wynagrodzenia zasadniczego	maksymalna grupa wynagrodzenia zasadniczego	minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy w latach
15.	Pomoc administracyjna (biurowa)	III	VIII	średnie	-

Aneks wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości.

Komisja Międzyzakładowa
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
Pracowników Oświaty i Wychowania
w Jaworze ul. Legnicka 12

DYREKTOR
POWIATOWEGO CENTRUM
KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO
mgr Wanda Gołębiowska

PRZEWODNICZĄCY
Komisji Międzyzakładowej
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
Prac. Ośw. i Wych. w Jaworze

mgr Stanisław Wittek

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO
ZARZĄD ODDZIAŁU
ul. Legnicka 12, tel. 870-25-33
59-400 JAWOR

ICEPREZ
Zarząd Oddziału
Anna Łaskowska Włoszek