

# **Regulamin wynagradzania pracowników nie będących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkół Gastronomicznych w Częstochowie ul. Worcella 1**

Podstawę prawną ustalania Regulaminu wynagradzania stanowią przepisy:

1. Ustawa z dnia 26.06.1974r. Kodeks Pracy (Dz. U. Nr 24 poz. 141 z póź. zm.)
2. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Tekst jednolity: Dz. U. 2001 r. Nr 79 poz. 854).
3. Ustawa z 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych
4. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18.03.2009 w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych

## **§ 1.**

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, pracowników zatrudnionych w Zespole Szkół Gastronomicznych w Częstochowie, ul. Worcella 1.

## **§ 2.**

Ilekcroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) rozporządzeniu płacowym - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18.03.2009r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50 poz. 398)
- 2) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zespole Szkół Gastronomicznych w Częstochowie, ul. Worcella 1 na podstawie umowy o pracę,
- 3) zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działającego w szkole (placówce), któremu przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

### § 3.

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszową oraz jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- 2) dodatek funkcyjny, dodatek kasjerski, premia oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ,
- 4) dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta ,
- 5) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
- 6) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy,
- 7) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy .

### § 4.

1. 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 2002r., Nr 200, poz. 1679 ze zm.).

### § 5.

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.  
Ustala się maksymalne wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach, na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych na tych stanowiskach, określonym w tabeli stanowiącej załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania .
2. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi miesięczna kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w załączniku nr 1 do regulaminu.
3. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania.
4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika, podlega corocznemu podwyższeniu o wskaźnik inflacji określony w ustawie budżetowej, powiększony o liczbę punktów

procentowych ustalonych w porozumieniu pomiędzy pracodawcą i zakładową organizacją związkową, w ramach środków finansowych przeznaczonych na podwyżki i przekazanych przez organ prowadzący.

5. W toku rokowań dotyczących zawarcia porozumienia strony będą brać pod uwagę:

a. sytuację ekonomiczną pracodawcy i wynikające z niej możliwości finansowej,

b. roczny wskaźnik przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia

ustalony w trybie określonym w ustawie o negocjacyjnym systemie

kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców,

c. prognozowany wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych

na dany rok kalendarzowy.

6. Porozumienie, o którym mowa w ust. 4 pracodawca i zakładowe organizacje, związkowe zawierają w terminie określonym pismem organu prowadzącego w sprawie podwyżek płac dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach niepedagogicznych.

7. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

8. Pracownikom zatrudnionym na stanowisku pomocy nauczyciela w specjalnych placówkach oświatowych przysługuje dodatek za prace wykonywane w warunkach uciążliwych lub trudnych w wysokości 20 % stawki osobistego zaszeregowania za pracę.

9. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku głównego księgowego przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości od 240,00 do 500,00.

10. Pracownikowi któremu powierzono obowiązki kasjera przysługuje dodatek w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego.

## § 6.

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi za każdą godzinę dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej ze stawki osobistego zaszeregowania za pracę, nie niższej jednak niż 20% godzinowej stawki wynikającej z najniższego wynagrodzenia za pracę określonego w odrębnych przepisach.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych - oprócz normalnego wynagrodzenia - przysługuje dodatek w wysokości:
  - 1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
    - a) w nocy,
    - b) w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
  - 2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.
3. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 pkt. 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje już prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
4. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, określonych w ust. 1 i 2, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania.
5. Dodatek za wieloletnią pracę 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.
6. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;

- b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

7. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz 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.

8. Jeżeli praca w urzędzie lub jednostce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

### § 7.

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.
2. . Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor szkoły (placówki), po zasięgnięciu opinii zakładowej organizacji związkowej.
3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej
5. Wysokość nagród ustalana jest corocznie w porozumieniu z zakładową organizacją związkową.
6. 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, zgodnie z potrzebami szkoły (placówki)
  - g) dbanie o dobro szkoły (placówki)

## § 8.

1. Pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
2. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
3. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
4. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
5. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
7. Jeżeli pracownik samorządowy 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. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi samorządowemu, 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. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do

dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.

10. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej 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.

11. Przepisy ust. 9 i 10 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

12. Nagroda jubileuszowa przysługuje 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

## § 9.

1. W każdym roku kalendarzowym tworzy się fundusz premii naliczany w odniesieniu do wysokości planowanych wynagrodzeń zasadniczych dla pracowników.
2. Podstawę naliczenia funduszu premiowego na dany rok kalendarzowy stanowi stan zatrudnienia na 31 grudnia poprzedniego roku kalendarzowego.
3. Wysokość funduszu premiowego wynosi 20 % planowanych rocznych wynagrodzeń dla pracowników.
4. Fundusz w całości przeznaczony jest na wypłatę premii dla pracowników w oparciu o postanowienia niniejszego regulaminu.
5. Wysokość premii wynosi do 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
6. Premia naliczana i wypłacana jest przez pracodawcę. Pracownicy nie mają obowiązku indywidualnego składania wniosku o przyznanie premii.

7. Premia jest wypłacana z dołu, w okresach miesięcznych, w terminie wypłat wynagrodzenia za pracę.
8. Wysokość premii określona w ust. 5 może zostać obniżona lub potrącona w całości w razie zaistnienia okoliczności przewidzianych w regulaminie wynagradzania .
9. Pracownik może by pozbawiony prawa do premii lub jej części w przypadkach:
  - 1) zawinionego niewykonania lub przyczynienia się do niewykonania w terminie przez innych pracowników obowiązków wynikających z zakresu czynności,
  - 2) zakłócenia porządku i spokoju w miejscu pracy,
  - 3) nieprzestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy,
  - 4) opuszczania pracy bez usprawiedliwienia,
  - 5) nieprzestrzegania przepisów i zasad bhp i ppoż.,
  - 6) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.
10. Pracownicy są automatycznie pozbawiani prawa do premii w przypadku:
  - 1) stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w miejscu pracy,
  - 2) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, trwającej dłużej niż 1 dzień,
11. Obniżenie lub pozbawienie premii nie stanowi kary i może mieć miejsce niezależnie od udzielenia pracownikowi kar porządkowych lub rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.
12. Bezpośredni przełożony występuje z wnioskiem do pracodawcy o obniżenie lub pozbawienie premii.
13. Ostateczną decyzję w sprawie obniżenia lub pozbawienia premii podejmuje pracodawca w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi z wyjątkiem sytuacji, gdy pozbawienie premii następuje automatycznie.
14. W odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych decyzję w sprawie pozbawienia lub obniżenia premii podejmuje pracodawca.
15. Stopień zmniejszenia lub pozbawienie premii zależy od rodzaju i zakresu niedopełnienia obowiązków pracowniczych.
16. Niezgłoszenie przez bezpośredniego przełożonego wniosku o pozbawienie lub obniżenie premii powoduje powstanie po stronie pracownika prawa do premii w wysokości określonej w pkt. 5.
17. W przypadku decyzji powodującej pozbawienie lub zmniejszenie premii pracodawca ma obowiązek uzasadnić decyzję.
18. Od decyzji pracodawcy w sprawie pozbawienia premii lub obniżenia jej wysokości zainteresowany może odwołać się w terminie 5 dni.
19. Niewykorzystana w danym roku kalendarzowym część funduszu premiowego przeznaczana jest na premie uznaniowe dla pracowników.

20. Decyzje w sprawie wysokości tej premii oraz pracowników, którzy je otrzymają podejmuje samodzielnie pracodawca.

#### § 10.

1. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, jest przyznawany dodatek specjalny w wysokości co najmniej 10% i nie przekraczającej 40% przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości niż wysokość określona w ust. 1.

#### § 11.

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia otrzymywanego w ciągu roku kalendarzowego za który przysługuje, uwzględniając składniki wynagrodzenia przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
2. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.
3. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 m-cy.
4. 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 do spełnienia obowiązku zastępczej służby poborowych,
  - 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,
    - c) likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
    - d) likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją,
  - 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 spełnieniu obowiązku zastępczej służby poborowych,
- 5) korzystania:
- a) z urlopu wychowawczego,
  - 6) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

### § 12.

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.
2. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę rentową lub emerytalną, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

### § 13.

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania, po jego rozwiązaniu, zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna, w wysokości,
  - a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 5 lat,
  - b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 5 lat,
  - c) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat.
2. W sprawach nieuregulowanych stosuje się odpowiednio art. 93 Kodeksu pracy.

### § 14.

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

**§ 15.**

Wynagrodzenie pracowników po wprowadzeniu niniejszego regulaminu wynagradzania nie może być niższe od dotychczas otrzymywanego. Dotychczasowe dodatki do wynagrodzenia, które nie mają zastosowania w niniejszym regulaminie zostają włączone do płacy zasadniczej pracownika.

**§ 16.**

Regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi.

**§ 17.**

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez złożenie własnoręcznego podpisu potwierdzającego zapoznanie się z niniejszym regulaminem.

**§ 18.**

Regulamin wynagradzania jest dostępny pracownikom do wglądu.

**§ 19.**

Regulamin wynagradzania obowiązuje na czas nieokreślony.

**§ 20.**

Zmiany w regulaminie wynagradzania wprowadza się protokołem dodatkowym.

Częstochowa 23.06.2009

**DYREKTOR**  
Zespołu Szkół Gastronomicznych  
mgr inż. Arkadiusz Maślanka

.....  
(podpis pracodawcy)

Związek Nauczycielstwa Polskiego  
Ognisko  
przy Zespole Szkół Gastronomicznych  
im. M. Skłodowskiej-Curie  
w Częstochowie, ul. Worcella 1

*Dambel*

.....  
(podpisy przedstawicieli  
zakładowych organizacji związkowych)

Przewodniczący Komisji Oddziałowej  
NSZZ "Solidarność"

*Michał Konieczny*  
mgr Michał Konieczny

Związek Nauczycielstwa Polskiego ZG  
Zarząd Oddziału  
42-200 Częstochowa  
ul. Waszyngtona 62, tel./fax 034 360 60 02  
NIP 516 000 4283

**WICEPRZES**  
Zarządu Oddziału ZNP

*Wioletta Koźlik*  
mgr Wioletta Koźlik

Międzyzakładowa Organizacja  
Związkowa Oświaty nr 1  
NSZZ "Solidarność" w Częstochowie  
Częstochowa, ul. Legionów 58

Przewodnicząca MOZO nr 1  
NSZZ "Solidarność" w Częstochowie

*Dorota Kaczmarek*  
mgr Dorota Kaczmarek

**ZESPÓŁ SZKÓŁ GASTRONOMICZNYCH**  
im. M. Skłodowskiej-Curie  
w Częstochowie  
ul. Worcella 1, tel. 361 17 15  
000189730

Aneks Nr 1 z dnia 22.11.2018. do regulaminu wynagradzania pracowników nie będących  
nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkół Gastronomicznych  
w Częstochowie, ul. Worcella 1

1. W regulaminie wynagradzania ulega zmianie podstawa prawna w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych na Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 (Dz.U. z 2018 r. poz. 936)
  2. Wprowadza się tabelę określającą rozpiętości miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego w kategoriach zaszeregowania .
- Załącznik nr 1 do aneksu
3. Inne postanowienia regulaminu pozostają bez zmian.

Związek Nauczycielstwa Polskiego  
Oddział w Częstochowie  
ul. Waszyngtona 62, 42-217 Częstochowa  
tel./fax 34 360 60 02, czestochowa@znp.edu.pl  
NIP 526-000-18-84

Prezes  
Oddziału ZNP w Częstochowie  
Grzegorz Sikora

CZ-20, 23.11.2018r.

DYREKTOR  
Zespołu Szkół Gastronomicznych  
mgr inż. Arkadiusz Maślanka

Przedstawiciel R. Z. „Obrotła”  
Beata Odikowicz

MOZO nr 1 NSZZ "Solidarność"  
przy Zespole Szkół Gastronomicznych  
ul. Worcella 1 42-220 Częstochowa  
mgr inż. Magdalena Weber

Tabela rozpiętości miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach  
zaszeregowania

Kategoria Zaszeregowania	Minim. Kwota w złotych	Max. Kwota w złotych
I	1700	2200
II	1720	2240
III	1740	2280
IV	1760	2320
V	1780	2360
VI	1800	2400
VII	1820	2928
VIII	1840	2976
IX	1860	3024
X	1880	3072
XI	1900	3120
XII	1920	3240
XIII	1940	3360
XIV	1960	3480
XV	1980	3750
XVI	2000	3875
XVII	2100	4000

