

## Regulamin wynagradzania dla pracowników

### niebędących nauczycielami zatrudnionych

w Zespole Szkół Techniczno-Zawodowych im. inż. Czesława Nowaka w  
Radzyminie

Na podstawie art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r., poz. 902 z późn. zm.), ustala się co następuje:

#### Rozdział I

#### Przepisy ogólne

##### § 1.

1. Regulamin wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami określa zasady wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.
2. Regulamin wynagradzania tworzy się zgodnie z art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1666 z późn. zm.).
3. 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 2016 r., poz. 1666 z późn. zm.) i przepisy wykonawcze wydane na jej podstawie;
  - 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r., poz. 902 z późn. zm.);
  - 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1786 z późn. zm.);
  - 4) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zespole Szkół Techniczno-Zawodowych im. inż. Czesława Nowaka w Radzyminie na podstawie umowy o pracę;
  - 5) pracodawcy – rozumie się przez to szkołę reprezentowaną przez dyrektora;
  - 6) zakładowej organizacji związkowej – rozumie się przez to związek zawodowy (lub jednostkę organizacyjną związku zakładowego) działający w szkole, któremu przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, zgodnie z ustawą

z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz. U. z 2015 r. poz. 1881);

- 7) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszeregowania pracownika określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego;
- 8) najniższemu wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. z 2017 r. poz. 847 z późn. zm.).

## § 2.

1. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługują:

1) Obligatoryjne składniki wynagrodzenia:

- a) wynagrodzenie zasadnicze,
- b) dodatek za wieloletnią pracę,
- c) nagroda jubileuszowa,
- d) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- e) dodatkowe wynagrodzenie roczne;

2) Fakultatywne składniki wynagrodzenia:

- a) dodatek funkcyjny,
- b) dodatek specjalny,
- c) nagroda ze specjalnego funduszu nagród;

3) Na podstawie odrębnych przepisów:

- a) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej,
- b) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- c) wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta,
- d) wynagrodzenie chorobowe i świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego,
- e) nagroda jubileuszowa,
- f) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- g) odprawa pośmiertna,
- h) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,
- i) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,
- j) inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy.

### § 3.

1. Ustala się:
  - 1) Tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego (załącznik nr 1);
  - 2) Tabelę wymagań kwalifikacyjnych (załącznik nr 2).

### § 4.

1. Pracownikowi samorządowemu 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 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. z 2017 r., poz. 847 z późn. zm.).
3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
4. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
5. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego są określone w tabeli stanowiącej załącznik nr 1.
6. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika podlega corocznemu podwyższeniu co najmniej o średnioroczny wskaźnik inflacji ustalony w ustawie budżetowej.
7. Podwyższenie wynagrodzeń, o którym mowa w ust. 5, następuje w ciągu 3 miesięcy po ogłoszeniu ustawy budżetowej, z wyrównaniem od 1 stycznia danego roku.

## Rozdział II

### Dodatek za wieloletnią pracę

### § 5.

1. Po pięciu latach pracy pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek wzrasta o 1% za każdy kolejny rok pracy.
3. Maksymalna wysokość dodatku wynosi 20% wynagrodzenia zasadniczego.

4. Dodatek stażowy przysługuje pracownikowi za dni pracy, 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 wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - 1) 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;
  - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

### **Rozdział III**

#### **Dodatek funkcyjny**

##### **§ 6.**

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:
  - 1) sekretarz;
  - 2) kierownik gospodarczy.
2. Dodatek funkcyjny przyznaje dyrektor jednostki na czas pełnienia danej funkcji w wysokości od 10% do 40% przysługującego pracownikowi wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz 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 wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

## **Rozdział IV**

### **Dodatek specjalny**

#### **§ 7.**

1. Z tytułu powierzenia dodatkowych zadań wykraczających poza zakres obowiązków, pracodawca może przyznać pracownikowi, na czas określony nie dłuższy niż rok, dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny jest ustalany w wysokości miesięcznej w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przyznawany jest w wysokości do 30% wynagrodzenia zasadniczego.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej, nie może on jednak przewyższać 50% wynagrodzenia zasadniczego.

## **Rozdział V**

### **Nagrody ze specjalnego funduszu nagród**

#### **§ 8.**

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. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe.
3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej lub innej ważnej okazji.
4. Nagroda może być przyznana na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika, zakładowej organizacji związkowej bądź z inicjatywy dyrektora szkoły.
5. Decyzję o przyznaniu nagród i ich wysokości podejmuje dyrektor.
6. Nagrodę przyznaje się pracownikowi, który przepracował co najmniej rok w danej szkole oraz spełnia następujące kryteria:
  - 1) rzetelnie i sumiennie wypełnia powierzone zadania określone zakresem obowiązków;
  - 2) wzorowo przestrzega dyscypliny pracy, zasad bhp i p.poż., a także innych zasad określonych w regulaminie pracy;
  - 3) wyróżnia się wysoką kulturą osobistą i współpracuje z innym pracownikami szkoły;

- 4) wykazuje inicjatywę w pracy i podejmuje czynności wykraczające poza zakres obowiązków;
  - 5) podnosi swoje kwalifikacje zawodowe, zgodnie z potrzebami placówki;
  - 6) dba o dobre imię placówki, jej mienie i powierzony sprzęt.
7. O przyznaniu nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownik jest zawiadamiany na piśmie.
  8. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody jest przekazywany do akt osobowych pracownika.

## **Rozdział VI**

### **Dodatki do wynagrodzenia za pracę oraz inne świadczenia ze stosunku pracy**

#### **§ 9.**

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 przyznawania i wypłacania w/w dodatku określają przepisy prawa pracy.

#### **§ 10.**

1. Pracownikom zatrudnionym w szkołach na stanowiskach pomoc nauczyciela lub za zgodą kuratora oświaty na podstawie art. 15 ust 2. ustawy z dnia 14 grudnia 2014 r. prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59 z późn. zm.), mającym bezpośredni kontakt z dziećmi i młodzieżą z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, umiarkowanym, znacznym i głębokim przysługuje dodatek za trudne warunki pracy w wysokości 20% minimalnego wynagrodzenia za pracę.
2. Dodatek za trudne warunki pracy przyznaje dyrektor szkoły.
3. Dodatek za trudne warunki pracy jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

#### **§ 11.**

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 prawa pracy.

#### § 12.

1. Zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tj. Dz. U. z 2016 r. poz. 1666 z późn. zm.) oraz ustawa 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.).

#### § 13.

1. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
2. Za długoletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa:
  - 1) po 20 latach pracy w wysokości 75% wynagrodzenia;
  - 2) po 25 latach pracy w wysokości 100% wynagrodzenia;
  - 3) po 30 latach pracy w wysokości 150% wynagrodzenia;
  - 4) po 35 latach pracy w wysokości 200 % wynagrodzenia;
  - 5) po 40 latach pracy w wysokości 300 % wynagrodzenia;
  - 6) po 45 latach pracy w wysokości 400 % wynagrodzenia.
3. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
4. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jego wypłaty.
5. Jeżeli 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 jubileuszowej.
6. W razie rozwiązania umowy o pracę z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.

#### § 14.

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi 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. Wynagrodzenie o którym mowa w ust.1 oblicza się wg. zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i 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.
4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

#### § 15.

1. 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, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Tryb i zasady przyznawania oraz wypłacania w/w odprawy określają przepisy prawa pracy.

#### § 16

1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn określonych w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r., poz. 1474) przysługuje odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 tej ustawy.
2. Odprawa przysługuje w wysokości :
  - 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy mniej niż 2 lata;
  - 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy 2 i więcej lat, jednak nie więcej niż 8 lat;
  - 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy ponad 8 lat.



### § 17.

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego określonego ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 2217 z późn. zm.).

### § 18.

1. Za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługuje pracownikowi dieta i inne należności według zasad określonych przepisami rozporządzeń Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej:
  - 1) na obszarze kraju (Dz. U. z 2002 r. nr 236, poz. 1990 z późn. zm.);
  - 2) poza granicami kraju (Dz. U. z 2002 r. nr 236, poz. 1991 z późn. zm.).

## Rozdział VII

### Wypłacanie wynagrodzeń

### § 19.

1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się z dołu jeden raz w miesiącu w terminie od 26 do ostatniego dnia miesiąca. Wyjątek stanowi miesiąc grudzień, gdzie wypłaty można dokonywać w okresie od 20 do ostatniego dnia grudnia z uwagi na konieczność zamknięcia roku obrotowego.
2. Składniki wynagrodzenia za pracę przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.
3. Dodatki za pracę: w godzinach nadliczbowych, w niedziele, święta oraz w porze nocnej wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym na koniec miesiąca. Na żądanie pracownika pracodawca jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
4. Wypłata wynagrodzenia – za zgodą pracownika – jest przelewana na wskazane przez pracownika konto bankowe. Pracownikowi, który nie posiada konta bankowego wypłata wynagrodzenia dokonywana jest w postaci czeku, realizowanego w banku.
5. Za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką miesięczną.

6. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

## Rozdział VIII

### Przepisy końcowe

#### § 20.

1. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie wynagradzania stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, przepisy ustawy Kodeks Pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

#### § 21.

1. Regulamin wynagradzania obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana unormowań regulaminu może być dokonana pod rygorem nieważności w formie pisemnej, w tym samym trybie co jego ustalenie.
3. Regulamin podaje się do wiadomości każdego przyjmowanego do pracy pracownika, a zapoznanie się z jego treścią pracownik potwierdza pisemnym oświadczeniem.
4. Regulamin jest do wglądu w miejscu ogólnie dostępnym dla pracowników.
5. Wykładni przepisów regulaminu dokonuje Pracodawca.
6. Niniejszy regulamin został uzgodniony ze związkami zawodowymi.

#### § 22.

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia jego ogłoszenia – z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2018 roku.

NIEZALEŻNY SAMORZĄDOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY  
"Solidarność" Region Mazowsze  
Międzyzakładowa Organizacja Związkowa  
Pracowników Oświaty i Wychowania Nr 1230  
05-200 Wołomin, ul. Legionów 85

*Uzgodniono 20.12.2017r.*

PRZEWODNICZĄCA  
NSZZ "Solidarność" KM1230

*J*  
*Jolanta Sawicka-Jurek*

Dyrektor

**DYREKTOR SZKOŁY**

*Bożenna*  
**Bożenna Bońska**

ZWIĄZEK NAUCZYCIELSTWA POLSKIEGO  
Zarząd Oddziału Powiatowego  
ul. Piłsudskiego 15, 05-200 Wołomin  
tel. 22 776 27 15  
skr. poczt. 114

PREZES  
Oddziału ZNP  
*Kadziotowska*  
Katarzyna Kadziotowska

**Tabela wynagrodzenia zasadniczego  
dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	1 700,00	2 600,00
II	1 720,00	2 800,00
III	1 740,00	3 000,00
IV	1 760,00	3 200,00
V	1 780,00	3 350,00
VI	1 800,00	3 500,00
VII	1 820,00	3 650,00
VIII	1 840,00	3 800,00
IX	1 860,00	3 950,00
X	1 880,00	4 100,00
XI	1 900,00	4 200,00
XII	1 920,00	4 300,00
XIII	1 940,00	4 400,00
XIV	1 960,00	4 500,00
XV	1 980,00	4 600,00
XVI	2 000,00	4 700,00
XVII	2 100,00	4 800,00
XVIII	2 200,00	4 900,00
XIX	2 400,00	5 000,00
XX	2 600,00	5 100,00
XXI	2 800,00	5 200,00
XXII	3 000,00	5 300,00

**DYREKTOR SZKOŁY**

*Bożenna Bońska*  
**Bożenna Bońska**

## Załącznik nr 2

## do Regulaminu wynagradzania Zespołu Szkół Techniczno-Zawodowych w Radzyminie

## Wykaz stanowisk pracowników wraz z wymaganymi kwalifikacjami

Lp.	stanowisko	minimalna grupa wynagrodzenia zasadniczego	minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie	staż pracy (w latach)
<b>STANOWISKA URZĘDNICZE</b>				
1.	administrator	XII	wyższe	4
2.	informatyk	IX	wyższe	4
			średnie	5
3.	starszy specjalista	X	wyższe	3
4.	specjalista	VIII	wyższe	4
			średnie	5
5.	samodzielny referent	VII	wyższe	2
			średnie	4
6.	starszy referent	VI	wyższe	-
			średnie	2
7.	referent	V	średnie	-
<b>STANOWISKA POMOCNICZE I OBSŁUGI</b>				
8.	lekarz	XV	według odrębnych przepisów	
9.	kierownik gospodarczy	XIII	średnie	6
			wyższe	2
10.	sekretarz szkoły	XII	średnie	5
11.	kierowca samochodu dostawczego	VII	według odrębnych przepisów	
12.	kierowca samochodu towarowo-osobowego	IX		
13.	rzemieślnik specjalista	VII	średnie zawodowe	4
			zasadnicze zawodowe	
14.	pomoc nauczyciela	VI	podstawowe	-
15.	starszy konserwator	VI	średnie, zawodowe, zasadnicze zawodowe	3
16.	starszy rzemieślnik	VI	średnie, zawodowe, zasadnicze zawodowe	3

17.	Konserwator	V	średnie zawodowe	-
			zasadnicze zawodowe i odpowiednie wykształcenie w zawodzie	-
18.	rzemieślnik (murarz, malarz, spawacz, elektryk, kucharz, krawiec i inne)	V	średnie zawodowe	-
			zasadnicze zawodowe i odpowiednie wykształcenie w zawodzie	-
19.	sekretarka	IV	średnie	-
20.	sprzątaczką	III	podstawowe	-
21.	starsza woźna	III	podstawowe	-
22.	starszy dozorca	III	podstawowe	-
23.	starszy portier	III	podstawowe	-
24.	woźna	II	podstawowe	-
25.	dozorca	II	podstawowe	-
26.	portier	II	podstawowe	-
27.	szatniarz	II	podstawowe	-

DYREKTOR SZKOŁY

*Bożenna*  
Bożenna Bońska

*MB*