

Załącznik nr 1  
do Zarządzenia Nr ŚDS 021.9.2023  
Kierownika Środowiskowego Domu Samopomocy w Kole  
z dnia 7 lipca 2023 r.  
w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania  
pracowników Środowiskowego Domu Samopomocy w Kole

**ŚRODOWISKOWY DOM  
SAMOPOMO CY w KOLE**  
ul. Stary Rynek 15  
62-600 K O Ł O

# **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ŚRODOWISKOWEGO DOMU SAMOPOMO CY W KOLE**

**Rozdział I**  
**POSTANOWIENIA OGÓLNE**  
**§ 1**

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem, określa:
  - 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
  - 2) szczegółowe warunki wynagradzania za pracę, w tym minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
  - 3) zasady przyznawania i wypłacania innych składników wynagradzania oraz innych świadczeń, dodatków związanych z pracą.
2. Regulamin obejmuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

**§ 2**

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – należy przez to rozumieć Środowiskowy Dom Samopomocy w Kole,
- 2) kierownika - należy rozumieć osobę zarządzającą Środowiskowym Domem Samopomocy w Kole,
- 3) ośrodka lub Domu - należy przez to rozumieć Środowiskowy Dom Samopomocy w Kole,
- 4) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Środowiskowym Domu Samopomocy w Kole na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
- 5) rozporządzeniu – należy przez to rozumieć rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych,
- 6) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

**§ 3**

1. Pracownikom, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy, przysługują składniki wynagrodzenia określone w regulaminie oraz składniki wynagrodzenia przewidziane w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych oraz w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej.
2. Pracownikom przysługują ponadto inne składniki wynagrodzenia przewidziane w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

**§ 4**

1. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego za pracę.
2. 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.

**Rozdział II**  
**WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE**  
**§ 5**

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wykaz stanowisk pracowniczych, szczegółowe wymagania kwalifikacyjne i kategorie zaszerogowania pracowników samorządowych zatrudnionych w ŚDS w Kole na podstawie umowy o pracę, określa wykaz stanowisk stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.

**Rozdział III**  
**OGÓLNE ZASADY WYNAGRADZANIA**  
**§ 6**

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę,
- 3) dodatek funkcyjny,
- 4) dodatek specjalny,
- 5) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 6) dodatek za pracę w niedzielę i święta,
- 7) nagroda pieniężna,
- 8) nagroda jubileuszowa,
- 9) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy - na podstawie art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych,
- 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej,

oraz inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
- 2) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
- 3) świadczenia z tytułu podróży służbowych,
- 4) odprawa pośmiertna,
- 5) ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

**Rozdział IV**  
**WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ**

**Wynagrodzenie zasadnicze**  
**§ 7**

1. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika wynika z przyznanej mu przez pracodawcę kategorii zaszeregowania i kwoty wynagrodzenia zasadniczego.
2. Tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania stanowi załącznik nr 2 do regulaminu.

**§ 8**

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę bądź angażu, poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenia kwoty należnej pracownikowi.
2. Zmiana kwot właściwych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania nie wymaga zmiany umowy o pracę (wykazywana jest w formie angażu).

**§ 9**

Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.

## **DODATKI DO WYNAGRODZENIA**

### **§ 10**

#### **Dodatek za wieloletnią pracę**

1. Dodatek za wieloletnią pracę jest świadczeniem obligatoryjnym, przysługuje w wysokości określonej w art. 38 ust.1 ustawy o pracownikach samorządowych, tj. 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.
2. Podstawę obliczenia dodatku za wieloletnią pracę stanowi wynagrodzenie zasadnicze.
3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - a) przypadającym po pierwszym dniu miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej jego stawki,
  - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
5. W przypadku, gdy praca w Środowiskowym Domu Samopomocy w Kole stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
6. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, 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.
7. Pozostałe zasady ustalania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę określone są w art. 38 ust. 5 ustawy oraz § 7 rozporządzenia.

### **§ 11**

#### **Dodatek funkcyjny**

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierowniczym.
2. Pracodawca może przyznać dodatek funkcyjny pracownikowi zatrudnionemu na samodzielny stanowisku urzędniczym oraz innym pracownikom, jeśli uzna przyznanie takiego dodatku za zasadne.
3. Dodatek funkcyjny dla pracowników, o których mowa w ust. 1 i 2, ma charakter stały lub okresowy.
4. Pracownikowi korzystającemu w danym miesiącu kalendarzowym ze zwolnienia lekarskiego kwota dodatku funkcyjnego jest proporcjonalnie pomniejszona o dni zwolnienia lekarskiego.
5. Dodatek funkcyjny przyznawany jest kwotowo, tabela stawek dodatku funkcyjnego stanowi załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.
6. Dodatek funkcyjny wypłacany jest razem w wynagrodzeniem zasadniczym.
7. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku nie związanym z kierowaniem zespołem, koordynującemu wykonywanie zadań wynikających z zakresu czynności, może być przyznany dodatek funkcyjny w wysokości do 50% najniższego wynagrodzenia określonego w tabeli nr 2 miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego do niniejszego regulaminu.

### **§ 12**

#### **Dodatek specjalny**

1. Dodatek specjalny zostaje przyznany pracownikowi w określonych sytuacjach:
  - a. z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych,
  - b. z tytułu powierzenia dodatkowych zadań,
  - c. ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy.
2. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie co najmniej 20% i nieprzekraczającej 40% łącznie brutto wynagrodzenia zasadniczego, dodatku za wieloletnią pracę i dodatku funkcyjnego.

3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznawany w wyższej wysokości niż wysokość określona w ust. 2.
4. Dodatek specjalny jest przyznawany na czas określony.
5. W indywidualnych przypadkach dodatek specjalny może zostać przyznany także na czas nieokreślony, pod warunkiem, gdy podstawą jego przyznania jest charakter pracy lub warunki wykonywania pracy.
6. Dodatek specjalny wypłacany jest miesięcznie, w terminach wypłaty wynagrodzenia.
7. Pracownikowi korzystającemu w danym miesiącu kalendarzowym ze zwolnienia lekarskiego kwota dodatku specjalnego jest proporcjonalnie pomniejszona o dni zwolnienia lekarskiego.

### **§ 13**

#### **Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych**

Pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta, przysługuje, według jego wyboru:

- 1) czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu, albo
- 2) wynagrodzenie wypłacane zgodnie z art. 42 ust. 4 ustawy.

### **§ 14**

#### **Nagrody pieniężne**

1. Pracownikom mogą być przyznawane nagrody pieniężne, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
2. O wysokości nagród, formie nagrody i przyznaniu jej pracownikowi decyduje ostatecznie pracodawca.
3. Nagroda może być przyznana pracownikowi Środowiskowego Domu Samopomocy w Kole, bez względu na staż pracy w ośrodku, wymiar czasu pracy czy rodzaj wykonywanej pracy.
4. Nagrody są przyznawane za całokształt pracy, wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatyw w zakresie poprawy funkcjonowania placówki, podnoszenie jej wydajności oraz jakości, jak też szczególne zaangażowanie w realizację zadań Domu oraz z okazji Dnia Pracownika Socjalnego, na mocy zapisu ustawy z dnia 12 marca z 2004 r. o pomocy społecznej
5. Informację o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.

### **§ 15**

#### **Nagrody jubileuszowe**

1. Pracownik ma prawo do nagrody jubileuszowej za wieloletnią, nienaganną pracę, w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
2. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
  - a. po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
  - b. po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,
  - c. po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego,
  - d. po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego,
  - e. po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego,
  - f. po 45 latach pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.
3. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, oblicza się zgodnie z § 14-17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania

urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

5. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, 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.

## § 16

### Odprawa emerytalno-rentowa

1. Pracownikowi samorządowemu spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, któremu stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:
  - a. po 10 latach pracy - w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia,
  - b. po 15 latach pracy - w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia,
  - c. po 20 latach pracy - w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresów pracy uprawniającej do odprawy wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

## § 17

### Dodatkowe wynagrodzenie roczne

1. Warunki uzyskania prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz sposób obliczania wysokości tego świadczenia dla pracowników samorządowych określają przepisy ustawy z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wynosi 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu poprzedniego roku kalendarzowego za czas faktycznie przepracowany.
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 kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
4. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
  - 1) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej,
  - 2) 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,
  - 3) 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) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej,
    - e) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
  - 4) korzystania z urlopów: wychowawczego, macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego na warunkach urlopu macierzyńskiego.

- 5) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

## **Rozdział V**

### **INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ**

#### **§ 18**

Pracownikowi przysługuje poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy, wypłacane zgodnie ustawą z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
- 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 237<sup>1</sup> Kodeksu pracy oraz ustawę z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniach społecznych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- 3) świadczenia należne z tytułu podróży służbowych – na podstawie art.41 ustawy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w samorządowych jednostkach sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej,
- 4) odprawa pośmiertna przysługująca rodzinie pracownika na podstawie art.93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym przepisie,
- 4) ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego na podstawie art.237<sup>7</sup> Kodeksu Pracy i Regulaminu Pracy Ośrodka.
- 5) ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop, na podstawie art.172 Kodeksu Pracy i rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

## **Rozdział VI**

### **AWANSOWANIE PRACOWNIKÓW**

#### **§ 19**

1. Awansowanie pracowników następuje z własnej inicjatywy pracodawcy i wiąże się ze zmianą kategorii zaszeregowania i wzrostem wynagrodzenia zasadniczego z zachowaniem wymagań kwalifikacyjnych.
2. Wzrost wynagrodzenia zasadniczego pracownika w ramach danej kategorii zaszeregowania następuje z inicjatywy własnej pracodawcy.

## **Rozdział VII**

### **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

#### **§ 20**

1. Zmiana postanowień regulaminu wynagradzania wymaga formy pisemnej i takiego samego trybu, jaki obowiązuje przy wprowadzaniu regulaminu.
2. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się odpowiednio powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

#### **§ 21**

Regulamin podlega podaniu do wiadomości pracownikom Środowiskowego Domu Samopomocy w Kole.

#### **§ 22**

Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym regulaminem przez pracodawcę.

#### **§ 23**

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracownikom Środowiskowego Domu Samopomocy w Kole.

Załączniki do Regulaminu Wynagradzania:

1. Wykaz stanowisk, wymagania kwalifikacyjne na poszczególnych stanowiskach, poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
2. Tabela miesięcznych minimalnych/maksymalnych kwot wynagradzania zasadniczego.
3. Tabela stawek dodatku funkcyjnego.

PRACOWNIK  
Środowiskowego Domu Samopomocy w Kole  
Małgorzata Gatrzyk

**WYKAZ STANOWISK, WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH, POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO DLA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ**

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne <sup>1)</sup>			
		Minimalny/ maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Stawka dodatku funkcyjn ego	wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6
1	Główny księgowy	XV - XIX	1-2	według odrębnych przepisów	-
2	Inspektor	XI - XIV		wyższe średnie	3 5
3	Starsza pielęgniarka	XIII - XV XII - XIV	-	wyższe, według odrębnych przepisów średnie, według odrębnych przepisów	5 5
4	pielęgniarka	XII – XIV XI - XII	-	wyższe, według odrębnych przepisów średnie, według odrębnych przepisów	- -
5	Starszy fizjoterapeuta	XIV - XV	-	według odrębnych przepisów	-
6	Fizjoterapeuta	XIII - XIV	-	według odrębnych przepisów	-
7	Starszy technik fizjoterapii	XIII - XIV	-	dyplom w zawodzie	5
8	Technik fizjoterapii	XI - XII	-	średnie medyczne, dyplom w zawodzie	-
9	Starszy terapeuta zajęciowy	XIV – XV XII - XIII	-	wyższe pedagogiczne policjalna szkoła odpowiedniej specjalności i tytuł zawodowy lub dyplom w zawodzie	5 5
10	Terapeuta zajęciowy	XIII - XIV XI - XII	-	wyższe pedagogiczne policjalna szkoła odpowiedniej specjalności i tytuł zawodowy lub dyplom w zawodzie	-
11	Starszy instruktor terapii zajęciowej	XII - XIV	-	dyplom w zawodzie, średnie i policjalna szkoła odpowiedniej specjalności	5
12	Instruktor terapii zajęciowej	XI - XII	-	średnie i policjalna szkoła odpowiedniej specjalności	-
13	Starszy opiekun	XI - XIII	-	średnie	5
14	Opiekun	VIII- X	-	średnie, szkoła asystentów medycznych	1

15	Młodszy opiekun	VII - VIII		średnie, szkoła asystentów medycznych	-
16	sprzątaczką	II - V		podstawowe	

- 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 Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, uwzględniają wymagania określone w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 tej ustawy.
- 2) Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to ukończenie studiów potwierdzone dyplomem, o którym mowa w art. 77 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w zakresie 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.

**TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH / MAKSYMALNYCH KWOT  
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

KATEGORIA ZASZEREGOWANIA	MINIMALNA KWOTA W ZŁOTYCH	MAKSYMALNA KWOTA W ZŁOTYCH
I	3300	4350
II	3350	4450
III	3400	4550
IV	3450	4650
V	3500	4750
VI	3550	4850
VII	3600	4950
VIII	3650	5050
IX	3700	5150
X	3800	5350
XI	3900	5550
XII	4000	5650
XIII	4100	5850
XIV	4200	6050
XV	4300	6250
XVI	4400	6550
XVII	4600	6950
XVIII	4800	7350
XIX	5000	7550
XX	5200	7750

**TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO**

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego
1	od 440,00zł do 600,00zł
2	od 610,00zł do 850,00zł
3	od 860,00zł do 1100,00zł
4	od 1120,00zł do 1500,00zł