

Załącznik
do Zarządzenia nr 10/2013
Dyrektora MOS ze SP nr 56
z dn. 26.11.2013r.

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH
w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii ze Szkołą Podstawową nr 56
w Lublinie**

Na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.);
- 2) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458);
- 3) ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. nr 200, poz. 1679 z późn.zm);
- 4) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398)

ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych w Młodzieżowym Ośrodku Socjoterapii ze Szkołą Podstawową nr 56 w Lublinie zwany dalej Regulaminem.

**Rozdział I
Postanowienia wstępne**

§ 1

Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz aktów wykonawczych do ustawy,
- 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
- 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
- 4) placówce – rozumie się przez to Młodzieżowy Ośrodek Socjoterapii,
- 5) pracodawcy – rozumie się przez to placówkę, o której mowa w pkt. 4, w imieniu której czynności z zakresu prawa pracy wykonuje dyrektor placówki,
- 6) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w placówce na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych urzędniczych, oraz pomocniczych i obsługi na podstawie umowy o pracę,
- 7) organizacji związkowej – rozumie się przez to zakładowe organizacje związkowe obejmujące swoim zasięgiem miejskie jednostki organizacyjne działające w zakresie oświaty,
- 8) minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone ustawą o minimalnym wynagrodzeniu;
- 9) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w ustawie o minimalnym wynagrodzeniu z dn. 10.10.2002r. (Dz.U. Nr 200 poz.1679 z późn. zm.)

§ 2

Regulamin określa warunki wynagradzania pracowników, zasady przyznawania dodatkowych składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą.

§ 3

1. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, w tym:

- 1) dodatek funkcyjny,
- 2) dodatek specjalny,
- 3) dodatek za wieloletnią pracę,
- 4) premia,
- 5) nagroda,
- 6) nagroda jubileuszowa,
- 7) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 8) dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej,
- 9) dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta,
oraz
- 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

2. Pracownikowi przysługują również inne świadczenia związane z pracą, w tym:

- 1) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- 2) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
- 3) odprawa pośmiertna.

Rozdział II

Wynagrodzenie i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia

Postanowienia ogólne

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Indywidualne wynagrodzenie pracownika na danym stanowisku ustala pracodawca w oparciu o „Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach” stanowiący Załącznik Nr 1 do Regulaminu.
3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.
4. Jeżeli wynagrodzenie jest niższe od minimalnego wynagrodzenia pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca łącznie z wynagrodzeniem.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5

Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w oparciu o „Tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego” stanowiącą załącznik Nr 2 do Regulaminu.

Dodatek funkcyjny

§ 6

1. Dodatek funkcyjny ustala się w oparciu o „Tabelę stawek dodatku funkcyjnego” stanowiącą Załącznik Nr 3 do Regulaminu.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, dla których w Wykazie, o którym mowa w § 4 ust. 2 Regulaminu, przewidziano dodatek funkcyjny.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa lub pełnienia obowiązków na stanowiskach, o których mowa w ust. 2
4. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
5. W związku z tym dodatek wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy 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.).

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 7

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.
2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym dodatku nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy 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.).

Dodatek specjalny

§ 8

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia

obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu odpowiedzialności lub złożoności.

3. Dodatek specjalny przysługuje w kwocie nie przekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego łącznie.
4. Dodatek specjalny przysługuje na czas oznaczony, nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 6 miesięcy.
5. Dodatek specjalny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
6. Dodatek specjalny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy 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.).

Premia

§ 9

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy w wysokości 30 % planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników.
2. Pracownik ma prawo do premii w wysokości 20 % jego wynagrodzenia zasadniczego.
3. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może, w ramach funduszu, o którym mowa w ust. 1, przyznać pracownikowi premię w wysokości do 50 % jego wynagrodzenia zasadniczego.
4. Pracownik traci prawo do premii w następujących przypadkach:
 - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 2) samowolnego opuszczenia stanowiska pracy bez usprawiedliwienia,
 - 3) spożywania alkoholu w miejscu pracy, stawienia się w pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
 - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
 - 5) narażenia placówki na straty materialne/finansowe.
5. Pracodawca może obniżyć wysokość premii w następujących przypadkach:
 - 1) nieprzestrzegania przepisów regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - 2) ukarania pracownika jedną z kar porządkowych przewidzianych w przepisach prawa pracy (upomnienia lub nagany).
6. Jeżeli przewinienie, o którym mowa w ust. 4 lub 5, nastąpiło po naliczeniu premii lub po jej wypłaceniu za dany miesiąc, pozbawia się pracownika premii lub części premii w kolejnym miesiącu.
7. Pracodawca obowiązany jest bezzwłocznie poinformować pracownika o przyczynie obniżenia lub pozbawienia premii.
8. Na wniosek pracownika lub związków zawodowych pracodawca przedkłada pisemne uzasadnienie obniżenia lub odebrania premii.
9. Premia jest pomniejszana o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
10. Premię wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy 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.).

11. Pracownikom może zostać przyznana premia uznaniowa. Decyzję o przyznaniu premii i jej wysokości podejmuje w każdym przypadku Dyrektor MOS.

Nagroda

§ 10

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 1% planowanych wynagrodzeń zasadniczych pracowników.
2. Kwota przyznanej pracownikowi nagrody nie może być niższa niż 25 % i wyższa niż 100 % najniższego wynagrodzenia.
3. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje pracodawca.
4. Nagrodę przyznaje się za:
 - 1) indywidualne wyniki pracy pracownika, jego zaangażowanie w pracy, rzetelność, dyspozycyjność, samodzielność.
 - 2) inicjatywę w podejmowaniu działań polepszających organizację pracy placówki,
 - 3) złożoność realizowanych zadań,
 - 4) wykonywanie zadań nie leżących w stałym zakresie obowiązków.
5. Wysokość nagrody przyznanej pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku urzędniczym powinna uwzględniać wyniki okresowej oceny pracy pracownika, o której mowa w ustawie.
6. Nagroda przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym nagrody nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy 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.).

Nagroda Jubileuszowa

§ 11

Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 12

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, na polecenie pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w tych godzinach.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymał czas wolny od pracy
3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy prawa pracy.
4. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wlicza się do podstawy wymiaru

wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy 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.).

Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej

§ 13

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.
2. Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy 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.).

Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta

§ 14

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta w przypadkach, o których mowa w art. 151¹¹ Kodeksu pracy, pracodawca zapewnia dzień wolny od pracy.
2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie we wskazanym terminie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w święto.
3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku, o którym mowa w ust. 2, regulują przepisy prawa pracy.
4. Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy 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.).

Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej

§ 15

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160 poz. 1080 z późn. zm.).
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia

za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy 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.).

Rozdział 3

Świadczenia związane z pracą

Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

§ 16

Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.

Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy

§ 17

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.) przysługuje odprawa pieniężna.

Odprawa pośmiertna

§ 18

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. Zasady ustalania i wypłaty odprawy pośmiertnej określają przepisy prawa pracy.

Rozdział 4

Postanowienia końcowe

§ 19

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia i dodatkowych składników wynagrodzenia, o których mowa w § 5-9, następuje nie wcześniej niż pięć dni przed ostatnim dniem miesiąca którego wynagrodzenie dotyczy, nie później niż do dnia 28 każdego miesiąca.
3. Wypłata dodatkowych składników wynagrodzenia, o których mowa w § 12 - § 14 następuje w ostatnim dniu miesiąca

4. Okresem rozliczeniowym jest okres jednego miesiąca tj. od 1 do ostatniego dnia danego miesiąca.
5. Dopuszcza się zatrudnienie pracownika na zadaniowy czas pracy.

§ 20

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty jego ogłoszenia.
2. Każdy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią niniejszego Regulaminu.

§ 21

Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

§ 22

1. Propozycja zmian w Regulaminie przysługuje pracodawcy i organizacjom związkowym.
2. Każdorazowa zmiana postanowień niniejszego Regulaminu wymaga dla swej ważności zachowania formy pisemnej i uzgodnienia z organizacjami związkowymi.

§ 23

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy, rozporządzenia oraz przepisy prawa pracy.

§ 24

Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu tracą moc dotychczasowe Regulaminy:

- Premiowania pracowników administracji i obsługi z dnia 30.12.2005r.,
- Przyznawania Nagród Dyrektora pracownikom nie będącym nauczycielami z dnia 21.12.2005.

§ 25

Regulamin został uzgodniony z organizacjami związkowymi.

Lublin, dnia 26.11.2013.

Pracodawca:

**Załącznik Nr 1
do Regulaminu**

Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach

w samorządowych jednostkach organizacyjnych

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6
I. Wszystkie jednostki					
Kierownicze stanowiska urzędnicze					
1.	Główny księgowy	XVI	8	według odrębnych przepisów ¹⁾	
2.	Dyrektor biura, kierownik oddziału (filii), rejonowego (terenowego) oddziału	XV	5	wyższe ²⁾	5
3.	Audytor wewnętrzny	XV	7	według odrębnych przepisów	
4.	Zastępca głównego księgowego	XIV	7	wyższe ekonomiczne lub podyplomowe ekonomiczne	3
5.	Naczelnik (kierownik) wydziału (działu, pracowni, samodzielnego referatu,	XII	4	wyższe ²⁾	5

	samodzielnej sekcji, laboratorium, placówki specjalistycznej), kierownik Biura Strefy Płatnego Parkowania				
6.	Kierownik zespołu	X	5	wyższe ²⁾	5
7.	Zastępca: naczelnika (kierownika) wydziału (działu, zespołu, pracowni, samodzielnego referatu, samodzielnej sekcji, laboratorium, placówki specjalistycznej), kierownika Biura Strefy Płatnego Parkowania	X	4	wyższe ²⁾	4
8.	Kierownik sekcji (zmiany, referatu)	X	4	wyższe ²⁾	4
Stanowiska urzędnicze					
1.	Główny: specjalista, programista	XII	5	wyższe ²⁾	5
	główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy			Według odrębnych przepisów	
2.	Radca prawny	XIII	5	Według odrębnych przepisów	
3.	Starszy inspektor wojewódzki	XIV	4	wyższe ²⁾	4
4.	Inspektor wojewódzki	XIII	3	wyższe ²⁾	4
5.	Starszy specjalista, starszy informatyk, starszy programista, starszy projektant, starszy specjalista-laborant, starszy technolog	X	-	wyższe ²⁾	5

	starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy			Według odrębnych przepisów	
6.	Starszy rewident zakładowy	IX	-	wyższe ²⁾	5
7.	Starszy inspektor powiatowy	XI	2	średnie ³⁾ i szkoła pomaturalna	4
8.	Inspektor powiatowy	X	2	średnie ³⁾	5
9.	Starszy inspektor, informatyk, projektant, specjalista-laborant, technolog	IX	-	wyższe ²⁾	4
	średnie ³⁾			5	
	starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy			Według odrębnych przepisów	
10.	Specjalista, programista, rewident zakładowy	VIII	-	wyższe ²⁾	4
				średnie ³⁾	5
11.	Inspektor	IX-XIII	-	wyższe ²⁾	2
	inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy			średnie ³⁾	4
				Według odrębnych przepisów	
12.	Samodzielny referent, starszy księgowy	VII	-	wyższe ²⁾	2
				średnie ³⁾	4
13.	Starszy referent, starszy intendent, starszy laborant, starszy statystyk, podinspektor, księgowy, kasjer	VI	-	wyższe ²⁾	-
				średnie ³⁾	2
14.	Laborant, statystyk,	V	-	średnie ³⁾	-

	planista, kosztorysant				
15.	Referent	V	-	średnie ³⁾	-
16.	Kierownik zespołu inspektorów nadzoru, kierownik nadzoru inwestorskiego	XIV	7	wyższe ²⁾ i uprawnienia budowlane	7
17.	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	XIV	6		5
18.	Inspektor nadzoru inwestorskiego	XII	5	wyższe ²⁾ i uprawnienia budowlane	4
				średnie ³⁾ i uprawnienia budowlane	6
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Kierownik: zespołu magazynów, Centralnego magazynu	IX	5	wyższe ²⁾	3
				średnie ³⁾	5
2.	Kierownik magazynu, zastępca kierownika: zespołu magazynów, centralnego magazynu	VIII	3	wyższe ²⁾	2
				średnie ³⁾	4
3.	Kierownik dyspozytorni	XI	2	średnie ³⁾	5
4.	Kierownik: warsztatu, pralni, recepcji, wypożyczalni sprzętu, kuchni, stołówki	VIII	3	wyższe ²⁾	-
				średnie ³⁾	4
5.	Kierownik powielarni	VII	3	wyższe ²⁾	-
				średnie ³⁾	4
6.	Kierownik biblioteki	X	2	jak dla stanowiska starszego bibliotekarza	
	kierownik: świetlicy, klubu			średnie ³⁾	4

7.	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	IX	-	Według odrębnych przepisów	
8.	Kierownik punktu sprzedaży	VIII	2	średnie ³⁾	4
9.	Starszy operator elektronicznych monitorów ekranowych, starszy recepcjonista, starszy magazynier, zaopatrzeniowiec, operator sprzętu audiowizualnego, operator urządzeń, konserwator maszyn i urządzeń	VII	-	średnie ³⁾	1
				zasadnicze zawodowe ⁵⁾	2
10.	Zastępca kierownika: magazynu, warsztatu	VIII	1	średnie ³⁾	2
11.	Starszy bibliotekarz	IX	-	Według odrębnych przepisów	
12.	Maszynistka klasy mistrzowskiej, operator elektronicznych monitorów ekranowych	VI	-	średnie ³⁾	3
13.	Kierownik: kancelarii, hali maszyn, archiwum	VII	1	średnie ³⁾	2
14.	Kierownik centrali telefonicznej	VI	1	średnie ³⁾	2
15.	Bibliotekarz	V	-	Według odrębnych przepisów	
16.	Archiwista, kancelista magazynier, intendent	V	-	średnie ³⁾	1
				zasadnicze zawodowe ⁴⁾	2
17.	Starsza maszynistka	V	-	średnie ³⁾	-
18.	Recepcjonista	IV	-	średnie ³⁾	1

				zasadnicze zawodowe ⁵⁾	2
19.	Introligator, operator urządzeń powielających, kontystka	V	-	średnie ³⁾	-
20.	Sekretarka, Maszynistka	IV	-	średnie ³⁾	-
21.	Teletypistka, Telefonistka	IV	-	średnie ³⁾	-
22.	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna, laboratoryjna)	III	-	średnie ³⁾	-
23.	Kierowca-operator maszyn specjalnych	IX	-	Według odrębnych przepisów	
24.	Kierowca autobusu	VII	-	Według odrębnych przepisów	
25.	Kierowca samochodu ciężarowego: - powyżej 13 ton, - od 3,5 do 13 ton, - do 3,5 ton	VIII VII V	-	według odrębnych przepisów	
26.	Kierowca samochodu dostawczego	VII	-		
27.	Kierowca samochodu towarowo-osobowego	IX	-		
28.	Kierowca ciągnika	V	-		
29.	Kierowca samochodu osobowego	V	-		
30.	Kierowca transportu wewnętrznego	IV	-		
31.	Starszy majster	X	4	wyższe ²⁾	3
				średnie ³⁾ i tytuł mistrza	5
32.	Starszy mistrz	IX	4	wyższe ²⁾	3

				średnie ³⁾ i tytuł mistrza	4
33.	Majster	IX	2	średnie ³⁾	3
34.	Mistrz	VII	2	średnie ³⁾ i tytuł mistrza	3
35.	Leśniczy	IX	1	średnie zawodowe	3
36.	Rzemieślnik specjalista	VII	-	średnie zawodowe	4
				Zasadnicze zawodowe ⁵⁾	
37.	Maszynista (taboru pasażerskiego, kotłów i inne)	VII	-	średnie zawodowe	1
				Zasadnicze zawodowe ⁵⁾ i uprawnienia kwalifikacyjne	
38.	Kuchmistrz-szef kuchni	VIII	2	średnie ³⁾	4
39.	Sprzedawca, Bufetowy	IX	-	Zasadnicze zawodowe ⁵⁾	3
40.	Starszy rzemieślnik (starszy: murarz, malarz, betoniarz, stolarz, cieśla, dekarz, monter, kowal, ślusarz, tokarz, frezer, tapicer, spawacz, elektryk, mechanik, mechanik-diagnosta, elektromechanik, elektromonter, radiomechanik, kucharz i inne), starszy konserwator, robotnik wysoko wykwalifikowany	VI	-	Średnie zawodowe	3
				Zasadnicze zawodowe ⁵⁾	
41.	Kanalarz, Wulkanizator	VI	-	Zasadnicze zawodowe ⁵⁾	-

42.	Drwal	VI	-	Podstawowe ⁴⁾	-
43.	Motorniczy	VIII	-	Według odrębnych przepisów	
44.	Dyspozytor, kontroler ruchu	VIII	-	zasadnicze zawodowe ⁵⁾	3
45.	Szef kuchni	VII	1	średnie zawodowe	4
				zasadnicze zawodowe ⁵⁾ i tytuł mistrza	
46.	Rzemieślnik (murarz, malarz, betoniarz, stolarz, cieśla, gajowy, dekarz, monter, kowal, ślusarz, tokarz, frezer, tapicer, spawacz, elektryk, mechanik, mechanik-diagnosta, elektromechanik, elektromonter, radiomechanik, kucharz, krawiec i inne), konserwator, robotnik wykwalifikowany	V	-	średnie zawodowe	-
				zasadnicze zawodowe ⁵⁾ i odpowiednie wykształcenie w zawodzie	
47.	Kelner	VII	-	zasadnicze zawodowe ⁵⁾	-
				Podstawowe ⁴⁾	
48.	Starsza pokojowa	V	-	Podstawowe ⁴⁾	3
49.	Kontroler: biletowy, strefy płatnego parkowania	VII	-	średnie ³⁾	2
50.	Pomoc rzemieślnika, pomoc kuchenna, robotnik do prac ciężkich, palacz kotłowy	IV	-	zasadnicze zawodowe ⁵⁾	-
				Podstawowe ⁴⁾	
51.	Palacz c.o.	IV	-	podstawowe i kurs dla palaczy c.o.	-

52.	Robotnik: zajezdniowy, manewrowy-przetokowy	VI	-	podstawowe i wyszkolenie kursowe	-
53.	Pracznica, szwaczka, prasowaczka, detaszer, malarz	VI	-	Podstawowe ⁴⁾	-
54.	Robotnik gospodarczy (magazynowy), Powielaczowy	II	-	zasadnicze zawodowe	-
				Podstawowe ⁴⁾	
55.	Sprzedawca biletów, wydawca paliw	VI	-	zasadnicze zawodowe	-
				Podstawowe ⁴⁾	
56.	Pokojowa, łazienny, kąpielowy, robotnik do pracy lekkiej, wozak	IV	-	Podstawowe ⁴⁾	-
57.	Starszy: portier, woźny, szatniarz, dozorca	III	-	Podstawowe ⁴⁾	-
58.	Pilot zajezdniowy	IV	-	podstawowe i wyszkolenie kursowe	-
59.	Portier, szatniarz, dozorca, dźwigowy, woźny, sprzątacznica laboratoryjna, pomoc palacza c.o.	II	-	Podstawowe ⁴⁾	-
60.	Sprzątacznica	I	-	Podstawowe ⁴⁾	-
61.	Goniec	II	-	Podstawowe ⁴⁾	-
62.	Robotnik	I	-	Podstawowe ⁴⁾	-
63.	Starszy lekarz	XVII	-	Według odrębnych	

64.	Lekarz	XV	-	przepisów	
65.	Starsza pielęgniarka	XII	-		
66.	Pielęgniarka	XI	-		
Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych					
1.	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	X	-	Wyższe	5
		VIII	-	Wyższe	4
		VII	-	Średnie	5
				Wyższe	2
2.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	VI	-	Wyższe	-
		V	-	Średnie	2
V. Jednostki działające w zakresie oświaty					
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Kierownik biura warsztatowego, kierownik stacji obsługi samochodów, kierownik budowy	XVI	5	wyższe ²⁾	7
2.	Kierownik obiektów sportowych	XIII	4	wyższe ²⁾	7
3.	Kierownik gospodarczy	XIII	3	wyższe ²⁾	2
				średnie ³⁾	6
4.	Sekretarz szkoły	XII	3	średnie ³⁾	5
5.	Starszy ratownik	IX	-	średnie ³⁾	4
6.	Dietetyczka	X	-	średnie ³⁾	4
7.	Ratownik	VIII	-	średnie ³⁾	2
8.	Młodszy ratownik	VII	-	średnie ³⁾	-

9.	Pomoc nauczyciela	VI	-	Podstawowe ⁴⁾	-
10.	Rolnik hodowca	VII	-	zasadnicze zawodowe ⁵⁾	-
11.	Robotnik szklarniowy	VI	-	zasadnicze zawodowe ⁵⁾	-
12.	Robotnik budowlany	V	-	Umiejętność wykonywania pracy	-
13.	Robotnik polowy	IV	-	Umiejętność wykonywania pracy	-
14.	Opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły)	I	-	Podstawowe ⁴⁾	-

¹⁾ Szczegółowe 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, uwzględniają wymagania określone w ustawie. Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników służby bhp określają odrębne przepisy.

²⁾ Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

³⁾ Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

⁴⁾ Podstawowe i umiejętność wykonywania czynności.

⁵⁾ Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

**Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia
zasadniczego**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	1100	1650
II	1120	1750
III	1140	1950
IV	1160	2150
V	1180	2350
VI	1200	2550
VII	1220	2750
VIII	1240	2950
IX	1260	3150
X	1280	3350
XI	1300	3550
XII	1350	3750
XIII	1400	3950
XIV	1450	4150
XV	1500	4350
XVI	1550	4550
XVII	1600	4750

Tabela maksymalnych stawek dodatku funkcyjnego

Najniższe wynagrodzenie – 1100 zł

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia	Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego w złotych
1	do 40	440
2	do 60	660
3	do 80	880
4	do 100	1100
5	do 120	1320
6	do 140	1540
7	do 160	1760
8	do 200	2200