

**REGULAMIN
WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH
W SZKOLE PODSTAWOWEJ NR 1 W LUBLINIE**

ROZDZIAŁ I

Przepisy ogólne

§ 1. 1. Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Szkole Podstawowej nr 1 w Lublinie, zwany dalej Regulaminem, określa:

- 1) wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi w Szkole Podstawowej nr 1 w Lublinie,
- 2) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach,
- 3) minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionymi w szkole,
- 4) maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- 5) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
- 6) zasady naliczania nagród jubileuszowych,
- 7) zasady i sposób przyznawania dodatków funkcyjnych.

§ 2. 1. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 1 w Lublinie,
- 2) pracownika samorządowym – należy przez to rozumieć pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w szkole na stanowiskach innych niż pedagogiczne,
- 3) szkole – należy przez to rozumieć Szkołę Podstawową nr 1 w Lublinie,
- 4) rozporządzeniu płacowym – należy przez to rozumieć Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. (Dz. U. z 2014 poz. 1786) zmienione Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 r. (Dz. U. z 2017 poz. 1621),
- 5) zakładowej organizacji zawodowej – należy przez to rozumieć związek zawodowy lub jednostkę organizacyjną związku zawodowego działające w szkole, którym przysługują uprawnienia zakładowej organizacji związkowej,

- 6) wynagrodzeniu – rozumie się przez to wypłaty na rzecz pracowników z tytułu wykonywanej pracy, z wyłączeniem świadczeń z ubezpieczenia społecznego, świadczeń z tytułu diet, odszkodowań i innych tytułów nie zaliczanych do wynagrodzeń,
- 7) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania określone w załączniku nr 1 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2017 poz. 1621),
- 8) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008 nr 223, poz. 1458),
- 9) ustawa o ochronie danych osobowych – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2016 poz. 922).

ROZDZIAŁ II

Ochrona wynagrodzenia za pracę

§ 3. 1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

2. Sposób wypłaty wynagrodzenia musi być zorganizowany w sposób zabezpieczający przestrzeganie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych.

3. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 3) zaliczki pieniężne udzielane pracownikowi,
- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 ustawy – Kodeks pracy.

4. Nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.

5. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się w pełnej wysokości kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za którą pracownik nie

zachowuje prawa do wynagrodzenia.

ROZDZIAŁ III

Pieniężne świadczenia związane z pracą

§ 4. 1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.

2. Pracownikowi, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości pracy przysługują – w wypadkach i na warunkach określonych regulaminem – następujące składniki wynagrodzenia:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatki do wynagrodzenia:
 - a) funkcyjny,
 - b) za wieloletnią pracę,
 - c) za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - d) za pracę w porze nocnej,
 - e) za pracę w niedziele, dni ustawowo wolne od pracy i dodatkowo dni wolne od pracy,
- 3) dodatek specjalny z tytułu zwiększenia wykonywania obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.

3. Fakultatywnymi świadczeniami pieniężnymi związanymi z pracą poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionym w ust. 2 i ust. 3 dodatkami są:

- 1) świadczenie przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu pracy oraz przepisów regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2017 poz. 1368.),
- 2) świadczenie przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237¹ Kodeksu pracy oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń,
- 3) ekwiwalent za pranie odzieży roboczej w oparciu o art. 237⁹ Kodeksu pracy w wysokości określonej w Zarządzeniu Dyrektora Szkoły Podstawowej nr 1 w Lublinie w sprawie norm ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej,
- 4) zwrot kosztów podróży służbowej na obszarze kraju i poza granicami kraju wg zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej,

- 5) dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. z 2016 poz. 2217),
- 6) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę w wysokości określonej w § 13 Regulaminu,
- 7) nagroda jubileuszowa, wg zasad określonych w § 12 Regulaminu,
- 8) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. z 216 r. poz. 1474).

2. 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 od pracodawcy odprawa pośmiertna na podstawie art. 93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym przepisie.

ROZDZIAŁ IV

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5. 1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.

2. Najniższe 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 2017 r. poz. 847).

3. Stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania.

4. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może być niższe niż minimalna przysługująca pracownikowi kwota wynagrodzenia zasadniczego określona w załączniku nr 1 do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

5. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie tabeli stanowisk, kwalifikacji i zaszerogowania pracowników stanowiącej załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania.

6. Ustala się wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach kwalifikacyjnych na poziomie minimalnych wymagań na tych stanowiskach, określonych w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do Rozporządzenia Rady Ministrów z 18 marca 2009 r. oraz w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

ROZDZIAŁ V

Dodatki płacowe obligatoryjne

§ 6. 1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach:

- 1) główny księgowy,
- 2) kierownik gospodarczy,
- 3) sekretarz szkoły

przysługuje dodatek funkcyjny, określony w relacji procentowej do kwoty najniższego wynagrodzenia zasadniczego, w ramach stawek wskazanych dla poszczególnych stanowisk w tabelach, stanowiących załączniki nr 1 i 2 do niniejszego regulaminu oraz na poziomie ustalonym w tabeli stawek dodatku funkcyjnego stanowiącego załącznik nr 3 do regulaminu.

§ 7. 1. Z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wyższej wysokości niż określonej w pkt. 2.

4. Dodatek specjalny przysługuje pracownikowi 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 innym chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia

społecznego.

§ 8. 1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

3. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia 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;

4. 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 oraz konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Jeżeli praca w szkole stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

6. Pracownikowi, który wykonuje pracę w szkole w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

7. 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.

§ 9. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych:

- 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nocnych, niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym rozkładem pracy,
- 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym

innym dniu niż określony w pkt. 1.

2. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić pracownikowi czasu wolnego w tym samym wymiarze z uwzględnieniem przepisów Kodeksu pracy regulujących tą kwestię.

§ 10. 1. Stawkę godzinową:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną,
- 2) wynikającą z najniższego wynagrodzenia zasadniczego ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 11. 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego nie niższej jednak niż 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

ROZDZIAŁ VI

Fakultatywne pieniężne świadczenia związane z pracą

§ 12. 1. 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.

2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

3. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej, wlicza się jeden z tych okresów.

4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w szkole 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.

5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.

6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

7. Podstawę naliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, 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. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje „z urzędu” tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.

§ 13. 1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

- 1) po 10 latach – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
- 2) po 15 latach – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
- 3) po 20 latach – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2. Pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, nie może ponownie nabyć do niej prawa, zgodnie z art. 92¹ §2 Kodeksu pracy.

3. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.

4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

§ 14. 1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pracowników ze szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród, w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.

2. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje Dyrektor Szkoły, po zasięgnięciu opinii kierownika gospodarczego w przypadku przyznania nagród dla pracowników obsługi.

3. Nagrody są przyznawane z okazji Dnia Edukacji Narodowej.

4. Wysokość nagród ustalana jest corocznie przez Dyrektora Szkoły.

5. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:

- 1) wzorowe wypełnianie obowiązków,
- 2) złożoność realizowanych zadań,
- 3) terminowe wykonywanie zadań,
- 4) wykazywanie inicjatywy w pracy,
- 5) przestrzeganie przepisów i zasad bhp i ppoż.,
- 6) podnoszenie kwalifikacji i umiejętności zawodowych, zgodnie z potrzebami Szkoły,
- 7) dbanie o dobro Szkoły.

6. Przyznana kwota nagrody nie jest pomniejszana za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie za czas choroby albo zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

ROZDZIAŁ VII

Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy

§ 15. 1. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy przysługuje w okresie:

- 1) niezdolności do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego,
- 2) gotowości pracownika do świadczenia pracy, której świadczyć nie mógł z przyczyn pracodawcy,
- 3) usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

2. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) 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) wypadku w pracy, w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży, w okresie wskazanym w ust. 1 pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim, przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów w okresie wskazanym w ust. 1 pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
3. Za czas niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 33 dni w roku kalendarzowym, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

ROZDZIAŁ VIII

Sposoby i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych

- § 16. 1.** Wypłata wynagrodzenia dla pracowników nie będących nauczycielami odbywa się z dołu do 28 dnia każdego miesiąca.
2. W przypadku, gdy termin wypłaty przypada na dzień wolny od pracy, wypłaty dokonuje się w następnym dniu roboczym.
 3. Wypłata wynagrodzenia za godziny nadliczbowe oraz dodatek za pracę w porze nocnej, następuje do końca miesiąca, w którym godziny te zostały wypracowane.
 4. Na pisemny wniosek pracownika wynagrodzenie i inne należności ze stosunku pracy są przekazywane na wskazane przez niego konto bankowe.

ROZDZIAŁ IX

Postanowienia końcowe

- § 17. 1.** Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru

czasu pracy określonego w umowie o pracę.

2. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

3. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

4. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

§ 18. 1. Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu dotychczasowy składnik wynagrodzenia zwany premią zostaje włączony do wynagrodzenia zasadniczego.

.....
(pieczęć i podpis Pracodawcy)

Organizacje związkowe działające w Szkole Podstawowej nr 1 w Lublinie:

STAWKI MINIMALNEGO I MAKSYMALNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Min. poziom wynagrodzenia zasadniczego w zł	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	1700	2200
II	1720	2300
III	1740	2400
IV	1760	2550
V	1780	2650
VI	1800	2800
VII	1820	2950
VIII	1840	3100
IX	1860	3200
X	1880	3300
XI	1900	3600
XII	1920	3800
XIII	1940	4000
XIV	1960	4100
XV	1980	4200
XVI	2000	4350
XVII	2100	4400
XVIII	2200	4450
XIX	2400	4600

WYKAZ STANOWISK, KATEGORIE ZASZEREGOWANIA
oraz wymagania kwalifikacyjne dla danych stanowisk w Szkole Podstawowej Nr 1 w Lublinie

Lp.	Stanowisko	Rodzaj stanowiska	Grupa zaszerogowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
					Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1.	Kierownik gospodarczy	pomocnicze i obsługi	XIII	4	wyższe	2
					średnie	6
2.	Sekretarz szkoły	pomocnicze i obsługi	XII	4	średnie	5
3.	Robotnik do pracy lekkiej	pomocnicze i obsługi	IV		podstawowe	-
4.	Portier, szatniarz, dozorca, woźny, woźna	pomocnicze i obsługi	II		podstawowe	-
5.	Sekretarka	pomocnicze i obsługi	IV		średnie	3
6.	Konserwator, Konserwator – dozorca	pomocnicze i obsługi	V		zasadnicze zawodowe	2
7.	Rzemieślnik specjalista - dozorca	Pomocnicze i obsługi	VII		Średnie zawodowe zasadnicze zawodowe	4
8.	Specjalista	urzędnicze	VIII		średnie	3
9.	Samodzielny referent	urzędnicze	VII		średnie	2
10.	Starszy informatyk	Pomocnicze i obsługi	X		wyższe	4
11.	Główny księgowy	kierownicze urzędnicze	XVI	9	według odrębnych przepisów	

Tabela stawek dodatku funkcyjnego

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1	do 30
2	do 50
3	do 70
4	do 90
5	do 110
6	do 130
7	do 150
8	do 170
9	do 190