

**ZARZĄDZENIE NR 19/2023**  
**DYREKTORA MIEJSKIEGO OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W NOWYM MIEŚCIE**  
**LUBAWSKIM**

z dnia 3 lipca 2023 r.

**w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Nowym**  
**Mieście Lubawskim**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz.U. z 2022 r. poz. 530) oraz art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

**§ 1.** Ustala się Regulamin wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Nowym Mieście Lubawskim stanowiący załącznik do niniejszego Zarządzenia.

**§ 2.** Traci moc Zarządzenie Nr 24/2018 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Nowym Mieście Lubawskim z dnia 21 maja 2018 r. z późniejszymi zmianami w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Nowym Mieście Lubawskim

**§ 3.** Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników z mocą obowiązującą od 1 lipca 2023 r.

Dyrektor Miejskiego Ośrodka  
Pomocy Społecznej  
w Nowym Mieście  
Lubawskim

**Dariusz Andrzejewski**

Załącznik do zarządzenia Nr 19/2023

Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Nowym Mieście Lubawskim  
z dnia 3 lipca 2023 r.

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW MIEJSKIEGO OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W NOWYM MIEŚCIE LUBAWSKIM**

### **Rozdział 1. Postanowienia ogólne**

**§ 1.** Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Nowym Mieście Lubawskim zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, zwany dalej regulaminem określa:

1) wykaz kierowniczych stanowisk urzędniczych, stanowisk urzędniczych, stanowisk pomocniczych i obsługi oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach,

2) warunki i sposób wynagradzania, w tym w szczególności dotyczące dodatków do wynagrodzenia oraz premii i nagród,

3) minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach pracy.

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

1) Ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 530),

2) Rozporządzeniu - rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1960 z późn. zm.),

3) Kodeksie pracy – rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r., poz. 1510 z późn. zm.)

4) Ośrodka lub Pracodawcy – rozumie się przez to Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Nowym Mieście Lubawskim,

5) Dyrektorze - rozumie się przez to Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Nowym Mieście Lubawskim,

6) Zastępcy dyrektora - rozumie się przez to Zastępcę dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Nowym Mieście Lubawskim,

7) Pracownikowi – rozumie się przez to pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie umowy o pracę w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Nowym Mieście Lubawskim.

**§ 3. 1.** Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207).

2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

**§ 4.** Do Dyrektora należy podejmowanie decyzji dotyczących wynagradzania pracowników.

### **Rozdział 2. Wykaz stanowisk i wymagania kwalifikacyjne**

**§ 5.** Wymagania kwalifikacyjne, w tym wykształcenie oraz umiejętności zawodowe i staż pracy w latach pracowników Ośrodka z uwzględnieniem kierowniczych stanowisk urzędniczych, stanowisk urzędniczych oraz pomocniczych i obsługi określa Załącznik Nr 1.

### **Rozdział 3.**

#### **Warunki i sposób wynagradzania**

§ 6. 1. Pracownikowi przysługuje stałe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, ustalone w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie wysokości wynagrodzenia należnego pracownikowi.

2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego Dyrektor ustala z uwzględnieniem:

1) kategorii zaszeregowania dla danego stanowiska pracy oraz minimalnych i maksymalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego przewidzianych w ramach danej kategorii zaszeregowania,

2) dokonywanej indywidualnie oceny przydatności, wartości i rezultatów pracy,

3) wysokości stawek płac zasadniczych pracowników na porównywalnych stanowiskach, o porównywalnych kwalifikacjach i porównywalnych odpowiedzialności i wysiłku.

3. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników Ośrodka określa Załącznik Nr 2.

§ 7. Pracownikowi przysługują oprócz wynagrodzenia zasadniczego:

#### **1) dodatek za wieloletnią pracę:**

- a) przysługuje pracownikowi w wysokości od 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po udokumentowaniu 5 lat pracy i wzrasta z każdym dalszym rokiem pracy o 1%, aż do osiągnięcia 20%,
- b) 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 chorym członkiem rodziny, za które pracownik samorządowy otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego,
- c) wypłacany jest 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 lub za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca;

#### **2) dodatek funkcyjny:**

- a) pracownikowi może zostać przyznany dodatek funkcyjny. Wykaz stanowisk, na których może być przyznany pracownikowi dodatek funkcyjny oraz jego maksymalną wysokość na poszczególnych stanowiskach określa Załącznik Nr 3.
- b) wysokość dodatku funkcyjnego pomniejsza się proporcjonalnie o 1/30 za każdy dzień, za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek za czas choroby, zasiłek za czas osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, inne świadczenie w razie choroby lub macierzyństwa oraz świadczenie z tytułu chorób zawodowych i wypadków w pracy lub w drodze do pracy lub z pracy. W podstawie wymiaru świadczeń przyjmuje się go po uzupełnieniu.
- c) w przypadku nabycia prawa lub utraty prawa do dodatku funkcyjnego w trakcie miesiąca, jego wysokość ustala się biorąc pod uwagę liczbę godzin do przepracowania od dnia jego nabycia/do dnia utraty, zgodnie z obowiązującym pracownika wymiarem czasu pracy w tym miesiącu.

#### **3) dodatek specjalny:**

- a) może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań,
- b) dodatek specjalny może być jednorazowo przyznany na okres od 1 miesiąca do 12 miesięcy,
- c) pracownikowi można przyznać jednocześnie jeden dodatek specjalny,
- d) wysokość dodatku nie może miesięcznie przekraczać łącznie 40% wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem funkcyjnym,
- e) wysokość dodatku specjalnego Pracodawca ustala z uwzględnieniem specyfiki i ilości obowiązków służbowych lub dodatkowych zadań,

- f) wysokość dodatku specjalnego pomniejsza się proporcjonalnie o 1/30 za każdy dzień, za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek za czas choroby, zasiłek za czas osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, inne świadczenie w razie choroby lub macierzyństwa oraz świadczenie z tytułu chorób zawodowych i wypadków w pracy lub w drodze do pracy lub z pracy. W podstawie wymiaru świadczeń przyjmuje się go po uzupełnieniu.

#### **4) dodatek do wynagrodzenia dla pracownika socjalnego:**

a) przysługuje na podstawie ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki,

b) wysokość dodatku wynosi miesięcznie 400,00 zł dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, a w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy,

c) wysokość dodatku pomniejsza się proporcjonalnie o 1/30 za każdy dzień, za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek za czas choroby, zasiłek za czas osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, inne świadczenie w razie choroby lub macierzyństwa oraz świadczenie z tytułu chorób zawodowych i wypadków w pracy lub w drodze do pracy lub z pracy. W podstawie wymiaru świadczeń przyjmuje się go po uzupełnieniu.

d) dodatek przysługuje w pełnej wysokości bez względu na nabycie prawa lub utratę prawa do dodatku w trakcie miesiąca, z zastrzeżeniem obowiązującego pracownika wymiaru czasu pracy w tym miesiącu.

**5) nagroda jubileuszowa** - warunki ustalania prawa i wypłaty określa art. 38 ust. 2 i 5 Ustawy oraz § 8 i § 11 Rozporządzenia,

**6) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy** - warunki ustalania prawa i jej wypłacania określa art. 38 ust. 3 i 5 Ustawy oraz § 9 Rozporządzenia.

#### **7) inne świadczenia pieniężne związane z pracą:**

a) dodatkowe wynagrodzenie roczne, którego warunki ustalania prawa i wypłaty reguluje ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz.U. z 2018, poz. 1872 z późn. zm.).

Przy ustalaniu podstawy świadczeń w razie choroby i macierzyństwa oraz z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, dodatkowe wynagrodzenie roczne, które zostało proporcjonalnie obniżone, podlega uzupełnieniu do wysokości jaka przysługiwałaby pracownikowi, gdyby przepracował cały rok. Uzupełnienia dokonuje się wg metody przewidzianej dla składników stałych wynagrodzenia.

b) należności 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 państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 poz. 167 z późn. zm.).

c) świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy - na podstawie art. 92, art. 184 oraz art. 189 Kodeksu pracy oraz ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2022, poz. 1732 z późn. zm.),

d) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i art. 237<sup>1</sup> Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń, w tym ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz ustawę z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz. U. z 2022, poz. 2189),

e) należności wynikające z ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (t.j. Dz.U. z 2022, poz. 2305 z późn. zm.),

f) odprawa pośmiertna w razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, przysługująca rodzinie od pracodawcy na podstawie art. 93 Kodeksu pracy,

g) ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego i za pranie zgodnie z regulaminem pracy Ośrodka,

h) zwrot kosztów używania przez pracownika w celach służbowych pojazdów niebędących własnością pracodawcy na podstawie art. 34a ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (t.j. Dz.U. z 2022, poz. 2201 z późn. zm.), Rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz.U. z 2002, poz. 271 z późn. zm.) oraz umowy zawartej pomiędzy pracownikiem a pracodawcą,

i) ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop i wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 171 i 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 (Dz.U. z 1997, poz. 14 z późn. zm.),

j) wynagrodzenie za pracę w porze nocnej oraz wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych – wg regulacji Ustawy i Kodeksu pracy,

k) inne – w tym w szczególności dodatki do wynagrodzenia dla pracowników, ryczałty, ekwiwalenty, jeśli ich przyznanie wynika z przepisów prawa lub programów, projektów realizowanych przez pracodawcę, na warunkach określonych w tych przepisach prawa lub programach, projektach.

**§ 8.** 1. Pracownikowi może być przyznana premia o charakterze uznaniowym, a decyzję o jej przyznaniu i wysokości podejmuje pracodawca.

2. Fundusz premiowy ustala się w wysokości do 10% rocznej planowanej wielkości środków przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników.

3. Pracownikowi nie przysługują roszczenia co do przyznania premii ani jej wysokości.

4. Premia może być przyznana pracownikowi za wzorowe wykonywanie powierzonych mu zadań, przez co rozumie się w szczególności:

1) przestrzeganie dyscypliny i porządku pracy oraz obowiązujących przepisów,

2) dbałość o jakość wykonywanej pracy,

3) wykazywanie przez pracownika inicjatywy,

4) umiejętność rozwiązywania problemów powstałych na stanowisku pracy,

5) efektywne wykorzystanie czasu pracy,

6) właściwą postawę wobec interesantów, przełożonego i współpracowników.

5. Wysokość premii ustalana jest kwotowo lub w stosunku procentowym do wynagrodzenia zasadniczego pracownika, jednak nie więcej niż równowartość 60% tego wynagrodzenia obowiązującego w miesiącu jej przyznania.

6. Wysokość premii pomniejsza się proporcjonalnie o 1/30 za każdy dzień, za który przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek za czas choroby, zasiłek za czas osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, inne świadczenie w razie choroby lub macierzyństwa oraz świadczenie z tytułu chorób zawodowych

i wypadków w pracy lub w drodze do pracy lub z pracy. W podstawie wymiaru świadczeń przyjmuje się ją po uzupełnieniu.

7. O przyznaniu premii pracownika informuje się na piśmie.

**§ 9.** 1. Pracownikowi może być przyznana nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, zgodnie z Ustawą.

2. Fundusz nagród ustala się w wysokości do 5% rocznej planowanej wielkości środków przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników.

3. Pracownik, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatniego roku poprzedzającego ustalenie prawa do nagrody, traci prawo do tej nagrody.

4. Przyznanie nagrody oraz jej wysokość ma charakter uznaniowy, a pracownikowi nie przysługują roszczenia co do przyznania nagrody ani jej wysokości.

5. Pracownik zachowuje prawo do nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej za czas absencji chorobowej.

#### **Rozdział 4.**

##### **Sposób i terminy wypłat**

§ 10. 1. Wypłata wynagrodzenia i wszystkich dodatkowych składników dokonywana jest na wskazany przez pracownika rachunek bankowy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

2. W przypadku złożenia wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych, wynagrodzenie wypłaca upoważniony pracownik.

§ 11. 1. Wynagrodzenie wraz z dodatkami, o których mowa w §7 pkt 1-4 jest wypłacane raz w miesiącu za dany miesiąc, 26. dnia każdego miesiąca z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 6.

2. W porozumieniu z przedstawicielstwem pracowników, termin, o którym mowa w ust. 1 przypadający w grudniu każdego roku, ustala się na 19. dzień miesiąca.

3. Świadczenia za dany miesiąc określone w §7 pkt 7 lit. c-d są wypłacane w terminach określonych w ust. 1, o ile okoliczności uzasadniające wypłatę świadczenia w danym miesiącu zaistniały do dnia wypłaty wynagrodzenia za ten miesiąc.

4. Premie, o których mowa w § 8, wypłacane są w terminie wypłaty wynagrodzenia lub do końca miesiąca, w którym zostały przyznane. Nagrody, o których mowa w § 9, wypłacane są w terminie określonym w piśmie o ich przyznaniu.

5. Pozostałe składniki wynagrodzenia wypłacane są w terminach określonych w przepisach prawa lub innych przepisach wewnętrznych Ośrodka, a w przypadku braku takich regulacji, w innych terminach wyznaczonych przez pracodawcę.

6. Jeżeli ustalony dzień wypłaty, o którym mowa w §11 ust. 1-2 jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w poprzedzającym dniu roboczym.

#### **Rozdział 5.**

##### **Postanowienia końcowe**

§ 12. Indywidualna dokumentacja płacowa jest udostępniana pracownikowi do wglądu na jego wniosek.

§ 13. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się odpowiednio przepisy prawa powszechnie obowiązującego i pozostałe regulacje wewnętrzne Ośrodka.

§ 14. Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej, w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

§ 15. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników.

**WYKAZ STANOWISK, KATEGORIE ZASZEREGOWANIA ORAZ MINIMALNE WYMAGANIA  
KWALIFIKACYJNE NIEZBĘDNE DO WYKONYWANIA PRACY NA POSZCZEGÓLNYCH  
STANOWISKACH DLA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH NA  
PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ**

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne <sup>1)</sup>	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
<b>Stanowiska kierownicze urzędnicze</b>				
1.	Dyrektor (kierownik, naczelnik) samorządowej jednostki organizacyjnej	XVIII	wyższe <sup>2)</sup> lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2.	Zastępca dyrektora (kierownika, naczelnika) samorządowej jednostki organizacyjnej	XVII	wyższe <sup>2)</sup>	5
3.	Dyrektor (kierownik, naczelnik) wydziału (biura, zespołu, działu)	XV	wyższe <sup>2)</sup>	5
4.	Główny księgowy	XV	według odrębnych przepisów	
5.	Zastępca głównego księgowego	XIV	wyższe <sup>2)</sup> lub podyplomowe ekonomiczne	3
6.	Inspektor ochrony danych (administrator bezpieczeństwa informacji)	XIV	według odrębnych przepisów	
<b>Stanowiska urzędnicze</b>				
1.	Główny specjalista, Główny administrator (baz danych, systemów komputerowych, zintegrowanych systemów zarządzania),  Starszy inspektor	XIII	wyższe <sup>2)</sup>	4
2.	Starszy specjalista, starszy administrator (baz danych, systemów komputerowych, zintegrowanych systemów zarządzania), starszy informatyk	XI	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	3 5
3.	Specjalista, Informatyk, Administrator (baz danych, systemów komputerowych, zintegrowanych systemów zarządzania), Podinspektor	X	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	- 3
4.	Inspektor	XI	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	3 5
5.	Starszy księgowy	XI	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	3 5
6.	Starszy referent,  Księgowy	IX	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	- 2
7.	Referent	VIII	średnie <sup>3)</sup>	1

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	XII	wyższe <sup>2)</sup>	4
		XI	wyższe <sup>2)</sup>	3
			średnie <sup>3)</sup>	5
		X	wyższe <sup>2)</sup>	2
			średnie <sup>3)</sup>	4
2.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	IX	wyższe <sup>2)</sup>	-
			średnie <sup>3)</sup>	3
		VIII	średnie <sup>3)</sup>	2
		VII	średnie <sup>3)</sup>	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1.	Starszy specjalista pracy socjalnej – koordynator, Starszy specjalista pracy socjalnej Psycholog Pedagog	XV	według odrębnych przepisów	
2.	Główny specjalista	XV	wyższe (kierunek studiów w zakresie np. pedagogiki, logopedii, psychologii)	5
			wyższe według odrębnych przepisów i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny	6
4.	Starszy asystent rodziny, Specjalista pracy socjalnej	XIV	według odrębnych przepisów	
5.	Starszy pracownik socjalny	XIV	wyższe lub podyplomowe według odrębnych przepisów	2
		XIII	średnie według odrębnych przepisów	2
6.	Asystent rodziny	XIII	według odrębnych przepisów	
7.	Specjalista pracy z rodziną	XIII	wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub nauki o rodzinie)	3
8.	Pracownik socjalny	XIII	wyższe lub podyplomowe według odrębnych przepisów	-
		XII	średnie według odrębnych przepisów	-
9.	Starsza pielęgniarka	XIII	wyższe według odrębnych przepisów	5
		XII	średnie według odrębnych przepisów	5
10.	Pielęgniarka	XII	wyższe według odrębnych przepisów	-
		XI	średnie według odrębnych przepisów	-
11.	Młodszy asystent rodziny	XI	według odrębnych przepisów	
12.	Starsza opiekunka środowiskowa	XI	dypłom w zawodzie lub świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie lub certyfikat kwalifikacji zawodowej	5
13.	Opiekunka środowiskowa	X	dypłom w zawodzie lub świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie	-



			lub certyfikat kwalifikacji zawodowej	
14	Opiekun medyczny	X	dplom w zawodzie	-
		IX	certyfikat kwalifikacji zawodowej lub świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie w zakresie kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie opiekun medyczny	-
15.	Aspirant pracy socjalnej	IX	średnie <sup>3)</sup>	-
16.	Opiekun	VIII	średnie <sup>3)</sup>	1
17.	Opiekun w ośrodku pomocy społecznej	V	podstawowe <sup>5)</sup>	1
18.	Młodszy opiekun w ośrodku pomocy społecznej	IV	podstawowe <sup>5)</sup>	-
19.	Pomoc administracyjna (biurowa)	IV	zasadnicze <sup>4)</sup>	-
20.	Sprzątaczką, Goniec, Robotnik	II	podstawowe <sup>5)</sup>	-

<sup>1)</sup> 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, uwzględniają wymagania określone w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530), 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.

<sup>2)</sup> 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 (Dz. U. z 2023 r. poz. 742 i 1088), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

<sup>3)</sup> Wykształcenie średnie - rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 900), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

<sup>4)</sup> 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.

<sup>5)</sup> 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.

Załącznik 2

**KWOTY MAKSYMALNEGO<sup>1)</sup> MIESIĘCZNEGO POZIOMU WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO USTALONEGO W KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA DLA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ**

Kategoria zaszeregowania	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
--------------------------	--

<b>I</b>	<b>5000</b>
<b>II</b>	<b>5100</b>
<b>III</b>	<b>5200</b>
<b>IV</b>	<b>5300</b>
<b>V</b>	<b>5400</b>
<b>VI</b>	<b>5500</b>
<b>VII</b>	<b>5600</b>
<b>VIII</b>	<b>5700</b>
<b>IX</b>	<b>5800</b>
<b>X</b>	<b>5900</b>
<b>XI</b>	<b>6000</b>
<b>XII</b>	<b>6100</b>
<b>XIII</b>	<b>6200</b>
<b>XIV</b>	<b>6300</b>
<b>XV</b>	<b>6400</b>
<b>XVI</b>	<b>6500</b>
<b>XVII</b>	2)
<b>XVIII</b>	3)

<sup>1)</sup> Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników jednostki określa Rozporządzenie.

<sup>2)</sup> Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego Zastępcy dyrektora jednostki ustalany jest w drodze Zarządzenia Burmistrza Nowego Miasta Lubawskiego.

<sup>3)</sup> Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego Dyrektora jednostki ustalany jest w drodze Zarządzenia Burmistrza Nowego Miasta Lubawskiego.

Załącznik Nr 3

**WYKAZ STANOWISK NA KTÓRYCH MOŻE BYĆ PRYZNANY DODATEK FUNKCYJNY  
ORAZ JEGO MAKSYMALNA WYSOKOŚĆ**

<b>Lp.</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Maksymalna wysokość dodatku funkcyjnego w złotych</b>
------------	-------------------	--

1.	Dyrektor	1)
2.	Zastępca dyrektora	2)
3.	Główny księgowy	1200,00
4.	Kierownik działu	800,00

<sup>1)</sup> Maksymalna kwotę dodatku funkcyjnego dla Dyrektora określona jest w drodze Zarządzenia Burmistrza Nowego Miasta Lubawskiego.

<sup>2)</sup> Maksymalna kwotę dodatku funkcyjnego dla Zastępcy dyrektora określona jest w drodze Zarządzenia Burmistrza Nowego Miasta Lubawskiego.