

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ W SĘPÓLNIE KRAJEŃSKIM

§ 1.

Przepisy regulaminu stosuje się, do pracowników zatrudnionych w Ośrodku Pomocy Społecznej w Sępólnie Krajeńskim

§ 2.

1. Regulamin wynagradzania tworzy się na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223 poz. 1458 ze zm.),
 - 2) rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 18 marca 2009 r. (Dz. U. Nr 50 poz. 398 ze zm.)
 - 3) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. Nr 24 poz. 141 ze zm.)
2. Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.
3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
- 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy Kodeksu Pracy i przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie,
 - 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz. U. Nr 223 poz. 1458 ze zm.),
 - 3) pracodawcy – rozumie się przez to Ośrodek Pomocy Społecznej w Sępólnie Krajeńskim,
 - 4) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Ośrodku Pomocy Społecznej w Sępólnie Krajeńskim,
 - 5) dyrektorze – rozumie się przez to dyrektora Ośrodka Pomocy Społecznej w Sępólnie Krajeńskim,
 - 5) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszerzgowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,
 - 6) najniższym wynagrodzeniu - rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w pierwszej kategorii zaszerzgowania, określone w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiących załącznik nr 1 do regulaminu.

§ 3.

1. Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) Wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) Dodatek za wieloletnią pracę,
- 3) Dodatek funkcyjny,
- 4) Dodatek specjalny,
- 5) Dodatek dla pracowników socjalnych,
- 6) Premia,
- 7) Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- 8) Nagroda jubileuszowa,
- 9) Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy,
- 10) Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 11) Wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święta,
- 12) Dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- 13) Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,

- 14) Odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracodawcy,
- 15) Odprawa pośmiertna.

2. Ustala się:

- 1) Tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1. do regulaminu,
- 2) Tabelę stanowisk, zaszeregowana i wymagana kwalifikacyjnych pracowników, stanowiącą załącznik nr 2,
- 3) Tabelę stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 3,
3. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego ustalane są w oparciu o aktualne obowiązujące tabele zawarte w załączniku nr 1 i 3.
4. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
5. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
6. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, wynikającą z najniższego wynagrodzenia -ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
7. Wynagrodzenie zasadnicze zmniejsza się proporcjonalnie za czas zwolnienia lekarskiego, wchodzi do podstawy wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego, zasiłku opiekuńczego, w tym także zasiłku macierzyńskiego.

§ 4.

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wysługę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.
2. Do okresu uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy.
4. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
5. Dodatek za wysługę lat 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 otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego uwzględnia się dodatek za wysługę lat
7. Dodatek za wysługę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - 1) Począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - 2) Za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 5.

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Do pracowników zatrudnionych na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem zalicza się:
 - 1) Dyrektora – stawka 4 dodatku funkcyjnego
 - 2) Zastępca dyrektora – stawka 3 dodatku funkcyjnego
 - 3) Główny księgowy, kierownicy sekcji – stawka 2 dodatku funkcyjnego
3. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku niezwiązanym z kierowaniem zespołem, koordynującemu wykonanie określonych zadań wynikających z zakresu czynności, może być przyznany dodatek funkcyjny według stawki 1 dodatku funkcyjnego.
4. Dodatek funkcyjny uwzględniony jest przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłku macierzyńskiego.

§ 6.

1. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.
3. Dodatek specjalny przyznany na czas określony nie wchodzi do podstawy wymiaru naliczania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłku macierzyńskiego.
4. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia. w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia brutto.
5. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej niż określona w ust.4.
6. Dodatek specjalny może być przyznany z kilku różnych tytułów.
7. Decyzję o przyznaniu oraz wysokości dodatku specjalnego dla dyrektora podejmuje Burmistrz Sępólna Krajeńskiego.

§ 7.

1. Pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, w tym przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki, przysługuje wypłacany co miesiąc dodatek do wynagrodzenia w wysokości 250 zł.
2. W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.
3. Dodatek dla pracownika socjalnego wliczony jest do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłku macierzyńskiego.

§ 8.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może zostać utworzony fundusz premiiowy z przeznaczeniem na premie dla pracowników.
2. Wysokości funduszu premiiowego oraz zasady przyznawania i wypłacania premii określa zakładowy regulamin premiowania.

§ 9.

1. Dyrektor może w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzyć fundusz nagród, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej w wysokości 5 % środków na wynagrodzenia osobowe.
2. W przypadku posiadania wolnych środków na wynagrodzeniach wysokość funduszu może ulec zwiększeniu.
3. Fundusz, o którym mowa w ust. 1 pozostaje w dyspozycji pracodawcy.
4. Usprawiedliwiona nieobecność w pracy nie ma wpływu na przyznanie pracownikowi nagrody.
5. Nagroda nie wchodzi do podstawy wymiaru naliczania wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłku macierzyńskiego.
6. Kryteria przyznawania nagród:
 - a) wzorowe wypełnianie obowiązków,
 - b) złożoność realizowanych zadań,
 - c) terminowe wykonywanie zadań,
 - d) wykazywanie inicjatywy w pracy,
 - e) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, zgodnie z potrzebami placówki,
 - f) dbanie o dobro placówki,
 - g) święta pracownicze (Dzień Pracownika Samorządowego, Dzień Pracownika Socjalnego)
7. Decyzję o przyznaniu nagród, terminie i ich wysokości podejmuje dyrektor.
8. Decyzję o przyznaniu oraz wysokości nagrody dla dyrektora podejmuje Burmistrz Sępólna Krajeńskiego.

§ 10.

1. Pracownikowi przysługuje, nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy,
 - 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia - po 25 latach pracy,
 - 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia - po 30 latach pracy,
 - 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia - po 35 latach pracy,
 - 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia - po 40 latach pracy,
 - 6) 400% miesięcznego wynagrodzenia - po 45 latach pracy.
2. Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej 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.
3. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. 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. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturce, 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.
9. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów niniejszego regulaminu wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu pracownikowi upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływa okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
11. Przepisy ust. 9 i 10 mają odpowiednio zastosowanie, w razie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentowali swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie, gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
12. Pracownikom zatrudnionym w jednostce, o której mowa w § 1 ust. 1 niniejszego regulaminu w dniu wejścia w życie niniejszych przepisów, którzy przed tym dniem nabyli prawo do nagrody jubileuszowej w związku z wliczeniem okresów wymienionych w zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P. Nr 44, poz. 358). Okresy te podlegają wliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.
13. Pracownicy, którzy podjęli zatrudnienie w jednostce, o której mowa w § 1 ust. 1 po dniu wejścia w życie niniejszych przepisów, nabywają prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 2-11, niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody za dany okres.

§ 11.

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustal w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowanych 10 latach,
 - 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu, co najmniej 15 lat,
 - 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu, co najmniej 20 lat.
2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 12.

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje prawo do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Tryb i zasady określa ustawa Kodeks Pracy

§ 13.

1. Praca wykonywana ponad ustalone normy czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych, pracownikowi przysługuje według jego wyboru, wynagrodzenie albo 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.
3. Zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy ustawy Kodeks Pracy.

§ 14.

Zasady wynagradzania za pracę w niedzielę i święta określają przepisy ustawy Kodeks Pracy.

§ 15.

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego określonego 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 uwzględnione jest przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, zasiłku chorobowego i opiekuńczego oraz zasiłku macierzyńskiego.

§ 16.

Na podstawie art. 36 ust. 2, art. 37 ust. 1 pkt 9 i 38 ustawy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia, pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy

§ 17.

Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników należy się odprawa pieniężna (Dz. U. Nr 90 poz. 844).

§ 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 w skutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Tryb i zasady określa ustawa Kodeks Pracy

§ 19.

Zmiany postanowień regulaminu wymagają formy pisemnej i takiego samego trybu jak przy wprowadzaniu regulaminu.

§ 20.

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia.
2. Regulamin jest do wglądu w sekretariacie Ośrodka.

Załącznik nr 1 do regulaminu wynagradzania w Ośrodku Pomocy Społecznej

Tabela poziomu wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych w Ośrodku Pomocy Społecznej w Sępólnie Krajeńskim.

Kategoria zaszeregowania	Minimalna Kwota w Złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	1 100	2 900
II	1 120	3 000
III	1 140	3 100
IV	1 160	3 200
V	1 180	3 300
VI	1 200	3 400
VII	1 220	3 500
VIII	1 240	3 600
IX	1 260	3 700
X	1 280	3 800
XI	1 300	3 900
XII	1 350	4 050
XIII	1 400	4 200
XIV	1 450	4 350
XV	1 500	4 500
XVI	1 550	4 650
XVII	1 600	4 800
XVIII	1 650	4 950
XIX	1 700	5 100

Załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania w Ośrodku Pomocy Społecznej

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
stanowiska kierowniczo urzędnicze				
1	Dyrektor (kierownik) jednostki, naczelnik	XIX	wyższe lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2	Zastępca dyrektora (kierownik) jednostki	XVII	wyższe	5
3	Główny księgowy	XVI	według odrębnych przepisów	
4	Dyrektor biura, kierownik oddziału (filii), rejonowego (terenowego) oddziału	XV	wyższe	5
5	Audytor wewnętrzny	XV	według odrębnych przepisów	
6	Zastępca głównego księgowego	XIV	wyższe ekonomiczne lub podyplomowe ekonomiczne	3
7	Naczelnik (kierownik) wydziału (działu, zespołu prac., samodzielnego referatu, samodzielnej sekcji, laboratorium, placówki specjalistycznej), kierownik Biura Strefy Płatnego Parkowania	XII	wyższe	5
8	Kierownik zespołu	X	wyższe	5
9	Zastępca: naczelnika, wydziału (działu, pracowni, samodzielnego referatu, samodzielnej sekcji, laboratorium, placówki specjalistycznej), kierownika Biura Strefy Płatnego Parkowania	X	wyższe	4
10	Kierownik sekcji (zmiany, referatu)	X	wyższe	4

11	Główny administrator	XV	wyższe	5
Stanowiska urzędnicze				
1	Główny: specjalista, programista	XII	wyższe	5
	główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy		według odrębnych przepisów	
2	Radca prawny	XIII	według odrębnych przepisów	
3	starszy informatyk	X	wyższe	5
	starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy		według odrębnych przepisów	
4	Starszy inspektor, informatyk	IX	wyższe	4
	starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy		według odrębnych przepisów	
5	Inspektor	IX	wyższe	2
			średnie	4
	inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy		według odrębnych przepisów	
6	samodzielny referent, starszy księgowy	VII	wyższe	2
			średnie	4
7	Starszy referent, podinspektor księgowy kasjer	VI	wyższe	
			średnie	2
				-
8	Referent	V	średnie	-
9	Koordinator ds. komputeryzacji pomocy społecznej	XIV	wyższe	3
10	Starszy administrator	XIII	wyższe	3
			średnie	6

11	Administrator	XII	wyższe	-
			średnie	4

Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych

1	Pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	X	wyższe	5
			VIII	wyższe
		średnie		5
		VII	wyższe	2
			średnie	4
		2	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	VI
V	średnie			

Stanowiska pomocnicze i obsługi

1	Główny specjalista	XVI	wyższe specjalistyczne (Np. Pedagog, logopeda, psycholog)	5
			wyższe według odrębnych przepisów i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny	6
2	Starszy lekarz	XVII	według odrębnych przepisów	
3	Starszy wychowawca-koordynator	XVI	według odrębnych przepisów	5

	psycholog			3
	pedagog			
4	Starszy specjalista pracy socjalnej-koordynator	XV	wyższe według odrębnych przepisów	5
			dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny	
5	Starszy wychowawca	XV	Według odrębnych przepisów	4
			Wyższe według odrębnych przepisów	4
			Średnie według odrębnych przepisów	7
5a	Starszy koordynator rodzinnej pieczy zastępczej	XV	Według odrębnych przepisów	5
5b	Starszy asystent rodziny	XIV	Wyższe według odrębnych przepisów	5
			Średnie według odrębnych przepisów	8
6	Starszy specjalista pracy socjalnej	XIV	wyższe według odrębnych przepisów	5
			dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny	
7	Konsultant	XIV	wyższe	3
8	Lekarz	XV	według odrębnych przepisów	
9	Kierownik zespołu pielęgniarek	XIV		
10	Starszy specjalista pracy z rodziną	XIV	wyższe pedagogiczne, psychologiczne lub na kierunku nauki o rodzinie	5
11	Wychowawca	XIV	Według odrębnych przepisów	2

	Wychowawca w placówce wsparcia dziennego		Wyższe według odrębnych przepisów	2
			Średnie według odrębnych przepisów	5
12	Starszy terapeuta, specjalista reintegracji zawodowej	XIV	wyższe	5
13	Kapelan	XV	według odrębnych przepisów	
13a	Koordynator rodzinnej pieczy zastępczej	XIV	Według odrębnych przepisów	2
13b	Asystent rodziny	XIII	Wyższe według odrębnych przepisów	2
			Średnie według odrębnych przepisów	5
14	Specjalista pracy socjalnej	XIII	wyższe według odrębnych przepisów	3
			dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja I stopnia w zawodzie pracownik socjalny	
15	Specjalista pracy z rodziną	XIII	wyższe pedagogiczne, psychologiczne lub na kierunku nauki o rodzinie	3
16	Terapeuta, specjalista reintegracji zawodowej	XIII	wyższe	-
17	Młodszy wychowawca, młodszy wychowawca odrębnych placówek wsparcia dziennego	XIII	Według odrębnych przepisów	-
18	Starszy pracownik socjalny	XII	według odrębnych przepisów	5
	starszy opiekun kwalifikowany w domu pomocy społecznej		dyplom w zawodzie	
19	Starsza pielęgniarka, położna	XII	według odrębnych przepisów	

20	Starszy technik fizjoterapii	XIII	średnie medyczne	5
21	Starszy opiekun dziecięcy	XII	Według odrębnych przepisów	
	Starszy instruktor terapii zajęciowej		Średnie i policealna szkoła odpowiedniej specjalności	5
	Starszy instruktor ds. kulturalno - oświatowych		Średnie ³⁾	
	Starszy instruktor reintegracji zawodowej		Średnie zawodowe	
21a	Młodszy koordynator rodzinnej pieczy zastępczej, młodszy asystent rodziny	XI	Według odrębnych przepisów	
22	Pracownik socjalny	XI	według odrębnych przepisów	-
23	Starszy technik	XII	średnie medyczne	5
	Starszy masażysta		średnie i dyplom masażysty	
24	Opiekun kwalifikowany w domu pomocy społecznej	XI	dyplom w zawodzie	-
	Starszy opiekun		średnie	5
			szkołą asystentek medycznych	
25	Pielęgniarka, położna	XI	według odrębnych przepisów	
	starszy dietetyk		średnie medyczne	1
	starsza opiekunka środowiskowa		dyplom w zawodzie	5
26	Opiekun dziecięcy	XI	Według odrębnych przepisów	
	Technik fizjoterapii		Średnie medyczne	-
	Instruktor terapii zajęciowej		Średnie ³⁾ i policealna szkoła odpowiedniej specjalności	
			Średnie ³⁾	

	Instruktor ds. kulturalno - oświatowych			
	Instruktor reintegracji zawodowej		Średnie zawodowe	
27	Technik, dietetyk	XI	średnie medyczne	-
	starszy asystent osoby niepełnosprawnej		dyplom w zawodzie	5
28	Masażysta	X	szkoła masażyistów	-
	opiekunka środowiskowa		dyplom w zawodzie	
29	Aspirant pracy socjalnej	IX	średnie	-
	starszy sanitariusz		średnie, kurs specjalistyczny i egzamin kwalifikacyjny	
30	Asystent osoby niepełnosprawnej	VII	dyplom w zawodzie	1
	opiekun		średnie	
	opiekun w ośrodku pomocy społecznej		szkoła asystentek medycznych	
			podstawowe	
31	Sanitariusz	VII	podstawowe, kurs specjalistyczny i egzamin kwalifikacyjny	-
32	Młodszy opiekun	V	średnie	-
			szkoła asystentek medycznych	
	młodszy opiekun w ośrodku pomocy społecznej		podstawowe	
33	Archiwista	V	średnie	1
	magazynier, intendent		podstawowe	2
34	Sekretarka		średnie	-

35	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna, laboratoryjna)	III	średnie	-
36	Kierowca samochodu towarowo- osobowego	IX	według odrębnych przepisów	
37	Kierowca samochodu osobowego	V		
38	Starszy majster	X	wyższe	3
			średnie i tytuł mistrza	5
39	Sprzątaczką	I	podstawowe	-
40	Goniec	II	podstawowe	-
41	Robotnik	I	podstawowe	-
3	Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.			

Załącznik nr 3 do regulaminu wynagradzania w Ośrodku Pomocy Społecznej

Tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych zatrudnionych w ramach umowy o pracę w Ośrodku Pomocy Społecznej w Sępólnie Krajeńskim.

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalna kwota w złotych
1	1 500
2	2 000
3	2 550
4	2 800