

# **Regulamin wynagradzania, premiowania i nagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy Bielany m. st. Warszawy**

## **Przepisy Ogólne**

### § 1.

Niniejszy Regulamin określa zasady wynagradzania, premiowania i nagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy Bielany m. st. Warszawy zwanego w dalszej części Ośrodkiem.

### § 2.

1. Postanowienia Regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników Ośrodka, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. W zakresie zatrudniania i wynagradzania Dyrektora decyzję podejmuje Prezydent m.st. Warszawy lub osoba przez niego upoważniona.

### § 3.

Zasadniczymi aktami prawnymi regulującymi wynagradzanie pracowników Ośrodka są:

- 1) ustawa z dnia 26 czerwca 1974 Kodeks Pracy (Dz.U. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.),
- 2) ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. Nr 142, poz. 1591 z późn. zm.),
- 3) ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458.),
- 4) ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2008 r. Nr 115 poz. 728 z późn. zm.),
- 5) ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 z późn.zm.),
- 6) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. Nr 50, poz. 398),
- 7) regulamin organizacyjny Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy Bielany m. st. Warszawy .

### § 4.

1. W Ośrodku zatrudniane są osoby posiadające wykształcenie oraz umiejętności zawodowe i staż pracy, zgodnie z tabelą zawierającą wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania oraz wymagań kwalifikacyjnych, stanowiącą zał. nr 3 do regulaminu.
2. Pracownicy Ośrodka zatrudniani są na podstawie umowy o pracę. Dopuszcza się także możliwość zawierania umów cywilnoprawnych.

## **Zasady ustalania wynagrodzenia miesięcznego**

### § 5.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska, posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz jakości świadczonej pracy.
2. Miesięczne wynagrodzenie składa się z:
  - 1) wynagrodzenia zasadniczego,

- 2) dodatku za wieloletnią pracę,
  - 3) dodatku funkcyjnego, przyznawanego na stanowiskach określonych w tabeli stanowisk dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w OPS Dzielnicy Bielany m. st. Warszawy, która stanowi załącznik Nr 3 do regulaminu.
  - 4) dodatku w wysokości 250 zł przysługującego pracownikowi socjalnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, do którego obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, w tym przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki.  
W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.
  - 5) premii - według zasad i kryteriów określonych w § 17-25 regulaminu,
  - 6) dodatku specjalnego - według zasad i kryteriów określonych w § 8 regulaminu,
3. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych
  4. Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników Ośrodka zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określony jest w załączniku Nr 1 do regulaminu.

#### § 6.

1. Dyrektor ustala stanowisko i wynagrodzenie pracownika po zapoznaniu się z wnioskiem Zastępcy Dyrektora lub bezpośredniego przełożonego pracownika.
2. Ustalenie stanowiska oraz wysokość miesięcznego wynagrodzenia, wynikającego z osobistego zaszeregowania, uzależniona jest od posiadanych kwalifikacji, wykształcenia i stażu pracy, wymaganego dla danego stanowiska.
3. Dyrektor może w uzasadnionych przypadkach skrócić pracownikowi staż pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy oraz z zastrzeżeniem art. 6 ust. 4 ustawy z dn. 21.11.2008 r. o pracownikach samorządowych.

#### § 7.

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę lat w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia bez względu na sposób ustania stosunku pracy oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Dodatek za wieloletnią pracę lat jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - 1) 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.
  - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

4. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika, prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu zatrudnienia dodatkowego nie wlicza się okresów zatrudnienia podstawowego.
5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

#### § 8.

1. Z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań Dyrektor może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w ust. 1.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

#### § 9.

1. Dodatek funkcyjny może być przyznany na stanowiskach określonych w tabeli stanowisk dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w OPS Dzielnicy Bielany m. st. Warszawy, która stanowi załącznik Nr 3 do regulaminu.
2. Podstawę obliczenia kwoty dodatku funkcyjnego określonego procentowo, stanowi minimalna kwota wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania ustalona w załączniku nr 1 do regulaminu.

#### § 10.

1. Pracownikowi za długoletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowa 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. Do okresu pracy 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. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
4. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
5. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej 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.

Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia nagrody oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

6. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

#### § 11.

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
  - 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po 10 latach pracy,
  - 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po 15 latach pracy,
  - 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do odprawy 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.
3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

### **Dodatkowe wynagrodzenie roczne**

#### § 12.

1. Pracownikom Ośrodka przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne. Wypłacane jest ono z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając składniki wynagrodzenia przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

#### § 13.

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu w ośrodku całego roku kalendarzowego.
2. Pracownik, który nie przepracował w Ośrodku całego roku kalendarzowego nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
3. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
  - 1) podjęcia zatrudnienia w Ośrodku:
    - a) w wyniku przeniesienia służbowego,
    - b) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,

- c) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacji,
  - d) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu obowiązku służby zastępczej.
- 2) korzystania z urlopu wychowawczego,
  - 3) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika,
  - 4) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
    - a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
    - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
    - c) likwidacja pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
    - d) likwidacja jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją.

#### § 14.

W przypadkach, o których mowa w ust. 2 i 3 §13 wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego w Ośrodku.

#### § 15.

Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:

- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni,
- 2) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
- 3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy,
- 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

#### § 16.

Wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego jest wliczona do podstawy zasiłku chorobowego.

### **Zasady przyznawania premii**

#### § 17.

Dyrektor, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, tworzy fundusz premiowy z przeznaczeniem na premie.

#### § 18.

- 1. Premia może być przyznana pracownikom, którzy właściwie wywiązują się z powierzonych im zadań, a w szczególności:
  - 1) efektywnie wykorzystują czas pracy,
  - 2) wykazują dbałość o stanowisko pracy,
  - 3) wzorowo i efektywnie wykonują obowiązki pracownicze, przejawiają inicjatywę w pracy i podnoszą jej wydajność,
  - 4) podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe.

2. Wysokość premii zależy od stopnia trudności, terminowości i jakości wykonywanej pracy, a także obciążenia pracownika dodatkowymi obowiązkami.

§ 19.

Premię przyznaje Dyrektor Ośrodka po zasięgnięciu opinii bezpośredniego przełożonego pracownika.

§ 20.

Premia jest przyznawana raz na kwartał i wypłacana miesięcznie, z dołu wraz z wynagrodzeniem przysługującym za dany miesiąc, z uwzględnieniem § 23

§ 21.

1. Premia naliczana jest procentowo od miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego.
2. Wysokość maksymalnej indywidualnej premii dla poszczególnych stanowisk kształtuje się następująco:

Stanowisko	Wysokość premii
Zastępca Dyrektora Ośrodka Główny Księgowy	do 75%
Zastępca głównego księgowego Kierownik działu Kierownik ośrodka wsparcia	do 65%
Kierownik Zespołu	do 60%
Konsultant Radca prawny Starszy specjalista pracy socjalnej Starszy specjalista pracy z rodziną Zastępca Kierownika ośrodka wsparcia Główny specjalista Zastępca kierownika działu	do 55%
Specjalista pracy socjalnej Specjalista pracy z rodziną Starszy terapeuta Starszy pracownik socjalny Starszy księgowy Starszy inspektor Inspektor Psycholog Pedagog Informatyk Starszy instruktor terapii zajęciowej Starszy specjalista	do 50%
Pracownik socjalny Instruktor terapii zajęciowej Podinspektor Starsza pielęgniarka Terapeuta Księgowa Starszy referent Specjalista Instruktor ds. kulturalnooświatowych	do 45%

Pielegniarka Sekretarka Opiekun Referent Kucharka Starszy intendent Magazynier	do 35%
Konserwator Intendent Robotnik gospodarczy Sprzątaczką Kierowca Pomoc kuchenna	do 30%

§ 22.

1. Premia pracownika oraz dodatek dla pracowników socjalnych ulega proporcjonalnie zmniejszeniu za okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz za okres pobierania zasiłku z ubezpieczenia wypadkowego
2. Premię pracowników oraz dodatek dla pracowników socjalnych wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za chorobę, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego i zasiłku z ubezpieczenia wypadkowego, w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku.

§ 23.

W uzasadnionych przypadkach premię można podwyższyć lub obniżyć bez konieczności wypowiedzania warunków umowy o pracę.

§ 24.

Premii nie przyznaje się, a już przyznaną obniża lub pozbawia pracownikowi, który w szczególności:

- 1) dopuścił się poważnego naruszenia obowiązków pracowniczych, za które wymierzono karę dyscyplinarną,
- 2) rażąco zaniedbał wykonywanie obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska,
- 3) wyrządził znaczną szkodę w imieniu Ośrodka.

§ 25.

Pracownikom pozbawionym premii przysługuje prawo do pisemnej informacji uzasadniającej pozbawienie premii.

## Zasady przyznawania nagród

### § 26.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, dyrektor tworzy fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy, pozostający w dyspozycji pracodawcy.
2. Nagrody mają charakter uznaniowy i motywacyjny, są przyznawane przez Dyrektora, po zasięgnięciu opinii bezpośredniego przełożonego pracownika.
3. Kwotę nagrody wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za chorobę, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego i zasiłku z ubezpieczenia wypadkowego, w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku.

### § 27.

Nagrody przyznawane są pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności przyczyniają się w szczególności do realizacji zadań i właściwego kreowania wizerunku Ośrodka.

## Pozostałe świadczenia

### § 28.

1. 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 odprawa pośmiertna na warunkach i w wysokości określonej w art. 93 kodeksu pracy.
2. Wysokość odprawy uzależniona jest od okresu zatrudnienia pracownika w Ośrodku i wynosi:
  - 1) 1-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
  - 2) 3-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
  - 3) 6-miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

### § 29.

Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby pracownik otrzymuje wynagrodzenie na zasadach określonych w art. 92 kodeksu pracy.

## Postanowienia końcowe

### § 30.

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

### § 31.

Wszelkie zmiany regulaminu dokonywane są w formie aneksów w trybie właściwym dla jego wprowadzenia.

15.06.2009 r.  
uzgodniono 15.06.2009

ZASTĘPCA DYREKTORA  
OŚRODKA POMOCY SPOŁECZNEJ  
Dzielnicy Bielany m. st. Warszawy  
dr Ewa Flaszynska  
Z-ca PRZEWODNICZĄCEGO KOMISJI ZAKŁADOWEJ  
Nr 2781-NSZZ SOLIDARNOŚĆ REGION MAZOWSZE

PRZEWODNICZĄCY KOMISJI ZAKŁADOWEJ  
Nr 2781-NSZZ SOLIDARNOŚĆ REGION MAZOWSZE  
Wojciech Zajaczkowski

8

Elżbieta Cywińska

**TABELA STANOWISK DLA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH NA  
PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ W OPS DZIELNICY BIELANY m. st. WARSZAWY**

Lp.	Stanowisko	Minimalne kategorie zaszeregowania	Maksymalne kategorie zaszeregowania	Wynagrodzenie zasadnicze kwota w zł. od - do	Minimalne wymagania		Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego
					wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)	
1	2	4	5	6	7	8	9
<b>Stanowiska kierownicze urzędnicze</b>							
1.	Dyrektor	XIX	według odrębnych przepisów	według odrębnych przepisów	według odrębnych przepisów	5	według odrębnych przepisów
2.	Zastępca dyrektora	XVII	XIX	1600- 5400	wyższe	5	9
3.	Główny księgowy	XVI	XIX	1550- 5400	według odrębnych przepisów		6
4.	Zastępca głównego księgowego	XIV	XVIII	1450 - 5000	wyższe ekonomiczne lub podyplomowe	3	5
5.	Kierownik Filii	XV	XVIII	1500 - 5000	wyższe	5	5
6.	Kierownik działu	XII	XVII	1350 - 4600	wyższe	5	4
7.	Kierownik Ośrodka Wsparcia	XII	XVI	1350 - 4200	wyższe	5	4
8.	Kierownik zespołu	X	XVII	1280 -4600	wyższe	5	4
9.	Zastępca kierownika działu/ ośrodka wsparcia	X	XVI	1280 - 4200	wyższe	4	3
10.	Kierownik sekcji (referatu)	X	XVI	1280 - 4200	wyższe	4	3
<b>Stanowiska urzędnicze</b>							
1	Główny specjalista, programista				wyższe	5	
	Główny specjalista ds. BHP	XII	XVII	1350 - 4600	według odrębnych przepisów		2
2	Radca prawny	XIII	XVIII	1400 - 5000	według odrębnych przepisów		3
3	Starszy specjalista Starszy informatyk Starszy programista				wyższe odpowiedniej specjalności	5	
	starszy specjalista ds. BHP	X	XV	1280 - 3800	według odrębnych przepisów		
4	Starszy inspektor informatyk				wyższe	4	
	Starszy inspektor ds. BHP	IX	XV	1260 - 3800	średnie	5	
					według odrębnych przepisów		
5	Specjalista programista	VIII	XIV	1240 - 3400	wyższe	4	
					średnie	5	
6	Inspektor				wyższe	2	
					średnie	4	
					według odrębnych przepisów		
7	Samodzielny referent Starszy księgowy	VII	XII	1220 - 2700	wyższe	2	
					średnie	4	

8	Starszy referent podinspektor księgowy kasjer	VI	XIII	1200 - 3000	wyższe	0	
					średnie	2	
9	referent	V	XI	1180 - 2500	średnie	0	
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>							
1	Starsza pielęgniarka	XII	XV	1350 - 3800	według odrębnych przepisów		
2	Pielęgniarka	XI	XIII	1300 - 3000	według odrębnych przepisów		
3	Kierownik kancelarii, archiwum	VII	X	1220 - 2400	średnie	2	
4	Archiwista Kancelista Magazynier	V	X	1180 - 2400	średnie	1	
					zasadnicze zawodowe	2	
5	Sekretarka	IV	IX	1160 - 2300	średnie	0	
6	Kucharz	V	X	1180 - 2400	średnie zawodowe	0	
					zasadnicze zawodowe i odpowiednie wyszkolenie w zawodzie		
7	Pomoc kuchenna	IV	VIII	1160 - 2200	zasadnicze zawodowe	0	
					podstawowe		
8	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna)	III	VIII	1140 - 2200	średnie	0	
9	Kierowca samochodu ciężarowego do 3,5 tony	V	IX	1180 - 2300	według odrębnych przepisów		
10	Kierowca samochodu dostawczego	VII	X	1220 - 2400			
11	Kierowca samochodu towarowo-osobowego	IX	XI	1260-2500			
12	Starszy konserwator robotnik wysokowykwalifikowany	VI	XI	1200 - 2500	średnie zawodowe	3	
					zasadnicze zawodowe		
13	Konserwator robotnik wykwalifikowany	V	X	1180 - 2400	średnie zawodowe	0	
					zasadnicze zawodowe i odpowiedzenie wyszkolenie w zawodzie		
14	Robotnik gospodarczy	II	VIII	1120 - 2200	zasadnicze zawodowe	0	
					podstawowe		
15	Sprzątaczką Robotnik	I	V	1100 - 1900	podstawowe	0	
16	Goniec	II	IV	1120 - 1800	podstawowe	0	

**Jednostki organizacyjne pomocy społecznej oraz centra integracji społecznej**

**Stanowiska kierownicze urzędnicze**

1	Główny administrator	XV	XVI	1500 - 4200	wyższe	5	
<b>Stanowiska urzędnicze</b>							
1	Koordinator ds. komputeryzacji pomocy społecznej	XIV	XVII	1450 - 4600	wyższe	3	
2	Starszy administrator	XIII	XV	1400 - 3800	wyższe	3	
					średnie	6	
3	Administrator	XII	XIV	1350 - 3400	wyższe	0	
					średnie	4	

Stanowiska pomocnicze i obsługi

1	Główny specjalista	XVI	XVII	1550 - 4600	wyższe specjalistyczne (np.. Pedagog, psycholog, logopeda)	5	2
					wyższe wg odrębnych przepisów i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny	6	
2	pedagog psycholog	XVI	XVII	1550 - 4600	według odrębnych przepisów	3	
3	Starszy specjalista pracy socjalnej - koordynator	XV	XVIII	1500 - 4600	wyższe wg odrębnych przepisów	5	2
					dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny		
4	Starszy specjalista pracy socjalnej	XIV	XVII	1450 - 4600	wyższe według odrębnych przepisów	5	
					dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny		
5	Konsultant	XIV	XVII	1450 - 4600	wyższe	3	
6	Starszy wychowawca	XV	XVII	1500 - 4600	według odrębnych przepisów	4	
7	Starszy specjalista pracy z rodziną	XIV	XVI	1450 - 4200	wyższe pedagogiczne, psychologiczne lub na kierunku nauki o rodzinie	5	
8	starszy terapeuta	XIV	XVI	1450 - 4200	wyższe	5	
	Starszy specjalista reintegracji zawodowej						

9	Specjalista pracy socjalnej	XIII	XV	1400 - 3800	wyższe wg odrębnych przepisów	3	
					dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja I stopnia w zawodzie pracownik socjalny		
10	Specjalista pracy z rodziną	XIII	XV	1400 - 3800	wyższe pedagogiczne, psychologiczne lub na kierunku nauki o rodzinie	3	
11	Terapeuta Specjalista reintegracji zawodowej	XIII	XV	1400 - 3800	wyższe	0	
12	Starszy pracownik socjalny	XII	XV	1350 - 3800	według odrębnych przepisów	5	
13	Starszy instruktor terapii zajęciowej	XII	XIV	1350 - 3400	średnie i policealna szkoła odpowiedniej specjalności	5	
14	Starszy instruktor reintegracji zawodowej	XII	XIV	1350- 3400	średnie zawodowe	5	
15	Wychowawca	XIV	XVI	1450 - 4200	według odrębnych przepisów	0	
16	Starszy opiekun	XI	XIV	1300 - 3400	średnie	5	
17	Pracownik socjalny	XI	XIV	1300 - 3400	według odrębnych przepisów	0	
	Instruktor terapii zajęciowej				średnie i policealna szkoła odpowiedniej specjalności		
	Instruktor ds. kulturalno-oświatowych				średnie		
	Instruktor reintegracji zawodowej		XIII		średnie zawodowe		
18	Młodszy wychowawca	XIII	XV	1400 - 3400	według odrębnych przepisów	0	
19	Opiekun	VII	X	1220 - 2400		1	
	Opiekun w ośrodku pomocy społecznej				szkoła asystentek medycznych podstawowe		

**TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO**  
DLA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH  
NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ W OPS DZIELNICY  
BIELANY m. st. WARSZAWY

<b>Stawka dodatku funkcyjnego</b>	<b>Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania</b>
1	do 40
2	do 60
3	do 80
4	do 100
5	do 120
6	do 140
7	do 160
8	do 200
9	do 250

**TABELA MINIMALNYCH I MAKSYMALNYCH STAWEK  
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W POSZCZEGÓLNYCH  
KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA DLA PRACOWNIKÓW  
SAMORZĄDOWYCH ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY  
O PRACĘ W OPS DZIELNICY BIELANY m. st. WARSZAWY**

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