

Zarządzenie nr 17/2026
Dyrektora Zespołu Placówek Oświatowych nr 3
w Mławie
z dnia 18 czerwca 2026 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie.

Na podstawie:

art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1135),

art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),

§ 6 ust. 2 pkt 9 Statutu Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie,

Dyrektor Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie zarządza, co następuje:

§ 1

W Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie wprowadza się Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Regulamin pracy, o którym mowa w § 1 wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, tj. licząc od dnia **18 czerwca 2026 r.**

§ 2

Moc traci zarządzenie nr 24/2023 Dyrektora Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie z dnia 3 lipca 2023 r.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 18 czerwca 2026 r.

Dyrektor Zespołu Placówek
Oświatowych nr 3 w Mławie
Mariusz Lempek

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
pracowników samorządowych zatrudnionych
w Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie

§ 1

1. Niniejszy Regulamin wynagradzania (zwany dalej Regulaminem) określa zasady i warunki wynagradzania za prace oraz przyznawania innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy pracowników zatrudnionych w Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie.
2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
 - 1) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1135),
 - 2) kodeksie pracy – rozumie się przez to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.),
 - 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1638 ze zm.),
 - 4) dyrektorze – rozumie się przez to Dyrektora Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie,
 - 5) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie na podstawie umowy o pracę,
 - 6) pracodawcy – rozumie się przez to Zespół Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie,
 - 7) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to stawkę osobistego zaszerzgowania określonego w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego,
 - 8) minimalnym wynagrodzeniu za pracę – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w Ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, (Dz.U. z 2024 r. poz. 1773).

§ 2

Pracownikom z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za wieloletnią pracę,
- 3) dodatek funkcyjny,
- 4) dodatek specjalny,
- 5) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy,
- 6) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 7) wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta,
- 8) nagroda jubileuszowa,
- 9) dodatkowe wynagrodzenie roczne,

- 10) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę,
- 11) odprawa pośmiertna,
- 12) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

§ 3

Do niniejszego Regulaminu ustala się:

1. Wykaz zaszeregowania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, stanowiący Załącznik nr 1 do Regulaminu.
2. Tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego z określeniem minimalnego i maksymalnego poziomu wynagrodzenia dla pracowników samorządowych wg kategorii zaszeregowania, stanowiącą Załącznik nr 2 do Regulaminu.
3. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego stanowiącą Załącznik nr 3 do Regulaminu.

§ 4

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości bez względu na płeć.
3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego w Ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
5. Tabela ujmująca maksymalne i minimalne stawki miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych kategoriach zaszeregowania stanowi Załącznik Nr 2 do Regulaminu.

§ 5

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę 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 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.
3. 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 bądź konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie za czas absencji chorobowej lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego w związku z tym nie jest wliczony do podstawy absencji w tym okresie.
4. Dodatek za wieloletnią pracę nie jest wypłacany za okres przebywania na zasiłku macierzyńskim, świadczeniu rehabilitacyjnym i za ten okres jest wliczony do podstawy absencji.
5. Dodatek za wieloletnią pracę 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 wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

§ 6

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierownika gospodarczego oraz sekretarza szkoły przysługuje dodatek funkcyjny. Dodatek funkcyjny może zostać przyznany pomocy administracyjnej oraz kierowcy samochodu osobowego.
2. Tabela z maksymalną wysokością dodatku funkcyjnego została określona w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do Regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.
4. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym.
5. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.

§ 7

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracodawca może przyznać pracownikowi na czas określony, nie dłuższy niż rok, dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia przyznawany w kwocie nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika lub w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego w przypadku, gdy pracownik nie ma przyznanego dodatku funkcyjnego.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej, a w przypadku przedłużającego się okresu zwiększenia obowiązków lub wykonywania dodatkowych zadań, dodatek może być przyznany na kolejny okres.
4. Dodatek specjalny jest pomniejszany o 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
5. Dodatek specjalny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, pod warunkiem, iż trwa w momencie wystąpienia niezdolności do pracy.

§ 8

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdy dzień pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Tryb i zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1 powyżej określa Kodeks prac.

§ 9

1. W przypadku wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w razie wyboru przez pracownika wypłaty wynagrodzenia w trybie art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych, wypłaca się je w sposób określony w ust. 2.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje

dodatek w wysokości:

1. 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
2. 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.
3. Dodatek w wysokości określonej w ust. 2 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 2.
4. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa w ust. 2, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia – 60% wynagrodzenia.
5. Do podstawy obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przyjmuje się wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania, z tym, że do podstawy obliczenia składnika, o którym mowa w ust. 2, nie wlicza się dodatku funkcyjnego.

§ 10

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

§ 11

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) 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 uprawnienie do wypłacenia nagrody jubileuszowej w dniu spełnienia przesłanki do jej otrzymania.
3. 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.
4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić w dniu nabycia przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. 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 wypłaty. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, 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.

§ 12

Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego określonego Ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

§ 13

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - 1) po przepracowaniu co najmniej 10 lat - dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po przepracowaniu co najmniej 15 lat - trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po przepracowaniu co najmniej 20 lat - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.
3. Odprawę oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub świadczenie przedemerytalne będzie wypłacane w dniu ustania stosunku pracy. Jeżeli termin wypłaty odprawy lub świadczenia przypada w dzień wolny od pracy, to odprawa lub świadczenie jest wypłacane w dzień poprzedzający ten dzień.
5. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy będzie wypłacana po ustaniu stosunku pracy oraz po złożeniu przez pracownika wniosku o jej wypłatę nie wcześniej jednak niż po przedłożeniu decyzji o przyznaniu renty.
6. Emeryci i renciści zatrudnieni w Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie nie nabywają prawa do odpraw.

§ 14

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Tryb i zasady przyznawania odprawy, o której mowa w ust. 1 powyżej określa Kodeks pracy.

§ 15

W związku z zakończeniem stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, który powinien być wypłacony w ostatnim dniu pracy. Jeżeli termin wypłaty ekwiwalentu przypada w dzień wolny od pracy, to jest wypłacane w dzień poprzedzający ten dzień.

§ 16

1. W przypadku wystąpienia na koniec roku budżetowego oszczędności w ramach posiadanych oszczędności finansowych na wynagrodzenia, pracodawca może przyznać nagrody.
2. Nagrody mają charakter uznaniowy. Decyzje o przyznaniu i wysokości nagród podejmuje dyrektor Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie.
3. Nagroda może być przyznana w szczególności za:
 - 1) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
 - 2) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych,
 - 3) wykonywanie dodatkowych zadań, wykraczających poza zakres czynności,

- 4) inicjatywę i samodzielność w realizacji powierzonych zadań,
 - 5) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania zadań objętych jego zakresem obowiązków,
 - 6) działania usprawniające na stanowisku pracy.
4. Uprawnieni do tej nagrody są wszyscy pracownicy Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie po przepracowaniu co najmniej 3 miesięcy w danym roku kalendarzowym.
 5. Pracownicy, którzy nie przepracowali całego roku mogą otrzymać nagrodę w wysokości proporcjonalnej do przepracowanej liczby miesięcy w danym roku.
 6. Nagrody mogą być przyznane na zakończenie roku kalendarzowego.
 7. W szczególnie uzasadnionych przypadkach nagroda może być przyznana w innym terminie.
 8. Nagroda ma charakter uznaniowy i pracownikowi nie przysługuje możliwość złożenia odwołania w przypadku nieuwzględnienia jego osoby przy przyznawaniu nagród, jak również dotyczącego wysokości przyznanej nagrody.
 9. Pracownikowi nie może być przyznana nagroda w przypadku:
 - 1) otrzymania nagany jako kary porządkowej w ciągu ostatnich 12 miesięcy,
 - 2) stosowania mobbingu wobec współpracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy,
 10. Pracownikowi przyznaje się 50% nagrody w następującym przypadku:
 - 1) otrzymania upomnienia jako kary porządkowej w ciągu ostatnich 12 miesięcy,
 - 2) niewywiązania się z obowiązków określonych w Regulaminie pracy Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie,
 - 3) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w ciągu ostatnich 12 miesięcy.
 11. Pracownik traci nagrodę w całości lub w części za czas nieobecności w pracy spowodowanej niezdolnością do pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie za czas choroby na podstawie art. 92 Kodeksu pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
 12. Nagroda wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia ustalanego za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, zasiłku chorobowego, opiekuńczego i macierzyńskiego oraz świadczenia rehabilitacyjnego.
 13. Nagroda nie wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za urlop okolicznościowy i dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

§ 17

Zasady wynagradzania za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą określają przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz Ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 18

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia następuje („z dołu”) w dniu 28 każdego miesiąca. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia przypada w dzień wolny od pracy, to wynagrodzenie jest wypłacane w dzień poprzedzający ten dzień.
3. Sposób wypłaty wynagrodzenia określony jest w Regulaminie pracy w Zespole Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie.
4. W miesiącu grudniu wypłata wynagrodzenia może nastąpić w innym terminie niż termin wskazany w ust. 2. data wypłaty jest ustalana przez jednostkę nadrzędną.

§ 19

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, przepisy ustawy Kodeks pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

§ 20

1. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.
2. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.
3. Regulamin jest do wglądu w miejscu ogólnie dostępnym dla pracowników, tzn. w sekretariacie Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie oraz Biuletynie Informacji Publicznej Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie.

Mława, dnia 18 czerwca 2026 r.

1. Przewodniczący Szkolnego Koła
NSZZ „Solidarność”

Mariusz Sobołka

2. Prezes Szkolnego Ogniska ZNP

Małgorzata Jeromin

3. Dyrektor Zespołu Placówek Oświatowych nr 3 w Mławie
Mariusz Lempek

**WYKAZ ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH
ZATRUDNIONYCH NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ**

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Grupa dodatku funkcyjnego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6
Stanowiska kierownicze, pomocnicze i obsługi					
1.	Kierownik gospodarczy	XIII	3	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	2 6
2.	Sekretarz szkoły	XII	3	średnie ³⁾	5
3.	Pomoc administracyjna	IV	2	zasadnicze ⁴⁾	-
4.	Konserwator	V	-	zasadnicze ⁴⁾	-
5.	Woźny	II	-	podstawowe ⁵⁾	-
6.	Sprzątaczką	II	-	podstawowe ⁵⁾	-
7.	Pomoc nauczyciela	IV	-	podstawowe ⁵⁾	-
8.	Opiekun dzieci (w czasie przewozu do i ze szkoły, przy przejściu przez jezdnię w drodze do i ze szkoły)	II	-	podstawowe ⁵⁾	-
9.	Dozorca	II	-	podstawowe ⁵⁾	-
10.	Kierowca samochodu osobowego	VI	1	według odrębnych przepisów	
11.	Specjalista do spraw bhp	XI	-	według odrębnych przepisów	

Objaśnienia do tabeli

²⁾ 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 2024 r. poz. 1571 ze zm.), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

³⁾ 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 2025 r. poz. 1043 ze zm.), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

⁴⁾ Wykształcenie zasadnicze – rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2025 r. poz. 1043 ze zm.), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.

⁵⁾ Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia

**TABELA MIESIĘCZNYCH KWOT WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
Z OKREŚLENIEM MINIMALNEGO I MAKSYMALNEGO POZIOMU WYNAGRODZENIA
DLA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH WEDŁUG KATEGORII ZASZEREGOWANIA**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego
I	4 806,00	5 506,00
II	4 830,00	5 580,00
III	4 850,00	5 650,00
IV	4 870,00	5 720,00
V	4 890,00	5 990,00
VI	4 910,00	6 060,00
VII	4 940,00	6 240,00
VIII	4 970,00	6 420,00
IX	5 000,00	6 600,00
X	5 030,00	6 730,00
XI	5 060,00	6 860,00
XII	5 090,00	7 090,00
XIII	5 200,00	7 200,00
XIV	5 310,00	7 410,00
XV	5 410,00	7 710,00
XVI	5 630,00	7 930,00
XVII	5 850,00	8 250,00
XVIII	6 070,00	8 870,00
XIX	6 400,00	9 300,00
XX	6 750,00	9 450,00

**DODATEK FUNKCYJNY DLA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH
WYKONUJĄCYCH OBOWIĄZKI NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ**

Grupa dodatku funkcyjnego	Minimalna kwota dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)	Maksymalna kwota dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	100,00	500,00
2	200,00	900,00
3	300,00	1 300,00
4	400,00	1 700,00
5	500,00	1 900,00
6	600,00	2 100,00
7	700,00	2 300,00
8	800,00	2 500,00
9	900,00	2 700,00