

Zarządzenie Nr PS-021-6/2022
Dyrektora Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Jerzmanowicach
z dnia 29 kwietnia 2022 r.

w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Samorządowych w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Jerzmanowicach.

Na podstawie art.39 ust.1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2022 r. poz.530) oraz § 4 pkt 6 Statutu Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Jerzmanowicach przyjętego uchwałą Rady Gminy Jerzmanowice-Przegonia Nr XXX/207/2021r. z 25 stycznia 2021r. (Dz. U. Województwa Małopolskiego z 2021r. poz. 627) zarządzam co następuje

§1

Wprowadzam Regulamin Wynagradzania Pracowników Samorządowych w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Jerzmanowicach jako załącznik do niniejszego Zarządzenia

§ 2

Zarządzenie nr PS-021-21/2018 z dnia 12 września 2018 r. Kierownika Gminnego Ośrodka Pomocy w Jerzmanowicach traci moc w całości.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od daty podania go do wiadomości pracowników GOPS w Jerzmanowicach.

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH
w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Jerzmanowicach**

Na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2020 r., poz.1320 ze zm.);
- 2) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2022 r., poz. 530);
- 3) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2022 r.(Dz. U. z 2021 r., poz. 1690);
- 4) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960)
ustala się „Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej” zwany dalej *Regulaminem*.

**Rozdział I
Postanowienia wstępne**

§ 1

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz aktów wykonawczych do ustawy,
- 2) ustawie o pracownikach samorządowych – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
- 3) ustawie o pomocy społecznej – rozumie się przez to ustawę z dnia 12 marca 200 (t. j. Dz. U. z 2021 poz. 2268 ze zm.),
- 4) ustawie o świadczeniach pieniężnych – rozumie się przez to ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j. Dz. U. z 2021 poz. 1133 ze zm.),
- 5) ustawie o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej – rozumie się przez to ustawę z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz. U. z 2018 poz. 1872).
- 6) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
- 7) rozporządzeniu 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 – rozumie się rozporządzenie 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),
- 8) pracodawcy – rozumie się przez to Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w imieniu którego czynności z zakresu prawa pracy wykonuje Dyrektor GOPS,

- 9) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w GOPS na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych urzędniczych, oraz pomocniczych i obsługi na podstawie umowy o pracę,
- 10) minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 14 września 2021 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej,
- 11) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia.

§ 2

Regulamin określa warunki wynagradzania, zasady przyznawania dodatkowych składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń pracowników zatrudnionych w Ośrodku Pomocy Społecznej na podstawie umowy o pracę.

§ 3

1. Regulamin ustala zasady oraz warunki przyznawania i wypłacania:
 - 1) wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) dodatku funkcyjnego,
 - 3) dodatku specjalnego,
 - 4) nagród,
 - 5) dodatku dla pracownika socjalnego.
2. Pracownikowi przysługują również inne świadczenia niż wymienione w ust. 2 na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa, w szczególności takie jak:
 - 1) dodatek za wieloletnią pracę,
 - 2) nagroda jubileuszowa,
 - 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
 - 4) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - 5) odprawa pośmiertna.

Rozdział II

Wynagrodzenie i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia

Postanowienia ogólne

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Indywidualne wynagrodzenie pracownika na danym stanowisku ustala pracodawca w oparciu o „Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach” stanowiący Załącznik Nr 1 do Regulaminu.
3. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia.
4. Jeżeli w danym miesiącu, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, wynagrodzenie pracownika jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania. Wyrównanie wypłaca się za okres każdego miesiąca łącznie z wypłatą wynagrodzenia.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w oparciu o „Tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego” stanowiącą załącznik Nr 2 do Regulaminu
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenia kwoty należnej pracownikowi.
3. Zmiana kwot właściwych do poszczególnych kategorii zaszeregowania nie wymaga zmian umowy o pracę.
4. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje wypłatą wynagrodzenia zasadniczego w wysokości proporcjonalnej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.

Dodatek funkcyjny

§ 6

1. Dodatek funkcyjny ustala się w oparciu o „Tabelę stawek dodatku funkcyjnego” stanowiącą Załącznik Nr 3 do Regulaminu.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, dla których w Wykazie, o którym mowa w § 4 ust. 2 Regulaminu, przewidziano dodatek funkcyjny.
3. Dodatek funkcyjny przyznaje i jego wartość ustala Dyrektor GOPS, a w odniesieniu do Dyrektora Wójt Gminy.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa lub pełnienia obowiązków na stanowiskach, o których mowa w ust. 2
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.
6. W związku z tym dodatek 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 ZUS, 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.

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 7

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.
2. 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 samorządowy otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego. W związku z tym dodatku nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, 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

Dodatek specjalny

§ 8

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu odpowiedzialności lub złożoności.
3. Dodatek specjalny przysługuje w kwocie nieprzekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego łącznie.
4. Dodatek specjalny przysługuje na czas oznaczony, nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 12 miesięcy.
5. 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.
6. 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 ZUS, 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.
7. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, przysługujących tylko do określonego terminu. Składników tych nie należy uwzględniać w podstawie wymiaru zasiłku za okres po upływie terminu, do którego przysługiwał.

Dodatek za świadczenie pracy socjalnej w środowisku

§ 9

1. Pracownikowi socjalnemu, zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy w Gminnym Ośrodku Pomocy Społecznej w Jerzmanowicach, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej lub przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki, przysługuje wypłacany co miesiąc dodatek do wynagrodzenia w wysokości 400 zł. W przypadku zatrudnienia w mniejszym wymiarze czasu pracy dodatek przysługuje w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.
2. Dodatek jest pomniejszony 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.
3. Dodatek 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 ZUS, ustalonej na art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Nagroda

§ 10

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 3% planowanego osobowego funduszu płac.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje Dyrektor GOPS.

3. Nagrodę przyznaje się za:
 - a) indywidualne wyniki pracy pracownika, jego zaangażowanie w pracy, rzetelność, dyspozycyjność, samodzielność.
 - b) inicjatywę w podejmowaniu działań polepszających organizację pracy w GOPS,
 - c) złożoność realizowanych zadań,
 - d) wykonywanie zadań nie leżących w stałym zakresie obowiązków,
 - e) z okazji Dnia Pracownika Socjalnego oraz Dnia Pracownika Samorządowego.
4. Nagroda nie przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym nagrodę 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 ZUS, 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
5. Nagroda ma charakter uznaniowy_należy ją doliczyć do wynagrodzenia za miesiąc, w którym następuje wypłata nagrody, w faktycznie wypłaconej wysokości.

Nagroda Jubileuszowa

§ 11

Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa na zasadach określonych w ustawie o pracownikach samorządowych oraz rozporządzeniu.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej

§ 12

1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne 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 ZUS, 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

Rozdział III

Świadczenia związane z pracą

Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

§ 13

Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy na zasadach określonych w ustawie o pracownikach samorządowych oraz rozporządzeniu w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

Rozliczenie podróży służbowej

§ 14

1. Do należności pracowników z tytułu podróży służbowej stosuje się rozporządzenie 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
2. Pracownikowi socjalnemu, do którego obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, przysługuje zwrot kosztów przejazdów z miejsca pracy do miejsc wykonywania przez niego czynności zawodowych, w przypadku braku możliwości zapewnienia dojazdu środkami pozostającymi w dyspozycji zatrudniającego go pracodawcy.

Odprawa pośmiertna

§ 15

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. Zasady ustalania i wypłaty odprawy pośmiertnej określają przepisy prawa pracy.

Rozdział IV

Postanowienia końcowe

§ 16

1. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Wypłata wynagrodzenia i dodatkowych składników wynagrodzenia, o których mowa w § 5-9, następuje nie później niż do dnia 28 dnia każdego miesiąca.
3. Okresem rozliczeniowym jest okres jednego miesiąca tj. od 1 do ostatniego dnia danego miesiąca.

§ 17

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od daty podania go do wiadomości pracowników GOPS
2. Każdy pracownik zobowiązany jest zapoznać się z treścią niniejszego Regulaminu.

§ 18

Regulamin obowiązuje na czas nieokreślony.

§ 19

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

Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach w samorządowych jednostkach organizacyjnych

Lp.	Stanowisko	Poziom wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6
I. Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej					
Stanowiska kierownicze urzędnicze					
1.	Dyrektor (kierownik) jednostki	XIX-XXII	8	Wyższe ²⁾ lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2.	Zastępca dyrektora (kierownika)	XVII-XX	5	wyższe ²⁾	5
3.	Główny księgowy	XVI-XIX	5	według odrębnych przepisów	
4.	Zastępca głównego księgowego	XIV-XVII	-	wyższe ²⁾ lub podyplomowe ekonomiczne	3
5.	Kierownik sekcji	X-XIII	5	wyższe ²⁾	4
Stanowiska urzędnicze					
1.	Radca prawny	XIII-XVIII	-	Według odrębnych przepisów	

2.	Główny specjalista, główny administrator (baz danych), systemów komputerowych, systemów zarządzania)	XII-XVII	-	wyższe ²⁾	4
3.	Starszy specjalista	X-XVI	-	wyższe ²⁾	3
4.	Starszy inspektor	IX-XV	-	wyższe ²⁾	2
				średnie ³⁾	4
5.	Inspektor	IX-XIV	-	wyższe ²⁾	1
				średnie ³⁾	3
6.	Samodzielny referent, starszy księgowy	VII-X	-	wyższe ²⁾	2
				średnie ³⁾	4
7.	Starszy referent, starszy intendent, starszy laborant, starszy statystyk, podinspektor, księgowy, kasjer	VI-XII	-	wyższe ²⁾	-
				średnie ³⁾	2
8.	Referent	V-IX	-	średnie ³⁾	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Starszy specjalista pracy socjalnej – koordynator	XVI-XVIII	według odrębnych przepisów		

2.	Starszy specjalista pracy socjalnej	XV-XVII	według odrębnych przepisów		
3.	Specjalista pracy socjalnej	XIV-XVI	według odrębnych przepisów		
4.	Starszy pracownik socjalny	XIV-XVI	-	wyższe według odrębnych przepisów	2
		XIII-XV		średnie według odrębnych przepisów	2
5.	Pracownik socjalny	XIII-XV	-	wyższe według odrębnych przepisów	-
		XII-XIV		średnie według odrębnych przepisów	-
6.	Aspirant pracy socjalnej	IX-XI	-	średnie ³⁾	-
7.	Pomoc administracyjna (biurowa)	III-VIII	-	średnie ³⁾	-
8.	starszy asystent rodziny	XIV-XVI	-	według odrębnych przepisów	
9.	asystent rodziny	XIII-XV	-	według odrębnych przepisów	
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	X	-	Wyższe ²⁾	5
		VIII	-	Wyższe ²⁾	4
				Średnie ³⁾	5
		VII	-	Wyższe ²⁾	2
				Średnie ³⁾	4

2.	Pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	VI	-	Wyższe ²⁾	-
		V	-	Średnie ³⁾	2

¹⁾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 2019 r. poz. 1282, z późn. zm.), 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.

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 2021 r. poz. 478, z późn. 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 2021 r. poz. 1082), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

**Tabela minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia
zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie
umowy o pracę**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	2150	3010
II	2200	3060
III	2250	3110
IV	2300	3160
V	2350	3180
VI	2400	3210
VII	2450	3200
VIII	2500	3400
IX	2550	3600
X	2600	3800
XI	2650	4000
XII	2700	4200
XIII	2750	4400
XIV	2800	4600
XV	2850	4800
XVI	2900	5000
XVII	2950	5200
XVIII	3000	5500
XIX	3100	5600
XX	3200	5800
XXI	3400	6000
XXII	3600	6400

Tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	440
2	660
3	880
4	1100
5	1320
6	1540
7	1760
8	2200
9	2750