

ZARZĄDZENIE NR 3/2018
DYREKTORA DOMU POMOCY SPOŁECZNEJ DLA KOMBATANTÓW IM. JANA LEMBASA
W ZIELONEJ GÓRZE

z dnia 28 czerwca 2018 r.

**w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów im.
Jana Lembasa w Zielonej Górze**

Na podstawie art. 7 pkt 3 i art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o *pracownikach samorządowych* (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 z późn. zm.¹⁾) w związku z art. 77² § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.²⁾), § 5 ust. 6 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936) i art. 30 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o *związkach zawodowych* (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) **zarządza się, co następuje:**

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW DOMU POMOCY SPOŁECZNEJ DLA
KOMBATANTÓW IM. JANA LEMBASA W ZIELONEJ GÓRZE**

Rozdział 1
Przepisy ogólne

§ 1. Niniejszym zarządzeniem ustala się regulamin wynagradzania pracowników Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów im. Jana Lembasa w Zielonej Górze, zwany dalej regulaminem.

§ 2. Regulamin określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne;
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania za pracę, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
- 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
- 4) warunki i sposób przyznawania dodatków funkcyjnych i specjalnych oraz innych dodatków;
- 5) warunki przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę oraz za pracę w porze nocnej;
- 6) szczegółowe warunki ustalania i wypłacania nagród jubileuszowych oraz odprawy emerytalnej i rentowej;

§ 3. 1. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) *pracodawcy* – należy przez to rozumieć Dom Pomocy Społecznej dla Kombatantów im. Jana Lembasa w Zielonej Górze reprezentowany przez dyrektora;
- 2) *Domu* – rozumie się przez to Dom Pomocy Społecznej dla Kombatantów im. Jana Lembasa w Zielonej Górze;
- 3) *pracownika* – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów im. Jana Lembasa w Zielonej Górze na podstawie umowy o pracę;
- 4) *ustawie* – należy przez to rozumieć ustawę o *pracownikach samorządowych*;
- 5) *rozporządzeniu* – należy przez to rozumieć rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych;
- 6) *regulaminie pracy* – należy przez to rozumieć regulamin pracy Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów im. Jana Lembasa w Zielonej Górze

§ 4. 1. Przepisy niniejszego regulaminu obowiązują pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

¹⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2017 r. poz. 60 i 1930.

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2018 r. poz. 1000 i 1076.

2. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za wykonaną pracę.
3. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy ustawa o pracownikach samorządowych i przepisy prawa pracy tak stanowią.

Rozdział 2

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5. 1. W Domu obowiązuje czasowy system wynagradzania polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników kategorii zaszeregowania stawek wynagradzania zasadniczego, dodatku za wieloletnią pracę oraz dodatku funkcyjnego zgodnie z ust. 2.

2. Ustala się tabele stanowiące **załącznik Nr 1** do niniejszego zarządzenia:

- 1) tabela nr I - Maksymalne stawki miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego;
 - 2) tabela nr II - Kwoty dodatku funkcyjnego;
 - 3) tabela nr III - Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego dla stanowisk, o których mowa w § 8 regulaminu wynagradzania;
 - 4) tabela nr IV - Kierownicze stanowiska urzędnicze;
 - 5) tabela nr V - Stanowiska urzędnicze;
 - 6) tabela nr VI - Stanowiska pomocnicze i obsługi.
3. Podstawą ustalenia zaszeregowania pracownika są tabele od nr IV do nr VI, o których mowa w ust. 2.
 4. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze dla pracowników ustalone jest w rozporządzeniu.

§ 6. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.

Rozdział 3

Dodatki do wynagrodzenia zasadniczego

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 7.1. Dodatek za wieloletnią pracę, przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. 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.

3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu 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.

4. Jeżeli praca w Domu stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

5. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

6. 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.

Dodatek funkcyjny

§ 8.1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.

2. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem wymienionych w tabeli nr III stanowiącej załącznik do niniejszego zarządzenia.

Dodatek specjalny

§ 9. 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 i przyznawany w kwocie nieprzekraczającej 50 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika lub w kwocie nieprzekraczającej 60 % wynagrodzenia zasadniczego w wypadku, gdy pracownik nie ma przyznanego dodatku funkcyjnego.

Dodatki inne

§ 10. 1. Pracownikom przysługują dodatki inne z tytułu:

2) pracy w komisji inwentaryzacyjnej;

3) udziału komisjach PKZP i Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

2. Decyzję o wysokości dodatków, o których mowa w ust. 1, dla pracowników określa każdorazowo dyrektor. Dodatki są przyznawane w zależności od posiadanych środków na ten cel.

3. Dodatek inny jest wypłacany z dołu, po potwierdzeniu przez właściwego kierownika komórki organizacyjnej Domu spełnienia warunków określonych w ust. 1.

Rozdział 4

Premia, nagroda uznaniowa

§ 10.1. Ustala się zasady tworzenia i podziału funduszu premiowego dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi Domu.

§ 12. 1. Fundusz premiowy tworzy się ze środków na wynagradzania w wysokości do 30% funduszu płac pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych kierowniczych oraz do 20 % na stanowiskach urzędniczych, pomocniczych i obsługi.

2. Premię oblicza się od płacy zasadniczej wynikającej ze stawki osobistego zaszeregowania pracownika. Tabela wysokości premii dla poszczególnych pracowników stanowi **załącznik nr 2** do niniejszego regulaminu.

3. W indywidualnych przypadkach kierownik właściwej komórki organizacyjnej Domu może wystąpić o wyższy procent premii, niż określony w ust. 2.

4. Prawo do premii mają pracownicy zatrudnieni w Domu na podstawie umowy o pracę.

§ 13. Premia przysługuje za czas efektywnie przepracowany.

§ 14. Premia indywidualna obliczana jest wskaźnikiem procentowym od wynagrodzenia zasadniczego należnego za efektywnie przepracowany czas pracy.

§ 15. 1. Premia przyznawana jest indywidualnie, na podstawie oceny pracy pracownika dokonywanej przez kierownika właściwej komórki organizacyjnej Domu.

2. Podstawą oceny jest w szczególności sumienne, staranne i terminowe wykonywanie powierzonych zadań.

§ 16. 1. Po dokonaniu oceny, o której mowa w § 14, kierownik właściwej komórki organizacyjnej Domu składa propozycje wysokości premii.

2. Wysokość premii, o której mowa w ust. 1 akceptuje główny księgowy a zatwierdza pracodawca.

§ 17. 1. Premia wypłacana jest z dołu, w okresach miesięcznych, po upływie miesiąca rozliczeniowego zgodnie z regulaminem pracy Domu.

2. Za miesiąc rozliczeniowy przyjmuje się miesiąc kalendarzowy.

18.1. Pracownicy mogą otrzymać nagrody uznaniowe, w ramach oszczędności funduszu płac, za osiągnięcia w pracy zawodowej.

2. Pracodawca przyznaje nagrody z własnej inicjatywy lub na wniosek kierowników komórek organizacyjnych Domu.

3. Ze względu na uznaniową formę nagrody, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

Rozdział 5

Świadczenia pieniężne związane z pracą

§ 19. 1. Pracownikowi 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. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.

3. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.

4. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w urzędzie lub jednostce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.

6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.

8. Jeżeli pracownik samorządowy nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

9. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi samorządowemu, 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.

10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

11. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 10, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do

nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej 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.

12. Przepisy ust. 10 i 11 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
13. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej 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.

§ 20. Pracownikowi przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości **20 % stawki godzinowej** wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego.

§ 21.1. Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy w wysokości:

- 1) po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia;
- 2) po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia;
- 3) po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

3. 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.

4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

5. Pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, nie może ponownie nabyć do niej prawa, zgodnie art. 92¹ § 2 Kodeksu Pracy.

§ 22. Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem określonym niniejszym regulaminem, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą – w oparciu o powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy i inne wynikające z odrębnych przepisów.

Rozdział 6

Postanowienia końcowe

§ 23. Dyrektor Domu jest wynagradzany na podstawie decyzji Prezydenta Miasta Zielonej Góry.

§ 24. W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy: ustawy, rozporządzenia, Kodeksu pracy oraz inne właściwe przepisy powszechnie obowiązujące.

§ 25. Pracownicy, którzy nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez nich w dniu wejścia w życie regulaminu, mogą być nadal zatrudniani na tych stanowiskach.

§ 26. Traci moc Zarządzenie Wewnętrzne 3/2009 Dyrektora Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów w Zielonej Górze z dnia 19 czerwca 2009r. w sprawie wprowadzenia w życie postanowień Regulaminu wynagradzania pracowników Domu.

§ 27. Traci moc Zarządzenie Wewnętrzne Nr 13/01 Dyrektora Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów w Zielonej Górze z dnia 1 grudnia 2001r. w sprawie wprowadzenia regulaminu funduszu

nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracowników Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów w Zielonej Górze.

§ 28. Wykonanie zarządzenia powierza się Głównemu księgowemu oraz kierownikom komórek organizacyjnych urzędu.

§ 29. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania do wiadomości pracownikom poprzez publikację w Biuletynie Informacji Publicznej.

TABELA Nr I
Maksymalne stawki
miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego

Lp.	Kategoria zaszeregowania	Maksymalna Kwota w złotych
1	I	1700 - 2200
2	II	1720 - 2400
3	III	1740 - 2600
4	IV	1760 - 2800
5	V	1780 - 3000
6	VI	1800 - 3200
7	VII	1820 - 3400
8	VIII	1840 - 3600
9	IX	1860 - 3800
10	X	1880 - 4000
11	XI	1900 - 4200
12	XII	1920 - 4400
13	XIII	1940 - 4600
14	XIV	1960 - 4800
15	XV	1980 - 5000
16	XVI	2000 - 5500
17	XVII	2100 - 6000

TABELA Nr II
Stawki dodatku funkcyjnego

Lp.	Stawka dodatku	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego:
1	1	do 440
2	2	do 660
3	3	do 880
4	4	do 1100
5	5	do 1320
6	6	do 1540
7	7	do 1760
8	8	do 2200
9	9	do 2750

TABELA Nr III
Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego
dla stanowisk, o których mowa w § 7 ust. 2 regulaminu wynagradzania

Lp.	Stanowisko	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego do stawki:
1	<i>Główny księgowy</i>	4
2	<i>Kierownik Działu</i>	3
3	<i>Kierownik sekcji</i>	3

TABELA IV

stanowisk, zaseregowań oraz wymagań kwalifikacyjnych
 Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów im. Jana Lembasa w Zielonej Górze
 kierownicze stanowiska urzędnicze

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
1	Główny księgowy	XVI - XVII	Wg odrębnych przepisów	
2	Inspektor ochrony danych	XIII-XIV	Wg odrębnych przepisów	
3	Kierownik działu	XII-XVII	wyższe ²⁾	5
4	Kierownik sekcji	X-XVI	wyższe ²⁾	4

TABELA Nr V

stanowisk, zaszerzegowań oraz wymagań kwalifikacyjnych
Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów im. Jana Lembasa w Zielonej Górze
stanowiska urzędnicze

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	5	6
1	Starszy księgowy	VII-XIII	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	2 4
2	Księgowy	VI-XII	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 2
3	Starszy inspektor	IX-XIV	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	4 5
4	Inspektor	IX-XIII	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	1 3
5	Inspektor ds. bhp i higieny pracy		według odrębnych przepisów	
6	Starszy inspektor ds. bhp i higieny pracy	IX-XIV	według odrębnych przepisów	

TABELA Nr VI

stanowisk, zaszeregowania oraz wymagań kwalifikacyjnych
Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów im. Jana Lembasa w Zielonej Górze
stanowiska pomocnicze i obsługi

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	5	6
1	Psycholog	XVI-XVIII	według odrębnych przepisów	
2	Kapelan	XV-XVI	według odrębnych przepisów	
3	Starszy terapeuta	XIV-XV	Wyższe ²⁾	5
4	Terapeuta	XIII-XIV	Wyższe ²⁾	-
5	Pracownik socjalny	XIII-XIV	Wyższe według odrębnych przepisów	-
		XII-XIII	Średnie według odrębnych przepisów	-
6	Starszy pracownik socjalny	XIV-XV	Wyższe według odrębnych przepisów	2
		XIII-XIV	średnie według odrębnych przepisów	2
7	Starszy technik fizjoterapii	XIII-XIV	Dyplom w zawodzie	5
8	Technik fizjoterapii	XI-XII	Dyplom w zawodzie	-
9	Starsza pielęgniarka	XIII-XIV	Wyższe według odrębnych przepisów	5
		XII-XIII	średnie według odrębnych przepisów	5

1	2	3	4	5
10	Pielęgniarka	XII-XIII	Wyższe według odrębnych przepisów	-
		XI-XII	średnie według odrębnych przepisów	-
11	Starszy instruktor terapii zajęciowej	XII-XIV	Dyplom w zawodzie	5
12	Instruktor terapii zajęciowej	XI-XII	Dyplom w zawodzie	-
13	Starszy instruktor ds. kulturalno-oświatowych	XII-XIV	Średnie ³⁾	5
14	Instruktor do spraw kulturalno-oświatowych	XI	Średnie ³⁾	
15	Starszy specjalista pracy socjalnej	XV-XVI	Wyższe wg odrębnych przepisów albo dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny	5
16	Specjalista pracy socjalnej	XIV-XV	Wyższe wg odrębnych przepisów albo dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja I stopnia w zawodzie pracownik socjalny	3
17	Starszy opiekun	XI-XII	Średnie ³⁾ albo szkoła asystentek medycznych	5
18	Opiekun	VII-VIII	Średnie ³⁾ albo szkoła asystentek medycznych	-
19	Młodszy opiekun	V-VI	Średnie ³⁾ albo szkoła asystentek medycznych	-
20	Starszy opiekun kwalifikowany w domu pomocy społecznej	XII-XV	dyplom w zawodzie	5
21	Opiekun kwalifikowany w domu pomocy społecznej	XI-XII	dyplom w zawodzie	-

22	Starszy masażysta	XII-XIII	dyplom w zawodzie	5
23	Masażysta	X-XI	dyplom w zawodzie	-
24	Starszy magazynier	VII-XI	Średnie ³⁾ Zasadnicze ⁴⁾	1 2
25	Magazynier	V-VII	Średnie ³⁾ Zasadnicze ⁴⁾	1 2
26	Szef kuchni	VII-X	Zasadnicze ⁴⁾ i tytuł mistrza	4
27	Starszy kucharz	VI-VIII	Zasadnicze ⁴⁾	3
28	Kucharz	V-VIII	Średnie ³⁾ Zasadnicze ⁴⁾	- -
29	Starszy konserwator	VI-XI	Zasadnicze ⁴⁾	3
30	Konserwator	V-XI	Średnie ³⁾ Zasadnicze ⁴⁾	- -
31	Praczką, szwaczka	VI-VIII	podstawowe ⁵⁾	-
32	Starsza pokojowa	V-IX	Podstawowe ⁵⁾	3
33	Pokojowa, kąpielowa, pomoc kuchenna	IV-VII	Podstawowe ⁵⁾	-
34	Pomoc administracyjna	III-XII	średnie ³⁾	3
35	Fryzjer	V-X	Średnie ³⁾ Zasadnicze ⁴⁾	- -
36	Starszy fryzjer	VI-XI	Zasadnicze ⁴⁾	3

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, przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 oraz z 2017r. poz. 60 i 1930).

2) Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r.– Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2183 i 2201 oraz z 2018 r. poz. 138, 398, 650, 730 i 912), o odpowiednim kierunku 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 2017 r. poz. 59, 949 i 2203 oraz z 2018 r. poz. 650), 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, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.

5) 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.

6) Według Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego Rady Europy.

7) Szkoleń mających na celu pozyskanie wiedzy, umiejętności i kompetencji umożliwiających wykonywanie pracy w środowisku międzynarodowym w ramach programu szkoleń, o którym mowa w art. 8 ust. 1 lit. a (iii) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz. Urz. UE L 107 z 22.04.2016, str. 1).

TABELA wysokości premii dla pracowników
Domu Pomocy Społecznej dla Kombatantów im. Jana Lembasa w Zielonej Górze

Lp.	Grupa pracownicza	% wysokości premii
1	Główny księgowy	do 30
2	Kierownicy komórek organizacyjnych	do 30
3	Pozostali pracownicy	do 20