

## **Regulamin Wynagradzania Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej - Przysań w Rybniku**

Regulamin wynagradzania zwany dalej regulaminem został ustalony na podstawie:

- a) art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2025 r. poz. 277 ze zm.).
- b) art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2024 r. poz. 1135) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych z dnia 25 października 2021 r. (tekst jednolity Dz. U. z 2024 r. poz. 1638 ze zm.).

### **R o z d z i a ł I**

#### **Postanowienia ogólne**

##### **§ 1**

1. Regulamin wynagrodzenia określa:
  - a) wykaz stanowisk określający na poszczególnych stanowiskach: kategorię zaszeregowania, stawkę dodatku funkcyjnego, minimalne wymagania kwalifikacyjne, w tym wykształcenie oraz umiejętności zawodowe i staż pracy w latach pracowników samorządowych zatrudnionych w Placówce Opiekuńczo-Wychowawczej -Przysań;
  - b) minimalne wymagania kwalifikacyjne pracowników;
  - c) szczegółowe warunki wynagradzania za pracę i przyznawania świadczeń związanych z pracą i warunki ich przyznawania w tym minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
  - d) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania dodatkowych składników wynagrodzenia wskazanych w § 3.
2. Postanowienia regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej Przysań zatrudnionych na podstawie umowy o pracę bez względu na jej rodzaj i czas trwania oraz wymiar czasu pracy.

## § 2

Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- a) ustawie - rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych,
- b) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tj. Dz.U. z 2024 r. poz.1638 ze zm.),
- c) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania określone w załączniku Nr 3 do rozporządzenia,
- d) POW Przysań - rozumie się przez Placówkę Opiekuńczo-Wychowawczą – Przysań w Rybniku,
- e) Dyrektorze - rozumie się przez to Dyrektora Zespołu Obsługi Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych w Rybniku,
- f) Pracodawcy – rozumie się przez to Placówkę Opiekuńczo-Wychowawczą – Przysań w Rybniku, w imieniu którego czynności z zakresu prawa pracy wykonuje Dyrektor ZOPOW,
- g) Pracownikowi - rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Placówce Opiekuńczo-Wychowawczej – Przysań w Rybniku.

## § 3

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę, w tym wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia, w tym:

- a) dodatek za wieloletnią pracę
- b) dodatek funkcyjny
- c) dodatek specjalny
- d) nagroda uznaniowa
- e) nagroda jubileuszowa
- f) dodatek za pracę w porze nocnej
- g) dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych
- h) dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta
- i) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej
- j) jednorazowa odprawa pieniężna przysługująca pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy

- k) odprawa pośmiertna
- l) dodatek emerytalny związany z odejściem pracownika na emeryturę.

#### § 4

Ustala się:

- a) tabelę minimalnych i maksymalnych kwot miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, załącznik nr 1 do Regulaminu,
- b) tabelę stawek dodatku funkcyjnego, załącznik nr 2 do Regulaminu,
- c) tabelę wykazu stanowisk, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalony w kategoriach zaszeregowania oraz stawek dodatku funkcyjnego dla stanowisk, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, załącznik nr 3 do Regulaminu.

## R o z d z i a ł II

### Wynagrodzenie i inne dodatkowe składniki wynagrodzenia

#### Wynagrodzenie zasadnicze

#### § 5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne 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.
3. Wynagrodzenie zasadnicze pracowników oraz zasady awansu zawodowego określa załącznik nr 4 do Regulaminu w oparciu o „Tabelę minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego”, stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu.
4. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę.
5. Jeżeli wynagrodzenie jest niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca łącznie z wynagrodzeniem.

## **Dodatek funkcyjny**

### **§ 6**

1. Dodatek funkcyjny ustala się w oparciu o „Tabełę stawek dodatku funkcyjnego” stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu. Dodatek przysługuje na czas określony lub nieokreślony. Dodatek funkcyjny przyznaje i ustala jego wartość kwotową Dyrektor.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom na czas powierzonego stanowiska związanego z kierowaniem zespołem.
4. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie Kodeksu Pracy oraz jego przepisów wykonawczych. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.
5. 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 z ZUS.

## **Dodatek za wieloletnia pracę**

### **§ 7**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnia pracę, zwany dalej "dodatkiem stażowym", w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1% za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku stażowego 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 przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

4. Dodatek stażowy 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.
5. Dodatek stażowy wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - a) 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.
  - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

### **Dodatek specjalny**

#### § 8

1. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny, utworzony w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
2. Powyższy dodatek może być przyznany na czas określony, nie dłuższy niż 1 rok z możliwością przedłużenia w indywidualnych przypadkach.
3. Decyzję o przyznaniu dodatku specjalnego podejmuje Dyrektor. Informacja dla pracownika o przyznaniu dodatku musi w swojej treści zawierać uzasadnienie faktyczne.
4. Kwota dodatku specjalnego nie może przekraczać 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
5. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie Kodeksu Pracy oraz jego przepisów wykonawczych. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.
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 z ZUS.

## **Nagroda uznaniowa**

### **§ 9**

1. W ramach środków na wynagrodzenia przyznaje się pracownikowi nagrodę. Wysokość odpisu na fundusz nagród wynosi 5% planowanych środków na wynagrodzenia.
2. W ciągu roku istnieje możliwość wypłaty dodatkowych nagród dla pracowników w ramach oszczędności w funduszu wynagrodzeń.
3. Nagrody przyznaje oraz ustala ich wysokość Dyrektor w oparciu o ocenę pracy pracownika, a dla Dyrektora ustala Prezydent Miasta Rybnika.
4. Nagroda ma charakter uznaniowy i przyznawana jest za:
  - a) indywidualne wyniki pracy pracownika, jego zaangażowanie w pracy, rzetelność, dyspozycyjność i samodzielność,
  - b) inicjatywę w podejmowaniu działań polepszających organizację pracy,
  - c) wykonywanie zadań nie leżących w stałym zakresie obowiązków.
5. Informacja dla pracownika o przyznaniu nagrody musi w swojej treści zawierać uzasadnienie faktyczne.
6. Od decyzji Dyrektora nie przysługuje odwołanie.

## **Nagroda jubileuszowa**

### **§ 10**

1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
  - a) 75% wynagrodzenia miesięcznego - po 20 latach pracy
  - b) 100% wynagrodzenia miesięcznego - po 25 latach pracy
  - c) 150% wynagrodzenia miesięcznego - po 30 latach pracy
  - d) 200% wynagrodzenia miesięcznego - po 35 latach pracy
  - e) 300% wynagrodzenia miesięcznego - po 40 latach pracy
  - f) 400% wynagrodzenia miesięcznego - po 45 latach pracy
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie 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 jednoczesnego 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 w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody, bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody.

5. Wypłata nagrody powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody-
6. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
7. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczonego wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
8. 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 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 wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu 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 który 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.
11. Przepisy ust. 10 i 11 mają zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował 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.

### **Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych**

#### **§ 11**

1. Pracownikowi wykonującemu prace w godzinach nadliczbowych, na polecenie pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem za prace w tych godzinach.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje, jeśli w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymał czas wolny od pracy.
3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku za prace w godzinach nadliczbowych regulują przepisy prawa pracy.
4. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych 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 z ZUS.

### **Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta**

#### **§ 12**

1. Pracownikowi wykonującemu prace w niedziele i święta w przypadkach, o których mowa w art. 151<sup>10</sup> pkt 1-9 i 11 Kodeksu Pracy oraz w przepisach ustawy, o której mowa w art. 151<sup>9b</sup> Kodeksu Pracy pracodawca jest zobowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:
  - 1) w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli;
  - 2) w zamian za pracę w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego.
2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w ust. 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy, za każdą godzinę pracy w niedzielę.
3. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w ust. 1 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> §1 pkt 1 Kodeksu Pracy, za każdą godzinę pracy w święto.
4. Dodatek za pracę w niedziele i święta 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 z ZUS.

### **Dodatek za pracę w porze nocnej**

#### **§ 13**

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek 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.

### **Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników sfery budżetowej**

#### **§ 14**

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 wlicza się do podstawy wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków z ZUS.

### **Dodatek emerytalny związany z odejściem pracownika na emeryturę**

#### **§ 15**

1. Dodatek emerytalny przyznaje się na wniosek pracownika, na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy od daty złożenia wniosku w kwocie 500,00 zł. brutto miesięcznie. Wzór wniosku stanowi załącznik nr 5 do Regulaminu.
2. Dodatek wypłacany jest co miesiąc.
3. Dodatek nie przysługuje za okresy, za które pracownik uprawniony pobiera świadczenia z ubezpieczeń społecznych z powodu choroby lub wypadku przy pracy.
4. Dodatek może być przyznany tylko jeden raz. Zrzeczenie się dodatku przez pracownika w trakcie zatrudnienia jest nieważne.
3. Warunkiem przyznania dodatku emerytalnego jest zawarcie z pracodawcą porozumienia stron w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy w terminie nieprzekraczającym 12 miesięcy od daty złożenia wniosku o wypłatę dodatku emerytalnego. Wzór wniosku stanowi załącznik nr 6 do Regulaminu.

## **R o z d z i a ł III**

### **Świadczenia związane z pracą**

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

## § 16

Pracownikom spełniającym warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu.

### **Odprawa pośmiertna**

## § 17

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy jego rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna
2. Zasady ustalania i wypłaty odprawy pośmiertnej określają przepisy Kodeksu Pracy.

### **Dodatek motywacyjny**

## § 18

1. Na podstawie zapisów uchwały nr 63 Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2024r. w sprawie rządowego programu „Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej na lata 2024-2027” pracownikowi przysługuje dodatek motywacyjny w okresie od 01.07.2024r. do 31.12.2027r. w wysokości 1000,00 zł brutto miesięcznie.
2. Dodatek motywacyjny będzie wypłacany pracownikom jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej za okres od dnia 1 lipca 2024r. do dnia 31 grudnia 2024r.
3. W kolejnych latach realizacji Programu dodatek będzie wypłacany za okres od dnia 1 stycznia do dnia 31 grudnia danego roku.
4. Dofinansowanie do wynagrodzenia otrzymują osoby zatrudnione na umowę o pracę,.
5. Dofinansowanie otrzymane w ramach Programu nie stanowi podstawy naliczania świadczeń, odszkodowań i innych wypłat wynikających z odrębnych przepisów, w tym dodatkowego wynagrodzenia rocznego i nagród rocznych.
6. Dofinansowanie wypłaca się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy i okresu zatrudnienia.
7. Dodatek przysługuje za okres zatrudnienia, za który przysługuje wynagrodzenie z wyjątkiem okresów czasowej niezdolności do pracy, więc w przypadku nieobecności spowodowanej np. zwolnieniem lekarskim,

urlopem macierzyńskim, rodzicielskim, wychowawczym, dodatku nie wypłaca się za okres nieobecności.

## **R o z d z i a ł IV**

### **Przepisy końcowe**

#### § 19

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 § 3, następuje w przedostatni dzień roboczy miesiąca.

**DYREKTOR**  
Zespół Obsługi Placówek  
Opiekuńczo-Wychowawczych  
w Rybniku  
*mgr Jarosław Pydyn*



**Kwoty minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia  
zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania**

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	2	3
I	4.666	4.700
II	4.680	4.750
III	4.700	4.800
IV	4.720	4.850
V	4.740	5.950
VI	4.760	5.950
VII	4.780	6.000
VIII	4.800	6.300
IX	4.820	6.400
X	4.840	7.000
XI	4.870	7.300
XII	4.940	7.400
XIII	5.040	7.400
XIV	5.150	8.200
XV	5.250	8.200
XVI	5.460	8.600
XVII	5.670	9.000
XVIII	5.880	9.000
XIX	6.200	10.200
XX	6.510	12.500



**Tabela stawek dodatku funkcyjnego**

<b>Stawka dodatku funkcyjnego</b>	<b>Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)</b>
1	440
2	660
3	1300
4	1500
5	1550
6	1600
7	1760
8	2200
9	2750



do Regulaminu Wynagradzania Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej – Przystań w Rybniku

**Tabela wykazu stanowisk, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych,  
minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego oraz stawek dodatku  
funkcyjnego dla stanowisk**

Lp.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Stawka dodatku funkcyjnego (jeśli przysługuje)
1	Kierownik placówki	XV	Wyższe 5	3
2	Pedagog	XV	według odrębnych przepisów	
3	Psycholog	XV	według odrębnych przepisów	
4	Starszy wychowawca - koordynator	XV	według odrębnych przepisów	
5	Starszy wychowawca	XV	według odrębnych przepisów	
6	Wychowawca	XIV	według odrębnych przepisów	
7	Terapeuta	XIII	wyższe	
8	Młodszy wychowawca	XIII	według odrębnych przepisów	
9	Instruktor terapii zajęciowej	XI	dyplom w zawodzie lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe	
10	Instruktor ds. kulturalno-oświatowych	XI	średnie	
11	Pomoc kuchenna	I	podstawowe	



### Wynagrodzenie zasadnicze pracowników oraz zasady awansu zawodowego

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze	Wymagany staż pracy z dziećmi i młodzieżą (w latach)	
			W placówkach podległych Dyrektorowi ZOPOW	W innych placówkach
1	Młodszy wychowawca	5265	-	-
2	Wychowawca	5376	2	5
3	Starszy wychowawca	5485	5	7
4	Starszy wychowawca-koordynator	5803	9	11
5	Psycholog	5485	0-5	0-6
		5836	powyżej 5	powyżej 6
6	Pedagog	5836		
10	Kierownik -starszy wychowawca koordynator	6362	9	11
11	Kierownik- starszy wychowawca	6044	5	7

Załącznik nr 4

do Regulaminu Wynagradzania Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej – Przystań w Rybniku

12	Kierownik- wychowawca	5934	2	5
13	Kierownik-młodszy wychowawca	5826	-	-

.....  
(Miejscowość, data)

.....  
(Imię i nazwisko pracownika)

### **Wniosek o przyznanie dodatku emerytalnego**

Do Dyrektora  
Zespołu Obsługi Placówek  
Opiekuńczo-Wychowawczych  
w Rybniku

Na podstawie § 15 Regulaminu Wynagradzania zwracam się z prośbą  
o przyznanie mi dodatku emerytalnego w związku z przejściem na emeryturę.

W załączeniu przedkładam prośbę o rozwiązane umowy o pracę z dniem  
..... na zasadzie porozumienia stron.

Z poważaniem

.....  
(podpis pracownika)



.....  
(Miejscowość, data)

.....  
(Imię i nazwisko pracownika)

### Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron

Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron

pomiędzy.....

(dane pracodawcy)

a.....

(dane pracownika)

Strony zgodnie postanawiają rozwiązać łączącą je umowę o pracę z dniem

.....r.

.....  
(podpis pracodawcy)

.....  
(podpis pracownika)

