

**Zarządzenie nr 8/2026**  
**z dnia 6 lutego 2026 roku**  
**Dyrektora Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej**  
**Województwa Śląskiego**

**w sprawie wprowadzenia *Regulaminu wynagradzania pracowników Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej Województwa Śląskiego***

Na podstawie § 11 ust. 1 pkt 3 Regulaminu Organizacyjnego Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej Województwa Śląskiego, nadanego Zarządzeniem nr 105/2025 z dnia 30 września 2025 roku Dyrektora Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej Województwa Śląskiego

**zarządzam:**

**§ 1**

Wprowadza się *Regulamin wynagradzania pracowników Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej Województwa Śląskiego*, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

**§ 2**

1. Zobowiązuje się pracowników zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach pracy i Kierowników komórek organizacyjnych ROPS do zapoznania się oraz podległych pracowników z treścią Zarządzenia.
2. Niezależnie od zapisu ust. 1 Zarządzenie podaje się do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie na tablicy informacyjnej w siedzibie ROPS.

**§ 3**

Z dniem wejścia w życie niniejszego Zarządzenia tracą moc następujące Zarządzenia Dyrektora Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej Województwa Śląskiego:

- 1) Nr 63/2019 z dnia 5 grudnia 2019 roku,
- 2) Nr 77/2020 z dnia 17 grudnia 2020 roku,
- 3) Nr 2/2021 z dnia 14 stycznia 2021 roku,
- 4) Nr 24/2022 z dnia 8 kwietnia 2022 roku,
- 5) Nr 29/2022 z dnia 22 kwietnia 2022 roku,
- 6) Nr 63/2022 z dnia 15 lipca 2022 roku,
- 7) Nr 41/2023 z dnia 11 maja 2023 roku,
- 8) Nr 49/2023 z dnia 20 lipca 2023 roku,
- 9) Nr 85/2023 z dnia 1 grudnia 2023 roku,
- 10) Nr 98/2024 z dnia 20 września 2024 roku
- 11) Nr 67/2025 z dnia 4 lipca 2025 roku,
- 12) Nr 68/2025 z dnia 7 lipca 2025 roku.

**§ 4**

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od daty podania go do wiadomości pracowników w sposób wskazany w § 2.



## REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej Województwa Śląskiego

Na podstawie art. 77<sup>2</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz art. 39 ust.1 i 2 ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r. ustala się niniejszy Regulamin wynagradzania.

### § 1

Regulamin określa warunki wynagradzania pracowników, zasady przyznawania dodatkowych składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą w Regionalnym Ośrodku Polityki Społecznej Województwa Śląskiego.

### § 2

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

1. **Ustawie** – oznacza to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.
2. **Rozporządzeniu** – oznacza to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
3. **Kodeksie pracy** – oznacza to ustawę z 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy.
4. **Pracodawcy** – oznacza to Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej Województwa Śląskiego.
5. **Pracowniku** – oznacza to osobę zatrudnioną w Regionalnym Ośrodku Polityki Społecznej na podstawie umowy o pracę.
6. **Najniższym wynagrodzeniu zasadniczym** – oznacza to stawkę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszergowania, określoną w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 3 do Rozporządzenia.
7. **Regulaminie** – oznacza to Regulamin wynagradzania pracowników Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej Województwa Śląskiego.

### § 3

1. Pracownikom przysługują następujące składniki wynagrodzenia:
  - a) wynagrodzenie zasadnicze,
  - b) dodatek funkcyjny,
  - c) dodatek za wieloletnią pracę,
  - d) dodatek specjalny.
2. Pracownikom przysługują również inne świadczenia związane z pracą, w szczególności :

- a) nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- b) nagroda jubileuszowa,
- c) dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników jednostek sfery budżetowej,
- d) wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych,
- e) dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta,
- f) świadczenia z tytułu podróży służbowej,
- g) świadczenia przysługujące w okresie niezdolności do pracy,
- h) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

#### § 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosownie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
3. 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.
4. Wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych określonych w Rozporządzeniu.
5. W uzasadnionych przypadkach Pracodawca może skrócić Pracownikowi staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany staż pracy określają odrębne przepisy oraz art. 6 ust. 4 pkt 1 Ustawy.

#### § 5

Podstawą ustalania wynagrodzenia pracownika są:

- a) „Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach” stanowiący Załącznik Nr 1 do Regulaminu,
- b) „Tabela maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego” stanowiąca załącznik Nr 2 do Regulaminu,
- c) „Tabela maksymalnych stawek dodatku funkcyjnego” stanowiąca Załącznik Nr 3 do Regulaminu.

#### § 6

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, dla których w Załączniku nr 1 do Regulaminu przewidziano dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa lub pełnienia obowiązków na stanowiskach, o których mowa w ust. 1.
3. Dodatek funkcyjny ulega pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy z powodu choroby, konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego – proporcjonalnie za każdy dzień nieobecności.

4. Dodatek wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy o której mowa w art. 92 Kodeksu Pracy oraz do podstawy wymiaru zasiłków ustalanej 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. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom zatrudnionym na innych stanowiskach niż wskazano w ust. 1 jeśli ich zakres obowiązków obejmuje pełnienie funkcji koordynatora zespołu zgodnie z obowiązującym Regulaminem Organizacyjnym ROPS, stosując odpowiednio postanowienia ust. 2-4 niniejszego paragrafu. Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego wynosi „4”.

## § 7

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po przepracowaniu 5 lat. Za każdy dalszy rok pracy dodatek wzrasta o 1% aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby, konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny. Dodatku nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy o której mowa w art. 92 Kodeksu Pracy oraz do podstawy wymiaru zasiłków chorobowego i opiekuńczego ustalanej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
3. Dodatek za wieloletnią pracę nie przysługuje w czasie urlopu macierzyńskiego i podlega wliczeniu do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego.
4. Pozostałe kwestie dotyczące przyznawania i wypłacania dodatku za wieloletnią pracę określa Ustawa oraz Rozporządzenie.

## § 8

1. Ze środków na wynagrodzenia pozostających w dyspozycji Pracodawcy może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny ma charakter uznaniowy i jest przyznawany na czas określony przez Dyrektora ROPS.
3. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
4. Dodatek specjalny przysługuje w kwocie nie przekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego.
5. Dodatek specjalny ulega pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy z powodu choroby, konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego – proporcjonalnie za każdy dzień nieobecności.
6. Dodatek wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy o której mowa w art. 92 Kodeksu Pracy oraz do podstawy wymiaru zasiłków ustalanej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

## § 9

Pracownikowi może zostać przyznany dodatek motywacyjny o którym mowa

w Uchwale Nr 63 Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2024 r. w sprawie rządowego programu "Dofinansowanie wynagrodzeń pracowników jednostek wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej na lata 2024 – 2027" w wysokości i na zasadach określonych w ww. Uchwale. O przyznaniu dodatku pracownik informowany jest odrębnym pismem.

## § 10

1. Ze środków na wynagrodzenie pozostających w dyspozycji Pracodawcy, może być wypłacana nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Nagrody mogą być przyznawane raz na kwartał lub częściej, w przypadkach wystąpienia okoliczności uzasadniających przyznanie, w szczególności w oparciu o następujące kryteria:
  - osiągnięcie przez pracownika wybitnych wyników w zakresie realizacji powierzonych zadań,
  - wzorowe i sumienne wypełnianie obowiązków służbowych,
  - sprawne i terminowe wykonywanie powierzonych zadań,
  - przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości,
  - doskonalenie sposobu wykonywania pracy,
  - rozwijanie własnej wiedzy i umiejętności zawodowych,
  - ranga wykonywanych zadań,
  - umiejętność współpracy, zdolność do pracy pod presją czasu, zaangażowanie, inicjatywa, samodzielność,- a przy tym nienaruszanie przepisów Kodeksu Etyki Pracownika Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej Województwa Śląskiego.
2. Nagroda ma charakter uznaniowy i jest przyznawana przez Dyrektora ROPS na podstawie wniosku złożonego przez bezpośredniego przełożonego Pracownika. Ponadto Dyrektor ROPS może przyznać nagrodę bez wniosku bezpośredniego przełożonego. Na wysokość nagrody ma również wpływ przestrzeganie przez pracownika ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy (w tym w szczególności: ilość spóźnień, nieodpracowanie wyjść prywatnych zgodnie z wewnętrznymi przepisami, niewypracowanie ustalonej normy czasu pracy, niestosowanie indywidualnych kart identyfikacyjnych do potwierdzania przybycia do zakładu pracy i jego opuszczenia).
3. Nagrody nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, o której mowa w art. 92 Kodeksu Pracy oraz do podstawy wymiaru zasiłków ustalanej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

## § 11

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa na zasadach określonych w Ustawie oraz Rozporządzeniu.
2. Nagroda jubileuszowa wynosi:
  - a) po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
  - b) po 25 latach pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,
  - c) po 30 latach pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego,
  - d) po 35 latach pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego,
  - e) po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego,
  - f) po 45 latach pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.

## § 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 niezdolności do pracy o której mowa w art. 92 Kodeksu pracy oraz do podstawy wymiaru zasiłków ustalanej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

## § 13

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, na polecenie Pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, przysługuje według jego wyboru wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze.
2. Wynagrodzenie należne pracownikowi Pracodawca wypłaca proporcjonalnie do liczby przepracowanych godzin poza normalnymi godzinami pracy tego Pracownika.

## § 14

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta w przypadkach, o których mowa w art. 151<sup>11</sup> Kodeksu pracy, pracodawca zapewnia dzień wolny od pracy.
2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie we wskazanym terminie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę i święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedzielę i święto.
3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku, o którym mowa w ust. 2, regulują przepisy Kodeksu pracy.
4. Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę 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 wypłacanych z ZUS, ustalanej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

## § 15

Pracownikowi wykonującemu na polecenie Pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy przysługują należności na zasadach określonych w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikom samorządowej sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej wydanych na podstawie Kodeksu pracy.

## § 16

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
  - b) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt a) – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
  - c) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt a) – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w ustawie dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
  3. W przypadku pracowników, którzy ukończyli 50 rok życia okres wypłaty wynagrodzenia o którym mowa w ust. 1 wynosi 14 dni.
  4. Wynagrodzenie o którym mowa w ust. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

## § 17

1. Jednorazowa odprawa pieniężna przysługuje Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy w wysokości:
  - a) po 10 latach pracy - dwumiesięcznego wynagrodzenia,
  - b) po 15 latach pracy - trzymiesięcznego wynagrodzenia,
  - c) po 20 latach pracy - sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabywać do niej prawa.
3. Odprawę pieniężną wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.

## § 18

Zmiana treści Regulaminu może nastąpić w pisemnej formie aneksu lub przez wprowadzenie nowego Regulaminu.

## § 19

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się obowiązujące przepisy prawa.

Załącznik Nr 1 do Regulaminu Wynagradzania Pracowników  
Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej Województwa Śląskiego

**Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania, stawek dodatku funkcyjnego, minimalnych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania		Maksymalna Stawka dodatku funkcyjnego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
		minimalna	maksymalna		Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
1	2	3	4	5	6	7
<b>Kierownicze stanowiska urzędnicze</b>						
1.	Dyrektor	XVIII	Określa Marszałek Województwa	Określa Marszałek Województwa	wyższe lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2.	Zastępca Dyrektora	XVII	XIX	8	wyższe <sup>1)</sup>	5
3.	Główny Księgowy	XV	XIX	8	według odrębnych przepisów	
4.	Zastępca Głównego Księgowego	XIV	XVIII	6	wyższe lub podyplomowe ekonomiczne	3
5.	Kierownik działu/ Kierownik – Wychowawca	XV	XVIII	6	wyższe <sup>1)</sup>	5
6.	Zastępca Kierownika działu	XIII	XVIII	5	wyższe <sup>1)</sup>	4
7.	Kierownik referatu	XIII	XVIII	5	wyższe <sup>1)</sup>	4

Stanowiska urzędnicze						
1.	Inspektor Ochrony Danych	XIV	XVIII	6	według odrębnych przepisów	
2.	Główny specjalista	XIII	XVIII	6	wyższe <sup>1)</sup>	4
3.	Radca prawny	XIII	XVIII	6	według odrębnych przepisów	
4.	Inspektor nadzoru inwestorskiego	XII	XVIII	-	wyższe <sup>1)</sup> i uprawnienia budowlane	4
					średnie <sup>2)</sup> i uprawnienia budowlane	6
5.	Starszy specjalista Starszy informatyk	XI	XVII	-	wyższe <sup>1)</sup>	3
					średnie <sup>2)</sup>	5
6.	Specjalista	X	XVI	-	wyższe <sup>1)</sup>	-
					średnie <sup>2)</sup>	3
7.	Specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	XI	XVI	-	według odrębnych przepisów	
8.	Informatyk	X	XVI	-	wyższe <sup>1)</sup>	-
					średnie <sup>2)</sup>	3
9.	Starszy inspektor	XIII	XVII	-	wyższe <sup>1)</sup>	4
10.	Inspektor	XI	XVI	-	wyższe <sup>1)</sup>	3
					średnie <sup>2)</sup>	5
11.	Starszy księgowy	XI	XVI	-	wyższe <sup>1)</sup>	3
					średnie <sup>2)</sup>	5
12.	Podinspektor	X	XVI	-	wyższe <sup>1)</sup>	-
					średnie <sup>2)</sup>	3
13.	Samodzielny referent	X	XVI	-	wyższe <sup>1)</sup>	1
					średnie <sup>2)</sup>	4

12.	Goniec, robotnik	II	VIII	-	podstawowe <sup>4)</sup>	-
13.	Psycholog	XV	XVIII	-	według odrębnych przepisów	
14.	Pedagog	XV	XVIII	-	według odrębnych przepisów	
15.	Starszy wychowawca - koordynator	XV	XVIII	5	według odrębnych przepisów	
16.	Starszy wychowawca	XV	XVIII	-	według odrębnych przepisów	
17.	Wychowawca	XIV	XVIII	-	według odrębnych przepisów	
18.	Młodszy wychowawca	XIII	XVII	-	według odrębnych przepisów	
19.	Starszy terapeuta	XIV	XVIII	-	wyższe <sup>1)</sup>	5
20.	Terapeuta	XIII	XVII	-	wyższe <sup>1)</sup>	-
21.	Starszy terapeuta zajęciowy	XIV	XVIII	-	wyższe <sup>1)</sup>	5
		XII	XVI	-	policealna szkoła odpowiedniej specjalności i tytuł zawodowy lub dyplom zawodowy lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe	5
22.	Terapeuta zajęciowy	XIII	XVII	-	wyższe <sup>1)</sup>	-
		XI	XV	-	policealna szkoła odpowiedniej specjalności i tytuł zawodowy lub dyplom zawodowy lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe	-
23.	Fizjoterapeuta	XIII	XVII	-	według odrębnych przepisów	
24.	Starszy technik fizjoterapii	XIII	XVII	-	dyplom w zawodowy lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe	5

14.	Starszy referent Księgowy	IX	XV	-	wyższe <sup>1)</sup> średnie <sup>2)</sup>	- 2
15.	Referent prawny Referent prawno - administracyjny	VIII	XIV	-	wyższe <sup>1)</sup>	-
16.	Referent	VIII	XIII	-	średnie <sup>2)</sup>	1
17.	Młodszy referent Młodszy księgowy	VII	XII	-	średnie <sup>2)</sup>	-
18.	Archiwista	VII	XV	-	średnie <sup>2)</sup>	-
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>						
1.	Logopeda	XIV	XVIII	-	według odrębnych przepisów	
2.	Kancelista	VIII	XII	-	średnie <sup>2)</sup> zasadnicze <sup>3)</sup>	2 3
3.	Starszy intendent	VIII	XII	-	średnie <sup>2)</sup> zasadnicze <sup>3)</sup>	2 3
4.	Intendent, magazynier	VII	XI	-	średnie <sup>2)</sup> zasadnicze <sup>3)</sup>	- 2
5.	Sekretarka	VII	XI	-	średnie <sup>2)</sup>	-
6.	Pomoc biurowa, pomoc administracyjna	IV	IX	-	Zasadnicze <sup>3)</sup>	-
7.	Pomoc kuchenna	I	VII	-	podstawowe <sup>4)</sup>	-
8.	Pokojowy	II	IX	-	podstawowe <sup>4)</sup>	-
9.	Rzemieślnik, kucharz, konserwator	V	X	-	zasadnicze <sup>3)</sup>	-
10.	Starszy pokojowy	III	X	-	podstawowe <sup>4)</sup>	3
11.	Pracznica, sprzątacznica	II	VIII	-	podstawowe <sup>4)</sup>	-

25.	Technik fizjoterapii	XI	XV	-	dplom w zawodowy lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe	-
26.	Starsza pielęgniarka	XIII	XVII	-	wyższe według odrębnych przepisów	5
		XII	XVI	-	średnie według odrębnych przepisów	5
27.	Pielęgniarka	XII	XVI	-	wyższe według odrębnych przepisów	-
		XI	XV	-	średnie według odrębnych przepisów	-
28.	Starszy opiekun dziecięcy	XII	XVI	-	dplom w zawodowy lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe	5
29.	Opiekun dziecięcy	XI	XV	-	według odrębnych przepisów	
30.	Starszy opiekun	XI	XV	-	średnie <sup>2)</sup>	5
31.	Opiekun	VIII	XIII	-	średnie <sup>2)</sup>	1
32.	Młodszy opiekun	VII	X	-	średnie <sup>2)</sup>	-
33.	Starszy opiekun medyczny	XII	XV	-	dplom w zawodowy lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe	5
		XI	XIV	-	certyfikat kwalifikacji zawodowej lub świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie w zakresie kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie opiekun medyczny	5

34.	Opiekun medyczny	XI	XIV	-	dplom zawodowy lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe	-
		X	XIII	-	certyfikat kwalifikacji zawodowej lub świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie w zakresie kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie opiekun medyczny	-
35.	Starszy specjalista pracy z rodziną	XIV	XVIII	-	wyższe <sup>1)</sup> (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub nauki o rodzinie)	5
36.	Specjalista pracy z rodziną	XIII	XVII	-	wyższe <sup>1)</sup> (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub nauki o rodzinie)	3
37.	Starszy pracownik socjalny	XIV	XVIII	-	wyższe lub podyplomowe według odrębnych przepisów	2
		XIII	XVII	-	średnie według odrębnych przepisów	2
38.	Pracownik socjalny	XIII	XVII	-	wyższe lub podyplomowe według odrębnych przepisów	-
		XII	XVI	-	średnie według odrębnych przepisów	-
39.	Główny specjalista	XV	XVIII	5	wyższe(kierunek studiów w zakresie np. pedagogiki, logopedii, psychologii)	5
					wyższe według odrębnych przepisów i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny	6

40.	Starszy specjalista pracy socjalnej	XV	XVIII	-	według odrębnych przepisów	
41.	Specjalista pracy socjalnej	XIV	XVIII	-	według odrębnych przepisów	
42.	Konsultant	XIII	XVII	5	wyższe <sup>1)</sup>	3

1) 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, w zakresie umożliwiającym zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

2) Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowisk.

3) 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.

4) 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.

**RADCA PRAWNY**  
Przemysław Sobusik  
KT 3381

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej  
Województwa Śląskiego  
DYREKTOR  
Anna Zasada-Chereb

Organizacja Międzyzakładowa  
**NSZZ Solidarność**  
Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach  
Katarzyna Witkiewicz

Organizacja Międzyzakładowa  
**NSZZ Solidarność**  
Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach  
Wioletta Lizak



**Załącznik Nr 2 do Regulaminu Wynagradzania Pracowników  
Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej Województwa Śląskiego**

**Tabela maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Maksymalna kwota w złotych</b>
I	6500
II	6500
III	6500
IV	6500
V	6500
VI	7800
VII	7800
VIII	7800
IX	7800
X	7800
XI	9100
XII	9100
XIII	9100
XIV	9100
XV	9100
XVI	10400
XVII	10400
XVIII	10400
XIX	10400
XX	11700

**RADCA PRAWNY**  
Przemysław Sobusik  
K 7 7381

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej  
Województwa Śląskiego  
DYREKTOR

Anna Zasada-Chorab

Organizacja Międzyzakładowa  
NSZZ Solidarność  
Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach

Katarzyna Witkiewicz

Organizacja Międzyzakładowa  
NSZZ Solidarność  
Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach

Wioletta Lizak



**Załącznik Nr 3 do Regulaminu Wynagradzania Pracowników  
Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej Województwa Śląskiego**

**Tabela maksymalnych stawek dodatku funkcyjnego**

<b>Stawka dodatku funkcyjnego</b>	<b>Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego</b>
1	do 35
2	do 50
3	do 65
4	do 80
5	do 95
6	do 110
7	do 125
8	do 150

**RADCA PRAWNY**  
*Przemysław Sobusik*  
KT 3381

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej  
Województwa Śląskiego  
DYREKTOR  
*Anna Zasada-Cherab*

Organizacja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach  
*Wioletta Lizak*  
Organizacja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach  
*Katarzyna Witkiewicz*

