

**ZARZĄDZENIE NR VIII/127/2023  
BURMISTRZA MIASTA ORZESZE**

z dnia 1 sierpnia 2023 r.

**w sprawie Regulaminu Wynagradzania Pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miejskim Orzesze na podstawie umowy o pracę**

Na podstawie art.33 ust.3 i 5 ustawy o samorządzie gminnym (t.j. Dz.U. z 2023r. poz. 40 z późn. zm.), art.39 ust. 1-2 ustawy o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2022r. poz.530) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 2023 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2023r. poz.1102)

**Zarządzam**

**wprowadzenie Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miejskim Orzesze na podstawie umowy o pracę w następującej treści:  
PRZEPIS OGÓLNY – ZAKRES NORMOWANIA**

§ 1. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) **pracodawcy** – rozumie się przez to Urząd Miejski Orzesze, w imieniu którego działa Burmistrz Miasta Orzesze;
- 2) **pracownika** – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Urzędzie Miejskim na podstawie stosunku pracy z wyboru, powołania, umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy;
- 3) **rozporządzeniu** - rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych wydane na podstawie art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r o pracownikach samorządowych;
- 4) **ustawie** - rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

§ 2. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „**regulaminem**”, ustala:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Miejskim Orzesze na podstawie umowy o pracę;
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę;
- 3) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę;
- 4) warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie stosunku pracy z wyboru, powołania oraz umowy o pracę;
- 5) warunki i sposób przyznawania dodatku za wieloletnią pracę;
- 6) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż jubileuszowa pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę oraz zatrudnionym na podstawie powołania;
- 7) warunki i sposób przyznawania innych dodatków (za pracę w porze nocnej) pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie umowy o pracę oraz zatrudnionym na podstawie powołania;
- 8) warunki obliczania wynagrodzenia i dodatków za pracę poza rozkładem czasu pracy przyjętym dla danego pracownika;
- 9) szczegółowe warunki obliczania wynagrodzenia za czas nie wykonywania pracy, w sytuacji gdy pracownik był gotów do jej wykonywania, lecz doznał przeszkód z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

**WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE**

§ 3. Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne (wykształcenie oraz umiejętności zawodowe, staż pracy w latach) dotyczące pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Miejskim Orzesze na podstawie umowy o pracę określa wykaz stanowisk (kierowniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi) stanowiący **Załącznik nr 2** do Regulaminu.

#### WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 4. 1. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa rozporządzenie Rady Ministrów oraz Tabela minimalnego i maksymalnego wynagradzania stanowiąca **Załącznik nr 1** do niniejszego Regulaminu wynagradzania. W razie niezgodności rozstrzyga brzmienie Załącznika Rozporządzenia.

2. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.

3. Pracownik może być awansowany płacowo (podwyżka) w ramach przyznanej i posiadanej kategorii zaszeregowania lub płacowo wraz z przyznaniem mu wyższej kategorii zaszeregowania.

4. Pracownik może otrzymać awans stanowiskowy (zmiana stanowiska).

5. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy skutkuje wypłatą wynagrodzenia zasadniczego w wysokości odpowiedniej do ustalonego w umowie wymiaru czasu pracy.

#### DODATEK FUNKCYJNY

§ 5. 1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem oraz sekretarzowi miasta, radcy prawnemu i zastępcy kierownika urzędu stanu cywilnego przysługuje dodatek funkcyjny, zgodnie z **Załącznikiem 2A, 2B**, do niniejszego Regulaminu.

2. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których przewiduje się dodatek funkcyjny, zgodnie z **Załącznikiem 2B** do niniejszego Regulaminu.

3. Wartość kwotowa stawek dodatku funkcyjnego określa tabela stanowiąca **Załącznik nr 3** do Regulaminu.

4. Dodatek funkcyjny może być przyznany również pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem.

5. Dodatek funkcyjny przyznaje i jego wartość kwotową ustala w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i powołania Burmistrz Miasta Orzesze, zgodnie z zapisami zawartymi w Rozporządzeniu.

#### DODATEK SPECJALNY

§ 6. 1. Dodatek specjalny, o którym mowa w art. 36 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych, przysługuje osobom wymienionym w tym przepisie na warunkach określonych w Rozporządzeniu.

2. Dodatek specjalny może zostać przyznany innym, niż wymienieni w ust. 1 pracownikom samorządowym, na pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego, z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności.

3. Podstawę przyznania dodatku, o którym mowa stanowi decyzja Burmistrza w której określa się kwotę oraz maksymalny czas przyznania dodatku.

4. Dodatek przyznaje się na czas określony nie dłuższy niż istnienie okoliczności, o których mowa w ust.3 i nie dłużej niż rok, w kwocie wynoszącej do 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego osoby, której dodatek przyznano.

#### DODATEK ZA WIELOLETNIĄ PRACĘ

§ 7. 1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę na zasadach określonych w ustawie oraz rozporządzeniu.

#### NAGRODY

§ 8. 1. Po zatwierdzeniu planu finansowego urzędu miejskiego, Zarządzeniem Burmistrza, w ramach środków na wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym tworzy się fundusz nagród w wysokości do 10 % środków przeznaczonych na wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i powołania.

2. Fundusz Nagród może być zwiększony o środki pozostałe z oszczędności funduszu płac oraz z pozostałych oszczędności związanych z funkcjonowaniem urzędu miasta.

**§ 9.** 1. Nagrody mogą być przyznawane dwa razy w roku kalendarzowym.

2. Decyzję o przyznaniu nagrody pracownikowi podejmuje Burmistrz, na wniosek bezpośredniego przełożonego.

3. Pracownik zachowuje prawo do nagrody za okres pobierania: wynagrodzenia za czas choroby, opieki nad dzieckiem, opieki nad innym chorym członkiem rodziny, zasiłku macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, świadczenia rehabilitacyjnego.

4. Nagroda ma charakter uznaniowy. Nagrodę Burmistrz Miasta przyznaje za:

- 1) wzorowe wypełnianie swoich obowiązków;
- 2) ponadprzeciętnie zaangażowanie w pracę;
- 3) za kreatywność i innowacyjność;
- 4) dyspozycyjność, samodzielność;
- 5) złożoność realizowanych zadań;
- 6) przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości;
- 7) dbałość o własny rozwój zawodowy, podnoszenie kwalifikacji i zdobywanie nowych umiejętności.

5. Nagroda ulega zmniejszeniu w przypadku negatywnych wyników kontroli przeprowadzonych na danym stanowisku pracy przez uprawnione organy, takie jak: NIK, RIO, Urząd Wojewódzki, Urząd Skarbowy i Audytora Wewnętrznego.

6. Nagroda ulega zmniejszeniu w przypadku wadliwie przygotowanych projektów uchwał, zarządzeń Burmistrza lub uchylonych decyzji administracyjnych narażających urząd na kary finansowe.

7. Pracownicy, którzy otrzymali kary lub nagany w ciągu ostatnich 6 miesięcy nagrody nie otrzymują.

#### **DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ**

**§ 10.** Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.

#### **WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH I PONAD WYMIAR**

**§ 11.** 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 następujący: za każdą godzinę pracy przysługuje 100 % stawki godzinowej normalnego wynagrodzenia,

#### **WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEWYKONYWANIA PRACY**

**§ 12.** 1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas nie wykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, a także za czas niezawinionego przez niego postoj.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1, przysługuje w wysokości wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1, nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w § 3 oraz § 4 ust.1.

#### **ROZLICZENIE PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ**

**§ 13.** Do należności pracowników z tytułu podróży służbowych stosuje się:

- 1) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29.01.2013r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 167),
- 2) Zarządzenie Nr 15/2013 Burmistrza Miasta Orzesze z dnia 14 lutego 2013 r., Zarządzenia Nr VIII/51/2022 Burmistrza Miasta Orzesze z dnia 31 marca 2022 r. oraz Zarządzenia Nr VIII/11/2023 Burmistrza Miasta

Orzesze z dnia 24 stycznia 2023r. w sprawie zasad delegowania oraz rozliczania kosztów związanych z podróżami służbowymi pracowników Urzędu Miejskiego Orzesze.

### **ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ**

§ 14. 1. Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art.92 i 184 Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa;
- 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art.92 i 237 Kodeksu Pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń;
- 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie przepisów o tym wynagrodzeniu;
- 4) odprawa rentowa lub emerytalna w wysokości określonej w art.38 ust.3 -5 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych;
- 5) nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w art.38 ust.2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych ustawy.

2. Rodzinie pracownika przysługuje odprawa pośmiertna na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie.

### **WYNAGRODZENIE ZA URLOP ORAZ EKWIWALENT PIENIĘŻNY ZA URLOP**

§ 15. 1. Szczegółowe zasady wypłaty wynagrodzenia pracownikom za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

2. Za stałe składniki wynagrodzenia, o których mowa w § 7 oraz § 15 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop przyjmuje się:

- a) wynagrodzenie zasadnicze,
- b) dodatek za wieloletnią pracę,
- c) dodatek funkcyjny,
- d) dodatek specjalny.

### **POTRĄCENIA Z WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ**

§ 16. 1. Z wynagrodzenia za pracę potrąca się składki na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

2. Z wynagrodzenia za pracę mogą być również potrącane na zasadach określonych w przepisach odrębnych następujące należności:

- a) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- c) kary pieniężne przewidziane w art.108 Kodeksu Pracy,

3. Inne należności niż wymienione w ust 2 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

### **POSTANOWIENIE KOŃCOWE**

§ 17. 1. Miejsce, termin i formę wypłaty wynagrodzenia, zasiłków, świadczenia rehabilitacyjnego i innych należnych świadczeń pracowniczych określa Regulamin Pracy Urzędu Miejskiego Orzesze.

2. Indywidualne wynagrodzenie pracownika objęte jest tajemnicą służbową.

3. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie przepisy ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, Kodeksu Pracy oraz innych obowiązujących aktów prawnych.

§ 18. Traci moc Zarządzenie Nr VIII/183/2021 Burmistrza Miasta Orzesze z dnia 2 listopada 2021r. w sprawie Regulaminu Wynagradzania Pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miejskim Orzesze na podstawie umowy o pracę oraz Zarządzenia Burmistrza Miasta Orzesze: Nr VIII/155/2022 z dnia 19 sierpnia 2022r., w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miejskim Orzesze na podstawie umowy o pracę.

§ 19. Wykonanie Zarządzenia powierza się Sekretarzowi Miasta.

§ 20. Treść Zarządzenia podlega przekazaniu do wiadomości pracownikom Urzędu Miejskiego Orzesze i wchodzi w życie od dnia 01.09.2023r.

Burmistrz Miasta Orzesze

**inż. Mirosław Blaski**

Załączniki do zarządzenia Nr VIII/127/2023  
Burmistrza Miasta Orzesze  
z dnia 1 sierpnia 2023 r.

**Załącznik nr 1**

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

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w zł	Maksymalna kwota w zł
I	3 300,00	4 800,00
II	3 350,00	5 000,00
III	3 400,00	5 200,00
IV	3 450,00	5 500,00
V	3 500,00	5 700,00
VI	3 550,00	5 900,00
VII	3 600,00	6 100,00
VIII	3 650,00	6 300,00
IX	3 700,00	6 500,00
X	3 800,00	7 000,00
XI	3 900,00	7 500,00
XII	4 000,00	8 000,00
XIII	4 100,00	8 500,00
XIV	4 200,00	9 000,00
XV	4 300,00	9 500,00
XVI	4 400,00	10 000,00
XVII	4 600,00	10 500,00
XVIII	4 800,00	11 000,00
XIX	5 000,00	11 500,00
XX	5 200,00	12 000,00

**Stanowiska, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę**

**A. Wykaz stanowisk kierowniczych urzędniczych w Urzędzie Miejskim Orzesze**

Lp.	Stanowisko	Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
<b>Stanowiska kierownicze urzędnicze</b>					
1.	Sekretarz gminy	XVII-XX	8	Wyższe	4
2.	Zastępca Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego	XIV-XVIII	3	Według odrębnych przepisów	

**B. Wykaz stanowisk kierowniczych urzędniczych, urzędniczych i obsługi w Urzędzie Miejskim Orzesze**

Lp.	Stanowisko	Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
				Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy w latach
<b>Stanowiska kierownicze urzędnicze</b>					
1.	Naczelnik, Kierownik Wydziału	XV-XIX	6	Wyższe <sup>2</sup>	5
	Audytor wewnętrzny Główny księgowy		6	Według odrębnych przepisów	
2.	Kierownik referatu (jednostki równorzędnej)	XIII-XVII	3	Wyższe <sup>2</sup>	4
3.	Pełnomocnik ds. Ochrony Informacji Niejawnej	XIV-XVII	3	Według odrębnych przepisów	
4.	Zastępca Głównego Księgowego	XIV-XVII	3	Wyższe <sup>2</sup> lub podyplomowe ekonomiczne	2 3
5.	Zastępca Naczelnika Wydziału	XIII-XVII	2	Wyższe <sup>2</sup>	4
6.	Inspektor Ochrony Danych	XIV-XVII	2	Według odrębnych przepisów	
<b>Stanowiska urzędnicze</b>					
1.	Radca Prawny	XIII-XVIII	3	Według odrębnych przepisów	
2.	Główny specjalista Starszy inspektor Informatyk urzędu	XIII-XVII	4	Wyższe <sup>2</sup>	4
3.	Inspektor	XI-XVI	3	Wyższe <sup>2</sup>	3
				Średnie <sup>3</sup>	5
4.	Starszy specjalista Starszy informatyk Inspektor	XI-XVI	-	Wyższe <sup>2</sup>	3
				Średnie <sup>3</sup>	5
5.	Specjalista do spraw bhp	XI-XVII	-	Według odrębnych przepisów	
6.	Specjalista Informatyk Starszy archiwista Podinspektor	X-XV	-	Wyższe <sup>2</sup>	-
				Średnie <sup>3</sup>	3

7.	Samodzielny referent	X-XIV	-	Wyższe <sup>2</sup> Średnie <sup>3</sup>	1 4
8.	Starszy referent Księgowy	IX-XIII	-	Wyższe <sup>2</sup> Średnie <sup>3</sup>	- 2
9.	Referent Kasjer	VIII-XIII	-	Średnie <sup>3</sup>	1
10.	Młodszy księgowy Młodszy referent Archiwista	VII-XII	-	Średnie <sup>3</sup>	-
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>					
1.	Kierownik Kancelarii Tajnej	VIII-XIII	-	Średnie <sup>3</sup>	3
2.	Dozorca	II-VII	-	Podstawowe <sup>5</sup>	-
3.	Sprzątaczką	II-VIII	-	Podstawowe <sup>5</sup>	-
4.	Goniec	II-VII	-	Podstawowe <sup>5</sup>	-
5.	Robotnik	II-VIII	-	Podstawowe <sup>5</sup>	-
6.	Konserwator	V-XI	-	Zasadnicze <sup>4</sup>	-
7.	Sekretarka	VII-XIII	-	Średnie <sup>3</sup>	-
8.	Pomoc administracyjna	IV-XIII	-	Zasadnicze <sup>4</sup>	-

- )<sup>1</sup>) 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 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022r. poz.530), 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.
- )<sup>2</sup>) Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to ukończenie studiów potwierdzone dyplomem, o którym mowa w art.77 ust.1 ustawy z dnia 20 lipca 2018r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2023r. poz.742 i 1088), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- )<sup>3</sup>) Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2023r. poz.900), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- )<sup>4</sup>) Wykształcenie zasadnicze – rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. – Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.
- )<sup>5</sup>) Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. – Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.



**Tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych zatrudnionych  
na podstawie umowy o pracę**

<b>Stawka dodatku funkcyjnego</b>	<b>Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)</b>
1	do <b>1 000</b>
2	do <b>1 500</b>
3	do <b>2 000</b>
4	do <b>2 400</b>
5	do <b>2 700</b>
6	do <b>3 000</b>
7	do <b>3 300</b>
8	do <b>3 600</b>