

**ZARZĄDZENIE NR 6/2023**  
**Dyrektora Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa”**  
**z dnia 19 czerwca 2023 r.**

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników**  
**Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa”**

Na podstawie art. 77<sup>2</sup> § 1 i 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 z późn. zm.), art. 39 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych ( Dz. U. z 2022 r. poz. 530) i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960) zarządza się, co następuje:

**Rozdział I**  
**Przepisy ogólne**

**§ 1.** Wprowadza się Regulamin wynagradzania pracowników Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa” zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

**§ 2.** Regulamin wynagradzania pracowników Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa” określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników;
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
- 3) warunki i sposób przyznawania innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy.

**§ 3.** Ilekroć w Regulaminie wynagradzania pracowników Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa” jest mowa o:

- 1) Kodeksie pracy - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.);
- 2) pracodawcy – należy przez to rozumieć Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa”, w którego imieniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje Dyrektor lub inna osoba (osoby) wyznaczona do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy;
- 3) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa” na podstawie umowy o pracę;
- 4) regulaminie – należy przez to rozumieć niniejszy regulamin;
- 5) rozporządzeniu – należy przez to rozumieć rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960);
- 6) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych ( Dz. U. z 2022 r. poz. 530) ;
- 7) Centrum – należy przez to rozumieć Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa”;
- 8) komórce organizacyjnej – należy przez to rozumieć Dział Administracyjno-Gospodarczy, Dział Inwestycji i Zamówień, Dział IT, Dział Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Dział Finansowo – Księgowy, sekretariat, Ognisko, SPOT, Klub Absolwenta, Dział Doskonalenia i Szkoleń, Dział Komunikacji i Projektów, Dział Wsparcia i Współpracy, Specjalistyczna Poradnia Rodzinna;
- 9) bezpośrednim przełożonym – należy przez to rozumieć pracownika kierującego wyodrębnioną grupą pracowników, któremu pracownik bezpośrednio podlega;
- 10) kategorii zaszeregowania według rozporządzenia - należy przez to rozumieć kategorię zaszeregowania według rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960).

- 11) maksymalnym wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć kwoty maksymalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto dla każdej kategorii płacowej określonej w Regulaminie;

### **Wymagania kwalifikacyjne pracowników**

§ 4. 1. Wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach oraz kategorie zaszeregowania płacowego dla poszczególnych stanowisk wg wartościowania określa załącznik **nr 1 do zarządzenia**.

2. Pracownikowi może być skrócony, w uzasadnionych przypadkach, staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej (staż pracy) określają odrębne przepisy oraz art. 6 ust. 4 ustawy.

§ 5. Osoba zatrudniona na zastępstwo w związku z usprawiedliwioną nieobecnością pracownika powinna mieć kwalifikacje umożliwiające realizację zadań osoby zastępowanej oraz jej wynagrodzenie nie może być wyższe niż miesięczne wynagrodzenie osoby zastępowanej.

### **Rozdział II Zasady wynagradzania Postanowienia ogólne**

§ 6. 1. W umowie o pracę strony określają m.in. stanowisko, na jakim pracownik został zatrudniony, kategorię zaszeregowania, wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz inne składniki wynagrodzenia, w tym wysokość dodatku za wieloletnią pracę, jeżeli pracownik jest do nich uprawniony.

2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

3. Pracownikowi przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze;
- 2) dodatek za wieloletnią pracę;
- 3) nagroda jubileuszowa;
- 4) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- 5) dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 7. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 8. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, jeżeli przepisy prawa tak stanowią.

§ 9. Dodatek motywacyjny i dodatek za przeprowadzenie służby przygotowawczej ulegają proporcjonalnemu zmniejszeniu za okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz za okres pobierania zasiłku z ubezpieczenia wypadkowego.

### **Wynagrodzenie zasadnicze**

§ 10. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w oparciu o tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego według poszczególnych kategorii zaszeregowania stanowiącą **załącznik nr 2 do zarządzenia**.

## **Dodatek za wieloletnią pracę**

**§ 11.** 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. 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.

3. 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.

4. 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 otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

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

## **Nagroda jubileuszowa**

**§ 12.** 1. Na podstawie i zgodnie z zasadami określonymi w art. 38 ust. 4-5 ustawy i § 8 rozporządzenia pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa.

2. Nagroda jubileuszowa przysługuje 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.

## **Odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy**

**§ 13.** 1. Na podstawie i zgodnie z zasadami określonymi w art. 38 ust. 4-5 ustawy i § 9 rozporządzenia w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

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

## **Dodatkowe wynagrodzenie roczne**

**§ 14.** Prawo pracownika do dodatkowego wynagrodzenia rocznego oraz jego wysokość ustala się na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

## **Rozdział III**

### **Dodatkowe składniki wynagrodzenia Dodatek motywacyjny**

- § 15.** 1. Pracownikowi może zostać przyznany dodatek motywacyjny w wysokości do **50%** miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto.
2. Dodatek motywacyjny może zostać przyznany po przepracowaniu przez pracownika co najmniej 3 następujących po sobie miesięcy kalendarzowych liczonych od dnia rozpoczęcia wykonywania pracy.
  3. Dodatek motywacyjny może być przyznany na czas określony nie dłuższy niż 3 miesiące.
  4. Dodatek motywacyjny może zostać przyznany po uprzednim przeprowadzeniu oceny pracownika dokonanej przez jego bezpośredniego przełożonego. Ocena dokonywana jest na podstawie następujących kryteriów:
    - 1) wiedza zawodowa, znajomość przepisów i procedur;
    - 2) dążenie do rezultatów;
    - 3) sumienność;
    - 4) samodzielność;
    - 5) obsługa klienta wewnętrznego lub zewnętrznego;
    - 6) w zależności od stopnia trudności, terminowości i jakości wykonywanej pracy, a także obciążenia pracownika dodatkowymi obowiązkami.
  5. W szczególnie uzasadnionych przypadkach pracownikowi, o którym mowa w ust. 2, podejmującemu pracę w CWR RW, Pracodawca może z własnej inicjatywy przyznać dodatek motywacyjny po przeprowadzeniu oceny, o ile w okresie podlegającym ocenie pracownik pozostawał w zatrudnieniu przez co najmniej 1 miesiąc.
  6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Dyrektor może przyznać dodatek motywacyjny przewyższający maksymalną wysokość określoną w ust. 1, wymaga to jednak indywidualnej pisemnej decyzji z uzasadnieniem.
  7. Dodatek motywacyjny ma charakter uznaniowy i jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

### **Dodatek specjalny za prowadzenie służby przygotowawczej**

**§ 16.** Pracownikom prowadzącym szkolenia dla nowych pracowników w ramach służby przygotowawczej przysługuje z tytułu realizacji tego zadania dodatek specjalny w wysokości od 2% do 10% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w zależności od czasu trwania prowadzonego szkolenia.

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

**§ 17.** Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151<sup>8</sup> Kodeksu pracy.

### **Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych**

**§ 18.** Pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu, z zastrzeżeniem, że

czas wolny może być udzielony najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego obowiązującego pracownika.

## **Rozdział IV**

### **Awansowanie i zmiana wynagrodzenia pracowników**

**§ 19.** 1. Pracownik, który wykazuje inicjatywę w pracy i sumiennie wykonuje swoje obowiązki, może zostać przeniesiony na wyższe stanowisko (awans wewnętrzny).

2. Awans wewnętrzny może zostać dokonany jedynie w ramach tej samej grupy stanowisk, o których mowa w art. 4 ust. 2 ustawy.

3. Awansowanie pracownika na wyższe stanowisko, w tym na stanowisko kierownicze, może nastąpić w wyniku pozytywnej oceny dotychczasowej pracy i predyspozycji pracownika spełniającego ponadto wymogi określone w załączniku nr 1 do zarządzenia.

4. Indywidualna zmiana warunków wynagrodzenia pracownika (podwyższenie wynagrodzenia na danym stanowisku) ma charakter motywacyjny i może mieć miejsce w szczególności w związku z:

- 1) pozytywną oceną okresową pracownika;
- 2) znacznym zwiększeniem zakresu obowiązków i odpowiedzialności;
- 3) zakończeniem pracy na czas określony i zawarciem kolejnej umowy na czas nieokreślony.

5. Awansowanie lub indywidualne zmiany wynagrodzenia pracownika na wniosek bezpośredniego przełożonego zaopiniowany przez pracownika kadr mogą być dokonywane nie częściej niż raz w roku.

6. Pracodawca z własnej inicjatywy może dokonać awansowania lub indywidualnej zmiany wynagrodzenia pracownika w każdym czasie.

7. Awansowanie, zmiana wynagrodzenia i przenoszenie pracowników następuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po dniu, w którym do pracownika kadr złożone zostaną wszystkie wymagane dokumenty, o ile pracodawca nie postanowił inaczej.

## **Rozdział V**

### **Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy**

**§ 20.** 1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
- 3) 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 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

2. 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.

3. 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 łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

4. Postanowienia ust. 1 pkt 1 i ust. 3 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

## **Rozdział VI**

### **Inne świadczenia pieniężne związane z pracą**

§ 21. Pracownikowi w razie choroby i macierzyństwa przysługuje świadczenie pieniężne, o którym mowa w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2021 r. poz. 1133, z późn. zm.).

§ 22. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie chorób zawodowych przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach, a także odszkodowanie od pracodawcy za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych lub wartości pieniężnych.

§ 23. Pracownikowi przysługuje odprawa w związku z powołaniem do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej na podstawie ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2021 r. poz. 372, z późn. zm.).

§ 24. Kierowcy samochodu osobowego za czas dyżuru, o którym mowa w art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1412, z późn. zm.), z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego - wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia.

§ 25. Pracownikowi wykonującemu na pisemne polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową na zasadach określonych w 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 (Dz. U. z 2013 r. poz. 167).

§ 26. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, uprawnionym członkom rodziny przysługuje odprawa pośmiertna na podstawie art. 93 Kodeksu pracy w wysokości określonej tym przepisem.

## **Rozdział VIII**

### **Przepisy końcowe**

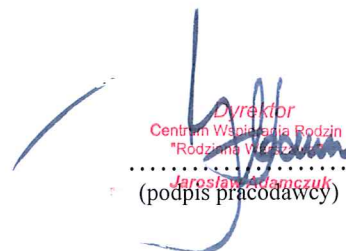
§ 27 Niniejszy Regulamin uzgodniono z Przedstawicielami Pracowników Centrum w dniu 16 czerwca 2023 roku.

§ 28. W sprawach nieuregulowanych zarządzeniem zastosowanie mają przepisy ustawy i rozporządzenia oraz pozostałe powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy, w szczególności przepisy Kodeksu pracy.

§ 29 Traci moc zarządzenie nr 1/2018 z dnia 11 stycznia 2018 r. Dyrektora CWR RW w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Centrum Wspierania Rodzin

„Rodzinna Warszawa”, zmienione zarządzeniem Dyrektora CWR RW nr 8/2018 z dnia 22 maja 2018 r., nr 11/2020 z dnia 19 sierpnia 2020 r., nr 23/2022 z dnia 22 sierpnia 2022 r.

**§ 30.** Zarządzenie wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania jego treści do wiadomości pracowników.

  
Dyrektor  
Centrum Wspierania Rodzin  
"Rodzinna Warszawa"  
.....  
Jarosław Jamszuk  
(podpis pracodawcy)

Załącznik nr 1

do regulaminu wynagradzania Centrum Wspierania Rodzin „Rodzina Warszawa”

**I Tabela**  
Kierownicze stanowiska urzędnicze

| Lp. | Stanowisko  | Minimalne wymagania kwalifikacyjne             |                                  |   |   |
|-----|---|--|----------------------------------|---|---|
|     |   | Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe       | Staż pracy w latach              | Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego wg rozporządzenia | Maksymalne wynagrodzenie zasadnicze wg kategorii płacowej |
| 1   | 2   | 3  | 4                                | 5   | 6   |
| 1   | Dyrektor  | wyższe <sup>1</sup> lub wg odrębnych przepisów | 5 lub według odrębnych przepisów | XIX   | 8   |
| 2   | Zastępca dyrektora  | wyższe <sup>1</sup>                            | 5                                | XVII  | 7   |
| 3   | Główny księgowy   | wg odrębnych przepisów                         |                                  | XVI   | 7   |
| 4   | Kierownik (zespołu, placówki specjalistycznej i innej komórki organizacyjnej) | wyższe <sup>1</sup>                            |                                  | XII   | 7   |
| 5   | Inspektor ochrony danych osobowych  | wg odrębnych przepisów                         |                                  | XIII  | 6   |

**II Tabela**  
Stanowiska urzędnicze

| Lp. | Stanowisko            | Minimalne wymagania kwalifikacyjne          |                     |   |   |
|-----|-----------------------|---|---------------------|---|---|
|     |                       | Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe    | Staż pracy w latach | Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego wg rozporządzenia | Maksymalne wynagrodzenie zasadnicze wg kategorii płacowej |
| 1   | 2                     | 3   | 4                   | 5   | 6   |
| 1   | radca prawny          | wg odrębnych przepisów                      |                     | XIII  | 6   |
| 2   | starszy specjalista   | wyższe <sup>1</sup>                         | 3                   | X   | 6   |
| 3   | specjalista           | średnie <sup>2</sup><br>wyższe <sup>1</sup> | 3<br>2              | VIII  | 5   |
| 4   | starszy administrator | średnie <sup>2</sup><br>wyższe <sup>1</sup> | 6<br>3              | XIII  | 6   |
| 5   | administrator         | średnie <sup>2</sup><br>wyższe <sup>1</sup> | 4<br>-              | XII   | 5   |
| 6   | informatyk            | wyższe <sup>1</sup><br>średnie <sup>2</sup> | -<br>3              | IX  | 6   |



|    |                                |                        |   |     |   |
|----|--------------------------------|------------------------|---|-----|---|
| 7  | starszy inspektor do spraw bhp | wg odrębnych przepisów |   | IX  | 4 |
| 8  | samodzielny referent           | wyższe <sup>1</sup>    | 2 | VII | 6 |
|    |                                | średnie <sup>2</sup>   | 4 |     |   |
| 9  | starszy referent               | wyższe <sup>1</sup>    | - | VI  | 4 |
|    |                                | średnie <sup>2</sup>   | 2 |     |   |
| 10 | Referent                       | średnie <sup>2</sup>   | - | V   | 3 |

**III Tabela**  
**Stanowiska pomocnicze i obsługi**

| Lp. | Stanowisko                          | Minimalne wymagania kwalifikacyjne  |                     |   |   |
|-----|-------------------------------------|---|---------------------|---|---|
|     |                                     | Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe  | Staż pracy w latach | Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego wg rozporządzenia | Maksymalne wynagrodzenie zasadnicze wg kategorii płacowej |
| 1   | 2                                   | 3   | 4                   | 5   | 6   |
| 1   | starszy wychowawca – koordynator    | wg odrębnych przepisów  |                     | XVI   | 6   |
| 2   | psycholog                           | wg odrębnych przepisów  |                     | XVI   | 6   |
| 3   | pedagog                             | wg odrębnych przepisów  |                     | XVI   | 6   |
| 4   | Główny specjalista pracy z rodziną  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● wyższe II stopnia (kierunek humanistyczny, społeczny lub medyczny);</li> <li>● ukończona specjalizacja wg odrębnych przepisów w zawodzie prawnik, psycholog, pedagog, psychoterapeuta, mediator rodzinny aktualny certyfikat w zawodzie psychoterapeuta</li> </ul> | 5                   | XVI   | 5   |
| 5   | Starszy specjalista pracy z rodziną | <ul style="list-style-type: none"> <li>● wyższe II stopnia (kierunek humanistyczny, społeczny lub medyczny);</li> <li>ukończona specjalizacja wg odrębnych przepisów w zawodzie prawnik, psycholog, pedagog, psychoterapeuta, mediator rodzinny</li> </ul>  | 3                   | XIV   | 4   |

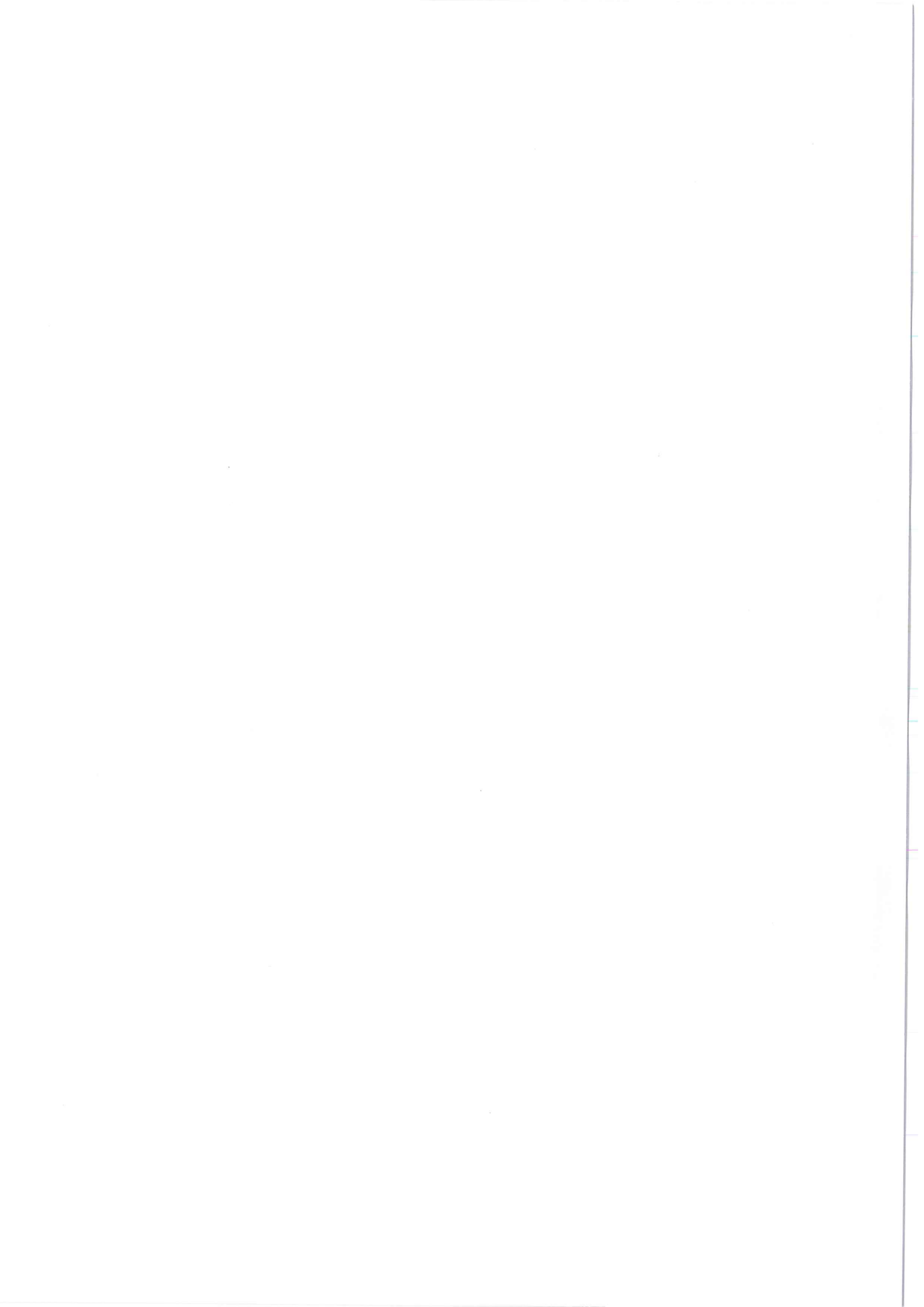
|    |   |   |   |      |   |
|----|---|---|---|------|---|
| 6  | Specjalista pracy z rodziną                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• wyższe II stopnia (kierunek humanistyczny, społeczny lub medyczny), w trakcie specjalizacji wg odrębnych przepisów w zawodzie prawnik, psycholog, pedagog, psychoterapeuta, mediator rodzinny</li> </ul> | 1 | XIII | 3 |
| 7  | Starszy terapeuta                             | Wyższe <sup>1</sup>   | 5 | XIV  | 5 |
| 8  | terapeuta                                     | Wyższe <sup>1</sup>   | - | XIII | 4 |
| 9  | starszy wychowawca                            | wg odrębnych przepisów  |   | XV   | 5 |
| 10 | wychowawca                                    | wg odrębnych przepisów  |   | XIV  | 4 |
| 11 | młodszy wychowawca                            | wg odrębnych przepisów  |   | XIII | 3 |
| 12 | starszy instruktor ds. kulturalno-oświatowych | średnie <sup>2</sup>  | 5 | XII  | 4 |
| 13 | instruktor ds. kulturalno-oświatowych         | średnie <sup>2</sup>  | - | XI   | 3 |
| 14 | intendent                                     | średnie <sup>2</sup>  | 1 | V    | 2 |
|    |   | zasadnicze <sup>3</sup>   | 2 |      |   |
| 15 | sekretarka                                    | Średnie <sup>2</sup>  | - | IV   | 4 |
| 16 | starszy konserwator                           | zasadnicze <sup>3</sup>   | 3 | VI   | 3 |
| 17 | konserwator                                   | średnie <sup>2</sup> zasadnicze <sup>3</sup>  | - | V    | 2 |
| 18 | robotnik gospodarczy                          | podstawowe <sup>4</sup>   | - | II   | 2 |
| 19 | sprzątaczką                                   | podstawowe <sup>4</sup>   | - | III  | 1 |
| 20 | pomoc kuchenna                                | podstawowe <sup>4</sup>   |   | IV   | 2 |

<sup>1</sup>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 2022 r. poz. 574, z późn. zm.), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

<sup>2</sup>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, z późn. zm.), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

<sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>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.



do regulaminu wynagradzania Centrum Wspierania Rodzin „Rodzinna Warszawa”

Tabela maksymalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników Centrum.

| Kategoria płacowa | Maksymalne wynagrodzenie zasadnicze |
|-------------------|-------------------------------------|
| 1                 | 5 000                               |
| 2                 | 6 500                               |
| 3                 | 7 500                               |
| 4                 | 8 500                               |
| 5                 | 9 000                               |
| 6                 | 10 000                              |
| 7                 | 11 000                              |
| 8                 | 13 800                              |

