

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW
DOMU POMOCY SPOŁECZNEJ „JUTRZENKA” w Zgorzelcu
z dnia 29 listopada 2019 r.**

Treść :	strona
Rozdział I - Postanowienia wstępne (art. 1 - 2)	2
Rozdział II - Wymagania kwalifikacyjne (art. 3)	3
Rozdział III - Szczegółowe warunki wynagradzania (art. 4 - 8)	3
Rozdział IV - Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa (art. 9- 10)	5
Rozdział V - Świadczenia związane z pracą (art. 11)	6
Rozdział VI - Postanowienia końcowe (art. 12 - 14)	6

Załączniki :

Nr 1. Tabela stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowień pracowników	8
Nr 2. Tabela miesięcznych stawek zasadniczych	11
Nr 3. Tabela dodatku funkcyjnego	12

Na podstawie:

- 1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.),
- 2) ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.),
- 3) ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu (Dz. U. z 2017 r. poz. 847 z późn. zm.),
- 4) rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 936),

po uzgodnieniu z organizacją związkową działającą w Domu Pomocy Społecznej „Jutrzenka” w Zgorzelcu, ustala się co następuje :

R o z d z i a ł I.

POSTANOWIENIA WSTĘPNE

Art. 1.

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej „*Regulaminem*” określa:
 - a) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
 - b) szczegółowe warunki wynagradzania za pracę, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - c) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
 - d) świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.
2. Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników jednostki zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, niezależnie od stanowiska.

Art. 2.

Ilekróć w Regulaminie wynagradzania jest mowa o:

1. **pracodawcy** - rozumie się przez to Dom Pomocy Społecznej „Jutrzenka” w Zgorzelcu,
2. **pracownika** - rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Domu Pomocy Społecznej „Jutrzenka” w Zgorzelcu na podstawie umowy o pracę, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,
3. **minimalnym wynagrodzeniu miesięcznym** - rozumie się przez to wynagrodzenie ustalane i ogłaszane na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2017 r. poz. 847 z późn. zm.),

4. **ustawie o pracownikach samorządowych** - rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.),
5. **rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych** - rozumie się przez to rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 936).

R o z d z i a ł II.

WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

Art. 3.

1. Ustala się szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników, niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach oraz odpowiadające im kategorii zaszeregowania.
Tabela stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii zaszeregowania pracowników określa **załącznik nr 1** do Regulaminu.
2. Do pracowników, których wymagania kwalifikacyjne regulują przepisy szczególne, postanowienia Regulaminu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

R o z d z i a ł III.

SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA

Art. 4.

1. Za wykonanie pracy w oznaczonym terminie, zgodnie z wymaganiami dotyczącymi ilości i jakości pracy oraz sposobu jej wykonania, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze wynikające z przyznanej kategorii zaszeregowania, a także inne składniki ustalone w Regulaminie.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.
3. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
4. Wynagrodzenie pracownika za przepracowany miesiąc kalendarzowy w pełnym wymiarze czasu pracy (rozumiane jako suma wszystkich składników) nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie miesięczne, o którym mowa w art. 2 ust. 1 lit. c Regulaminu.
5. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze, o ile przepisy nie stanowią inaczej, przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, ustalonego w umowie o pracę.

Art. 5.

Pracownicy mogą być wynagradzani według jednej z następujących form płac :

- 1) czasowej ,
- 2) czasowo – premiowej.

Art. 6.

1. Pracownik z tytułu wykonywanej pracy w jednostce może otrzymać następujące składniki wynagrodzenia i dodatki:

- 1) składniki wynagrodzenia ustalone na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych oraz niniejszego Regulaminu:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną,
 - b) premię uznaniową,
- 2) dodatki do wynagrodzenia ustalone na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych i rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych oraz Kodeksu pracy :
 - a) dodatek za wieloletnią pracę,
 - b) dodatek za pracę w porze nocnej, o której mowa w Regulaminie Pracy,
 - c) dodatek funkcyjny,
 - d) dodatek wyrównawczy w razie gdy przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia:
 - I. pracownicy w ciąży (art. 179 § 2 kp.),
 - II. pracownika przeniesionego do innej pracy w razie stwierdzenia objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej (art.230 § 2 kp.),
 - III. pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (art. 231§ 2 kp).
 - e) dodatek do wynagrodzenia dla pracownika socjalnego,
 - f) dodatek do wynagrodzenia dla pielęgniarek za pracę w warunkach pandemii COVID-19 w wysokości do kwoty 2.582 zł.

2. Ulegają zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby i macierzyństwa bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego:

- 1) składniki wynagrodzenia wymienione w ust. 1, pkt. 1,
- 2) dodatki wymienione w ust. 1, pkt. 2, lit. c i d.

3. Dodatek za wieloletnią pracę oraz dodatek do wynagrodzenia dla pracowników socjalnych przysługuje pracownikowi zarówno za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby i macierzyństwa bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub

chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

4. Dodatek do wynagrodzenia dla pielęgniarek za pracę w warunkach pandemii COVID-19 ulega zmniejszeniu za czas urlopu wypoczynkowego oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby i macierzyństwa bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia zdrowotnego.

5. Dodatek do wynagrodzenia dla pielęgniarek za pracę w warunkach pandemii COVID-19 nie wchodzi do podstawy wynagrodzenia służącego do wyliczenia nagrody jubileuszowej, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz odprawy emerytalnej, rentowej i pieniężnej.

Art. 7.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Minimalne poziomy wynagrodzenia zasadniczego pracowników określa załącznik nr 3 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
3. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników, w tym maksymalne poziomy wynagrodzenia zasadniczego określa **załącznik nr 2** do niniejszego Regulaminu.
4. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania oraz awansowaniu pracowników podejmuje pracodawca.
5. W uzasadnionych przypadkach, pracodawca może skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem kierowniczych stanowisk urzędniczych oraz stanowisk dla których wymagany okres pracy określają odrębne przepisy.

Art. 8.

1. Pracownikom zatrudnionym na kierowniczych stanowiskach urzędniczych może zostać przyznany dodatek funkcyjny.
2. Tabela stawek dodatku funkcyjnego określa **załącznik nr 3** do regulaminu.

WARUNKI PRYZNAWANIA ORAZ WARUNKI I SPOSÓB WYPŁACANIA PREMII I NAGRÓD INNYCH NIŻ NAGRODA JUBILEUSZOWA

Art. 9.

1. Pracownik może otrzymać premię uznaniową.
2. O przyznaniu premii i jej wysokości decyduje pracodawca na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.
3. Uruchomienie premii uznaniowej przez pracodawcę może następować co miesiąc.
4. Wysokość uruchomionej premii do wypłaty może być zmienna w czasie i będzie ustalana, w zależności od możliwości finansowych jednostki.

Art. 10.

1. Za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, pracownik może otrzymać nagrodę pieniężną, która ulega zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby i macierzyństwa bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
2. Za pracę w warunkach pandemii COVID-19 pracownik może otrzymać nagrodę, która ulega zmniejszeniu za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby i macierzyństwa bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
3. Nagrody nie wchodzi do podstawy wynagrodzenia służącego do wyliczenia nagrody jubileuszowej, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz odprawy emerytalnej, rentowej i pieniężnej.
4. Za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej lub za wykonanie zadania specjalnego, pracownik może otrzymać nagrodę w formie dnia wolnego od pracy. Do tej formy nagrody nie mają zastosowania przepisy art. 10, ust. 1, 2 i 3.

R o z d z i a ł V.

ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

Art. 11.

1. Z tytułu wykonywanej pracy, na zasadach i w wysokości przewidzianej w ustawie o pracownikach samorządowych oraz rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych a także w przepisach odrębnych, przysługują w szczególności następujące świadczenia związane z pracą :

- a) wynagrodzenie i świadczenia z ubezpieczenia społecznego należne w okresie niezdolności do pracy wskutek choroby i macierzyństwa ,
 - b) świadczenia przysługujące z tytułu wypadku przy pracy i chorób zawodowych,
 - c) nagroda jubileuszowa,
 - d) dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w odrębnych przepisach,
 - e) jednorazowa odprawa pieniężna dla pracownika, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - f) odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego pracownika.
2. Pracownik zobowiązany jest podać pracodawcy przy zatrudnieniu wszelkie informacje dotyczące lub mające wpływ na jego uprawnienia.

R o z d z i a ł V I .

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Art. 12.

1. Termin i miejsce wypłaty wynagrodzenia określa Regulamin Pracy obowiązujący w jednostce.
2. Indywidualne wynagrodzenie pracownika objęte jest tajemnicą służbową i podlega ochronie prawnej przewidzianej w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.

Art. 13.

1. Zmiany do Regulaminu wprowadza się w drodze aneksów.
2. W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, postanowienia Kodeksu Pracy, przepisy wykonawcze do Kodeksu Pracy oraz inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

Art. 14.

Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w jednostce.

Tabela
stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych i kategorii zaszerogowań pracowników

Lp	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1.	Główny księgowy	XVI	wg odrębnych przepisów	
2.	Inspektor Ochrony Danych	XIII	wg odrębnych przepisów	
3.	Kierownik zespołu	X	wyższe ²⁾	5
Stanowiska urzędnicze				
4.	Główny specjalista do spraw bhp	XII	według odrębnych przepisów	
5.	Starszy specjalista do spraw bhp	X	według odrębnych przepisów	
6.	Specjalista do spraw bhp, starszy inspektor do spraw bhp, inspektor do spraw bhp	IX	według odrębnych przepisów	
7.	Główny administrator	XV	wyższe ²⁾	5
8.	Starszy administrator	XIII	wyższe ²⁾	3
			średnie ³⁾	6
9.	Administrator	XII	wyższe ²⁾	-
			średnie ³⁾	4
10.	Samodzielny referent, starszy księgowy	VII	wyższe ²⁾	2
			średnie ³⁾	4
11.	Starszy referent, księgowy	VI	wyższe ²⁾	-
			średnie ³⁾	2
12.	Referent	V	średnie ³⁾	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
13.	Główny specjalista	XVI	wyższe kierunkowe	5
			wyższe według odrębnych przepisów i specjalizacja II stopnia w zawodzie pracownik socjalny	6
14.	Starszy specjalista pracy socjalnej	XV	wyższe według odrębnych przepisów albo dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja II stopnia	5

			w zawodzie pracownik socjalny	
15.	Kapelan	XV	według odrębnych przepisów	
16.	Starszy terapeuta	XIV	wyższe ²⁾	5
17.	Starszy fizjoterapeuta	XIV	według odrębnych przepisów	
18.	Starszy terapeuta zajęciowy	XIV	wyższe ²⁾	5
		XII	policealna szkoła odpowiedniej specjalności i tytuł zawodowy lub dyplom w zawodzie	
19.	Specjalista pracy socjalnej	XIV	wyższe według odrębnych przepisów albo dyplom pracownika socjalnego i specjalizacja I-go stopnia w zawodzie pracownik socjalny	3
20.	Starszy pracownik socjalny	XIV	wyższe według odrębnych przepisów	2
		XIII	średnie według odrębnych przepisów	2
21.	Terapeuta	XIII	wyższe ²⁾	-
22.	Starszy technik fizjoterapii	XIII	dyplom w zawodzie	5
23.	Fizjoterapeuta	XIII	według odrębnych przepisów	
24.	Terapeuta zajęciowy	XIII	wyższe ²⁾	-
		XI	policealna szkoła odpowiedniej specjalności i tytuł zawodowy lub dyplom w zawodzie	
25.	Pracownik socjalny	XIII	wyższe według odrębnych przepisów	-
		XII	średnie według odrębnych przepisów	
26.	Starsza pielęgniarka	XIII	wyższe według odrębnych przepisów	5
		XII	średnie według odrębnych przepisów	5
27.	Starszy opiekun kwalifikowany w domu pomocy społecznej	XII	dyplom w zawodzie	5
28.	Starszy instruktor terapii zajęciowej	XII	dyplom w zawodzie	5
	Starszy instruktor ds. kulturalno-oświatowych		średnie ³⁾	
29.	Pielęgniarka	XII	wyższe ²⁾ według odrębnych przepisów	-
		XI	średnie ³⁾ według odrębnych przepisów	-
30.	Opiekun kwalifikowany w domu pomocy społecznej	XI	dyplom w zawodzie	-
	Starszy opiekun		średnie ³⁾ albo szkoła asystentek medycznych	5
31.	Starszy instruktor terapii	XI	średnie ³⁾ i kurs specjalistyczny	5

32.	Technik fizjoterapii	XI	dplom w zwodzie	-
	Instruktor terapii zajęciowej		średnie ³⁾	
	Instruktor ds. kulturalno – oświatowych		dplom w zawodzie	
33.	Starszy opiekun medyczny	XI	dplom w zawodzie	5
		X	świadcstwo potwierdzające kwalifikacje do wykonywania zawodu opiekuna medycznego	5
34.	Opiekunka środowiskowa	X	dplom w zawodzie lub zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego w zawodzie	-
35.	Opiekun medyczny	X	dplom w zawodzie	-
		IX	świadcstwo potwierdzające kwalifikacje do wykonywania zawodu opiekuna medycznego	
36.	Aspirant pracy socjalnej	IX	średnie ³⁾	-
37.	Opiekun	VII	średnie ³⁾ albo szkoła asystentek medycznych	1
38.	Instruktor terapii	VII	średnie ³⁾ i kurs specjalistyczny	-
39.	Młodszy opiekun	V	średnie ³⁾ albo szkoła asystentek medycznych	-
40.	Kuchmistrz – szef kuchni	VIII	średnie ³⁾	4
41.	Szef kuchni	VII	zasadnicze ⁴⁾ i tytuł mistrza	4
42.	Starszy kucharz, starszy konserwator	VI	zasadnicze ⁴⁾	3
43.	Pracznka	VI	podstawowe ⁵⁾	-
44.	Starsza pokojowa	V	podstawowe ⁵⁾	3
45.	Konserwator, kucharz	V	średnie ³⁾ zasadnicze ⁴⁾	-
46.	Kierowca samochodu osobowego	V	według odrębnych przepisów	
47.	Pomoc kuchenna, pokojowa	IV	podstawowe ⁵⁾	-
48.	Starszy portier	III	podstawowe ⁵⁾	-

- 1) Minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, które są określone w załączniku nr 1 Regulaminu wynagradzania, uwzględniają wymagania określone w ustawie, przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 oraz 2017 r. poz. 60 i 1930).
- 2) Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2183 i 2201 oraz 2018 r. poz. 138, 398, 650, 730 i 912), o odpowiednim kierunku umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- 3) Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59, 949 i 2203 oraz z 2018 r. poz. 650), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- 4) Wykształcenie zasadnicze – rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.
- 5) Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.
- 6) Według Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego Rady Europy.
- 7) Szkoleń mających na celu pozyskanie wiedzy, umiejętności i kompetencji umożliwiających wykonywanie pracy w środowisku międzynarodowym w ramach programu szkoleń, o którym mowa w art. 8 ust. 1 lit. a (iii) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz. Urz. UE L 107 z 22.04.2016, str. 1).

TABELA
miesięcznych stawek zasadniczych

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych (wg rozporządzenia RM z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych)	Maksymalna kwota w złotych
I	2150	4200
II	2200	4600
III	2250	5000
IV	2300	5200
V	2350	5400
VI	2400	5600
VII	2450	5800
VIII	2500	6000
IX	2550	6200
X	2600	6600
XI	2650	6800
XII	2700	7000
XIII	2750	7200
XIV	2800	7400
XV	2850	7600
XVI	2900	7800
XVII	2950	8000
XVIII	3000	8200
XIX	3100	8400
XX	3200	8600
XXI	3400	8800
XXII	3600	9000

TABELA
stawek dodatku funkcyjnego

Kategoria dodatku funkcyjnego	Procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika
I	do 40
II	do 60