

ZARZĄDZENIE Nr 180/VIII/2021
BURMISTRZA GMINY KONSTANCIN-JEZIORNA
z dnia 16 grudnia 2021 r.

**w sprawie wprowadzenia „Regulaminu Wynagradzania Pracowników Urzędu
Miasta i Gminy Konstancin-Jeziorna”.**

Na podstawie art. 33 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2021 r. poz. 1372 z późn. zm.) oraz stosownie do art. 77² § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 z późn. zm.), ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. , poz. 1282 z późn. zm.) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960) zarządzam co następuje:

§ 1

1. Wprowadzam Regulamin Wynagradzania Pracowników Urzędu Miasta i Gminy Konstancin-Jeziorna, stanowiący Załącznik Nr 1 do niniejszego Zarządzenia.
2. Zarządzenie podaje się do wiadomości pracowników Urzędu Miasta i Gminy Konstancin-Jeziorna drogą elektroniczną (e-mail) i poprzez opublikowanie w Biuletynie Informacji Publicznej.
3. Zobowiązuję Kierowników komórek organizacyjnych do zapoznania z przedmiotowym Regulaminem podległych pracowników.
4. Regulamin Wynagradzania Pracowników Urzędu Miasta i Gminy Konstancin-Jeziorna wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracownikom.

§ 2

Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu traci moc Zarządzenie 51/V/2009 Burmistrza Gminy Konstancin-Jeziorna z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Urzędu Miasta i Gminy Konstancin-Jeziorna.

§ 3

Wykonanie Zarządzenia powierzam Sekretarzowi Gminy.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

BURMISTRZ

mgr Kazimierz Jańczuk

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 180/VIII/2021

Burmistrza Gminy Konstancin-Jeziorna

z dnia 16 grudnia 2021

Regulaminu Wynagradzania Pracowników Urzędu Miasta i Gminy Konstancin-Jeziorna

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ I	
POSTANOWIENIA OGÓLNE	str. 2
ROZDZIAŁ II	
ZASADY USTALANIA WYNAGRODZEŃ ZASADNICZYCH I DODATKU FUNKCYJNEGO	str. 4
ROZDZIAŁ III	
SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ	str. 6
ROZDZIAŁ IV	
ZASADY KSZTAŁTOWANIA INNYCH SKŁADNIKÓW WYNAGRODZENIA	str. 7
ROZDZIAŁ V	
ZASADY PODWYŻSZANIA WYNAGRODZEŃ ZASADNICZYCH I AWANSOWANIA PRACOWNIKÓW	str. 9
ROZDZIAŁ VI	
ZASADY PRYZNAWANIA NAGRÓD	str. 10
ROZDZIAŁ VII	
POSTANOWIENIA KOŃCOWE	str. 12
ZAŁĄCZNIKI	str. 13



ROZDZIAŁ I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin Wynagradzania określa zasady wynagradzania i wymagania kwalifikacyjne pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miasta i Gminy Konstancin-Jeziorna.

§ 2

1. Wysokość wynagrodzenia i innych świadczeń wypłacanych pracownikowi w ramach stosunku pracy powinna odpowiadać wartości pracy wykonywanej przez pracownika na rzecz Urzędu Miasta i Gminy Konstancin-Jeziorna.
2. Podstawą różnicowania wynagrodzeń jest jakość wykonywanej pracy oraz zakres odpowiedzialności.

§ 3

Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w Urzędzie Miasta i Gminy Konstancin-Jeziorna.

§ 4

Określenie wysokości wynagrodzenia pracownika następuje na mocy umowy o pracę zawartej między pracodawcą reprezentowanym przez Burmistrza Gminy Konstancin-Jeziorna a pracownikiem.

§ 5

Wynagrodzenie pracownika podlega tajemnicy z wyłączeniem sytuacji prawem dozwolonym do jego ujawnienia.

§ 6

1. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik w postaci papierowej lub elektronicznej złoży wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych. W przypadku złożenia wniosku przez pracownika o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych



wynagrodzenie będzie wypłacane w kasie banku obsługującego Gminę Konstancin-Jeziorna.

2. Wynagrodzenie za pracę płatne jest miesięcznie z dołu.
3. Wynagrodzenie wypłacane jest raz w miesiącu najpóźniej w ciągu trzech ostatnich dni miesiąca za dany miesiąc kalendarzowy.
4. Jeżeli ostatni dzień wypłaty wypada w dniu wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzającym dniu roboczym.
5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatki do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej wypłacane są do dziesiątego dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni.
6. Jeżeli dziesiąty dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy, wypłata następuje w poprzedzającym dniu roboczym.



ROZDZIAŁ II
ZASADY USTALANIA WYNAGRODZEŃ ZASADNICZYCH
I DODATKU FUNKCYJNEGO

§ 7

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustala Burmistrz Gminy Konstancin-Jeziorna na podstawie Tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników Urzędu Miasta i Gminy Konstancin-Jeziorna stanowiącej **załącznik nr 1 do Regulaminu**.
2. Wysokość stawki wynagrodzenia zasadniczego zależy od zajmowanego stanowiska i kategorii zaszeregowania.

§ 8

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wymienionych w **załączniku nr 2 do Regulaminu** tj.: Tabeli stanowisk uprawnionych do dodatku funkcyjnego przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Kwoty dodatku funkcyjnego określa **załącznik nr 3 do Regulaminu** tj.: Tabela miesięcznych kwot dodatku funkcyjnego.
3. Dodatek funkcyjny wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za który pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego, zasiłek macierzyński i świadczenie rehabilitacyjne.

§ 9

Podstawą zaszeregowania pracowników są tabele stanowisk pracy będące załącznikami do niniejszego Regulaminu.

§ 10

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują



wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy,
na który zostali zatrudnieni.

Anna J.

ROZDZIAŁ III
SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

§ 11

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikowi przysługują następujące składniki wynagrodzenia:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze
 - b) dodatek za wieloletnią pracę
3. Pracownikowi mogą zostać przyznane następujące dodatkowe składniki wynagrodzenia:
 - a) dodatek funkcyjny
 - b) dodatek specjalny
 - c) premia miesięczna - uznaniowa
 - d) nagroda - uznaniowa
4. Wynagrodzenie przysługuje za czas przepracowany. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy odrębne przepisy prawa tak stanowią.
5. Pracownikom obsługi, którzy sumiennie i solidnie wypełnią swoje obowiązki może być przyznana premia miesięczna – uznaniowa w wysokości od 0% do 30% wynagrodzenia zasadniczego.
6. Wypłata premii następuje na wniosek bezpośredniego przełożonego. Decyzję co do wysokości przyznanej premii podejmuje Burmistrz Gminy Konstancin-Jeziorna.
7. Premię wypłaca się w terminie do 10 dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni. W miesiącu grudniu premię wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem.
8. Premia jest uwzględniana przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku z ubezpieczenia społecznego, zasiłku macierzyńskiego oraz świadczenia rehabilitacyjnego.
9. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia i przenieść tego prawa na inną osobę.



ROZDZIAŁ IV
ZASADY KSZTAŁTOWANIA INNYCH SKŁADNIKÓW
WYNAGRODZENIA

§ 12

1. Pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, tzw. „dodatek stażowy”, w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po przepracowaniu 20 lat.
2. 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.
3. Do okresu pracy uprawniającego 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.
4. W przypadku, gdy praca w Urzędzie Miasta i Gminy Konstancin-Jeziorna stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

§ 13

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań Burmistrz Gminy Konstancin-Jeziorna może przyznać pracownikowi dodatek specjalny na czas określony, nie dłuższy niż rok, w kwocie nie przekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
2. Dodatek specjalny wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub



chorym członkiem rodziny, za który pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego, zasiłek macierzyński i świadczenie rehabilitacyjne.

§ 14

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za maksymalnie 8 godzin w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.

§ 15

Burmistrz Gminy Konstancin-Jeziorna może przyznać inne dodatki do wynagrodzenia na podstawie odrębnych przepisów powszechnie obowiązujących.

§ 16

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy z powodu 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 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – przysługuje prawo do 80 % wynagrodzenia.
2. Pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w wyniku: wypadku przy pracy, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej lub choroby przypadającej w okresie ciąży.



ROZDZIAŁ V
ZASADY PODWYŻSZANIA WYNAGRODZEŃ ZASADNICZYCH
I AWANSOWANIA PRACOWNIKÓW

§ 17

1. Wzrost wynagrodzenia zasadniczego pracownika następuje w wyniku przeszeregowania lub awansowania.
2. Decyzję o przeszeregowaniu lub awansie pracowników podejmuje Burmistrz Gminy Konstancin-Jeziorna:
 - 1) na wniosek pracownika zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego,
 - 2) na wniosek bezpośredniego przełożonego danego pracownika,
 - 3) z własnej inicjatywy.

§ 18

1. Przeszeregowanie pracowników lub ich awansowanie następuje w ramach środków na wynagrodzenia przewidzianych w budżecie Gminy na dany rok.



ROZDZIAŁ VI ZASADY PRYZYNAWANIA NAGRÓD

§ 19

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród pozostający w dyspozycji Burmistrza Gminy Konstancin-Jeziorna z przeznaczeniem na nagrody uznaniowe.
2. Roczny odpis na ww. fundusz nagród wynosi do 10 % rocznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników.

§ 20

1. Decyzję o przyznaniu nagrody uznaniowej podejmuje Burmistrz Gminy Konstancin-Jeziorna z własnej inicjatywy lub na umotywowany wniosek bezpośredniego przełożonego.
2. Nagroda ma charakter uznaniowy. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej wypłatę. O terminie i wysokości przyznanych nagród decyduje Burmistrz Gminy Konstancin-Jeziorna.

§ 21

1. Przy podejmowaniu decyzji przez Burmistrza Gminy o wysokości przyznanej nagrody uznaniowej bierze się pod uwagę w szczególności:
 - 1) szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
 - 2) wzorowe i sumienne wypełnianie obowiązków służbowych,
 - 3) sprawne i terminowe wykonywanie powierzonych zadań,
 - 4) przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości,
 - 5) zachowanie zgodne z zasadami etycznymi pracownika samorządowego,
 - 6) rozwijanie własnej wiedzy i umiejętności zawodowych,
 - 7) złożoność wykonywanych zadań,



- 8) opinia przełożonego – umiejętność współpracy, zdolność do pracy pod presją czasu, zaangażowanie, inicjatywa, samodzielność.

§ 22

Nagroda uznaniowa wchodzi do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku z ubezpieczenia społecznego, zasiłku macierzyńskiego oraz świadczenia rehabilitacyjnego.

§ 23

Za długoletnią pracę pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa, zgodnie z odrębnymi przepisami.



ROZDZIAŁ VII
POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 24

W sprawach nie uregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się przepisy Kodeksu pracy oraz inne odrębne przepisy.

§ 25

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości Pracownikom Urzędu Miasta i Gminy Konstancin-Jeziorna.
2. Pracownicy są zobowiązani do zapoznania się z niniejszym regulaminem i potwierdzenia tego faktu w oświadczeniu.

§ 26

Wszystkie zmiany niniejszego regulaminu mogą być dokonywane wyłącznie w formie pisemnej.



Załączniki:

1. Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników Urzędu Miasta i Gminy Konstancin-Jeziorna.
2. Tabela stanowisk uprawnionych do dodatku funkcyjnego.
3. Tabela miesięcznych kwot dodatku funkcyjnego.
4. Tabela I – Stanowiska kierownicze urzędnicze.
5. Tabela II – Stanowiska urzędnicze.
6. Tabela III- Stanowiska pracowników obsługi.
7. Tabela IV – Stanowiska w straży miejskiej.

Anna JF

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW URZĘDU MIASTA I GMINY
KONSTANCIN-JEZIORNA**

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	2150	3100
II	2200	3300
III	2250	3500
IV	2300	3700
V	2350	3900
VI	2400	4100
VII	2450	4300
VIII	2500	4500
IX	2550	4700
X	2600	4900
XI	2650	5100
XII	2700	5600
XIII	2750	5800
XIV	2800	6000
XV	2850	6200
XVI	2900	6400
XVII	2950	6800
XVIII	3000	7200
XIX	3100	7700
XX	3200	8100
XXI	3400	8600
XXII	3600	9000

Anna JP

**TABELA STANOWISK UPRAWNIONYCH
DO DODATKU FUNKCYJNEGO**

Lp.	Stanowisko	Poziom dodatku
1.	Sekretarz Gminy	9
2.	Zastępca Skarbnika	8
3.	Kierownik wydziału (biura), Audytor wewnętrzny, Komendant Straży Miejskiej, Radca Prawny - koordynator	8
4.	Kierownik USC	7
5.	Zastępca Kierownika Wydziału, Zastępca Komendanta,	6
6.	Zastępca Kierownika USC	6
7.	Kierownik Referatu	5
7.	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	5
8.	Główny Specjalista	3
9	Główny Specjalista ds. BHP	3



TABELA
MIESIĘCZNYCH KWOT DODATKU FUNKCYJNEGO

Poziom dodatku funkcyjnego	Kwota dodatku w złotych do
1	400,00
2	600,00
3	900,00
4	1100,00
5	1400,00
6	1600,00
7	1800,00
8	2200,00
9	2800,00

[Handwritten signature]

Tabela I Stanowiska kierownicze urzędnicze

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowani zasadniczego	Wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie	staż pracy
1.	Sekretarz Gminy	XVII-XXII	wyższe ²	4
2.	Zastępca Skarbnika	XV-XX	wyższe ² lub podyplomowe ekonomiczne	3
3.	Kierownik USC	XVI-XX	według odrębnych przepisów	
4.	Kierownik Wydziału (Biura)	XV-XX	wyższe ²	5
5.	Audytor wewnętrzny	XV-XIX	według odrębnych przepisów	
6.	Kierownik referatu	XIII-XIX	wyższe ²	4
7.	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	XIII-XIX	według odrębnych przepisów	
8.	Zastępca kierownika wydziału	XIII -XVIII	wyższe ²	4
9.	Zastępca kierownika urzędu stanu cywilnego	XIII – XVIII	według odrębnych przepisów	

2) 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 2021 r. poz. 478, z późn. zm.), w zakresie umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

Tabela II Stanowiska urzędnicze

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania zasadniczego	Wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie	staż pracy
1.	Radca prawny	XIII-XVIII	Według odrębnych przepisów	
2.	Główny Specjalista	XII-XVIII	wyższe ²	4
3.	Główny Specjalista ds. BHP	XII-XVIII	według odrębnych przepisów	
4.	Inspektor	XII-XVI	wyższe ²	3
			średnie ³	5
5.	Starszy Specjalista Starszy Informatyk	XI-XIV	wyższe ²	3
6.	Starszy Specjalista ds. BHP	XI-XIV	według odrębnych przepisów	
7.	Podinspektor Informatyk	X-XIII	wyższe ²	-
			średnie ³	3
8.	Specjalista	X-XIII	wyższe ²	-
			średnie ³	3
9.	Specjalista ds. BHP	XI-XIII	według odrębnych przepisów	
10.	Samodzielny Referent	IX-XI	średnie ³	2
11.	Referent Księgowy	IX-XI	średnie ³	2
12.	Młodszy Referent Młodszy Księgowy	VIII-X	średnie ³	-

2) 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 2021 r. poz. 478, z późn. zm.), w zakresie 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 2021 r. poz. 1082), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

Tabela III Stanowiska pracowników pomocniczych i obsługi

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania zasadniczego	Wymagania kwalifikacyjne	
			wykształcenie	staż pracy
1.	Konserwator	IX - XI	zasadnicze ⁵	-
2.	Kierowca samochodu osobowego	VII-X	według odrębnych przepisów	
3.	Starszy operator elektronicznych monitorów ekranowych	VII-X	średnie ³	1
4.	Portier	IV - VII	średnie ³	-
5.	Sprzątaczką	III-VI	podstawowe ⁴	

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 2021 r. poz. 1082), 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.

Tabela IV Stanowiska w straży miejskiej

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania zasadniczego	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie	staż pracy
1	2	3	4	5	6
Stanowiska kierownicze urzędnicze					
1.	Komendant	XV-XX	8	wyższe ²	5
2.	Zastępca komendanta	XIV-XVIII	6	wyższe ²	4
Stanowiska urzędnicze					
3.	Starszy inspektor	XII-XVI	-	wyższe ²	3
				średnie ³	6
4.	Inspektor	XII-XV	-	wyższe ²	2
				średnie ³	5
5.	Młodszy inspektor	XI-XIV	-	wyższe ²	-
				średnie ³	3
6.	Starszy specjalista	XI-XIII	-	średnie ³	3
7.	Specjalista	XI-XIII	-	średnie ³	3
8.	Młodszy specjalista	X-XIII	-	średnie ³	3
9.	Starszy strażnik	X-XIII	-	średnie ³	3
10.	Strażnik	IX-XII	-	średnie ³	2
11.	Młodszy strażnik	VIII-XI	-	średnie ³	1
12.	Aplikant	VII-X	-	średnie ³	-

2) 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 2021 r. poz. 478, z późn. zm.), w zakresie 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 2021 r. poz. 1082), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.