



Zespół Szkolno Przedszkolny nr 25
40-358 Katowice, ul. Brynicy 7
Regon 525478695 NIP 9542859232
tel. 32 2569825



**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH
NAUCZYCIELAMI ZATRUDNIONYCH
W ZESPOLE SZKOLNO-PRZEDSZKOLNYM
NR 25 W KATOWICACH
Z SIEDZIBĄ PRZY UL. BRYNICY 7**

Na podstawie:

- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2023r. poz. 1465 z póź. zm.),
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 sierpnia 2017 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych tekst jednolity (Dz. U. z 13 czerwca 2023r. poz. 1102 z póź. zm.),
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych tekst jednolity Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 28 stycznia 2022 r. (Dz. U. z 2022 r. poz. 530. z póź. zm.),
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej 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 (Dz. U. 1997 nr 2 poz. 14),
- Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę- tekst jednolity ogłoszony (Dz. U. 2017 r. poz. 847 .)
- Ustawa z dnia 2 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników sfery budżetowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1690, z późn. zm.)

I. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem” ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, jak również tryb wypłaty wynagrodzenia za wykonaną pracę.
2. Postanowienia Regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników Zespołu Szkolno-Przedszkolnego nr 25 w Katowicach z wyjątkiem pracowników będących nauczycielami.

§ 2

Regulamin ustalając warunki wynagradzania określa:

1. Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego, dodatek za wieloletnią pracę, warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa oraz warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego,
2. Wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach pracy.

II. Szczegółowe warunki wynagradzania pracowników.

§ 3

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz ilości i jakości wykonywanej pracy.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
3. Pracownikowi z tytułu zatrudnienia przysługują następujące składniki wynagrodzenia za pracę:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,

- 2) dodatek za wieloletnią pracę,
- 3) dodatki za pracę:
 - a) w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem § 11 ust.1 Regulaminu,
 - b) w porze nocnej,
 - c) za pracę w dni wolne i święta,
4. Pracownikowi przysługują inne świadczenia związane z zatrudnieniem:
 - 1) nagroda jubileuszowa,
 - 2) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
 - 3) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - 4) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego,
 - 5) ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop
 - 6) świadczenia za okres czasowej niezdolności do pracy.
5. Pracownikowi z tytułu zatrudnienia może być przyznany jako składnik wynagrodzenia za pracę:
 - 1) dodatek funkcyjny
 - 2) dodatek specjalny – z tytułu okresowego zwiększenia zadań służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
6. Pracownikowi może być przyznana nagroda zgodnie z zapisami § 11.
7. Rodzinie zmarłego pracownika przysługuje odprawa pośmiertna określana na warunkach i w wysokości wynikającej z art.93 Kodeksu pracy.

§ 4

1. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w umowie o pracę stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określonego w załączniku nr 1 w części B do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia z dnia 7 sierpnia 2017r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 13 czerwca 2023r poz. 1102 z póź. zm.),
3. Stawki minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa tabela stanowiąca **Załącznik nr 1** do regulaminu.
4. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie netto po potrąceniu kwot określonych w ust. 5, 6 i 7.
5. Pracownikowi potrąca się składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i zdrowotne według przepisów o ubezpieczeniach społecznych i powszechnym ubezpieczeniu

zdrowotnym.

6. Po odliczeniu należności określonych w ust. 5 oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych podlegają potrąceniu należności określone w art. 87 Kodeksu Pracy.
7. Należności inne niż wymienione w ust. 5 i 6 mogą być potrącone z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.
8. Wypłata wynagrodzenia za pracę następuje w formie i na zasadach określonych w Regulaminie Pracy obowiązującym w placówce.

§ 5

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. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest 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.
3. 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.

§ 6

1. Pracownikowi **nagroda jubileuszowa** przysługuje w wysokości:
 - 1) 75% wynagrodzenia miesięcznego – po 20 latach pracy,
 - 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego – po 25 latach pracy,
 - 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego – po 30 latach pracy,
 - 4) 200% wynagrodzenia miesięcznego – po 35 latach pracy,
 - 5) 300% wynagrodzenia miesięcznego – po 40 latach pracy,
 - 6) 400% wynagrodzenia miesięcznego – po 45 latach pracy.
1. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
2. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej 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. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
4. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
5. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.

§ 7

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi przysługuje **jednorazowa odprawa** w wysokości:
 - 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy,
 - 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy,
 - 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.
4. Jednorazowa odprawa, o której mowa w ust.1 wypłacana jest w dniu ustania stosunku pracy.
5. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 8

Dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługuje pracownikowi w wysokości ustalonej i wypłacanej na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej

§ 9

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierownika gospodarczego lub sekretarza szkoły może być przyznany **dodatek funkcyjny**.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk określa tabela stanowiąca **Załącznik nr 2** do regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny może być przyznany pracownikowi na czas nieokreślony.
4. Dyrektor zespołu samodzielnie decyduje o przyznaniu pracownikowi dodatku funkcyjnego oraz jego wysokości.

5. Pracownik traci prawo do dodatku funkcyjnego z końcem miesiąca, w którym przestał zajmować stanowisko, z którym związana jest możliwość przyznania dodatku funkcyjnego.
6. Dodatek funkcyjny wypłacany jest równocześnie z wynagrodzeniem pracownika, z tym, że:
 - 1) jeżeli nabycie prawa do dodatku funkcyjnego nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek ten przyznaje się za ten miesiąc
 - 2) jeżeli nabycie prawa do dodatku funkcyjnego nastąpiła w ciągu miesiąca dodatek ten przysługuje w wysokości proporcjonalnej do przepracowanej liczby dni w danym miesiącu
7. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o wypłatę dodatku funkcyjnego, chyba, że został mu on przyznany zgodnie z ust.4

§ 10

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany na czas określony dodatek specjalny.
2. Dyrektor placówki decyduje o przyznaniu pracownikowi dodatku specjalnego, o okresie na jaki dodatek ma zostać przyznany oraz o jego wysokości.
3. Dodatek specjalny wypłacany jest równocześnie z wynagrodzeniem pracownika, z tym, że
 - 1) jeżeli nabycie prawa do dodatku specjalnego nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek ten przysługuje za ten miesiąc,
 - 2) jeżeli nabycie prawa do dodatku specjalnego nastąpiło w ciągu miesiąca dodatek ten przysługuje w wysokości proporcjonalnej do przepracowanej liczby dni w danym miesiącu.
4. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o wypłatę dodatku specjalnego, chyba, że został mu on przyznany zgodnie z ust. 2.

§ 11

1. Pracownikowi, który ma szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, wzorowo wypełnia powierzone mu zadania, wykazuje szczególną dbałość o mienie placówki, przejawia inicjatywę w pracy zgodnie z potrzebami placówki może być przyznana Nagroda Dyrektora.
2. Wysokość nagrody jest określana każdorazowo w indywidualnej decyzji Dyrektora placówki przyznającej pracownikowi nagrodę.
3. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o wypłatę nagrody, chyba, że została mu przyznana zgodnie z ust. 2.
4. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród.
5. Pracownik otrzymuje nagrodę w szczególności za:
 - 1) sumienne i staranne wykonywanie obowiązków służbowych,
 - 2) wykazywanie własnej inicjatywy w pracy,
 - 3) wykazywanie dbałości o powierzony sprzęt oraz mienie placówki

- 4) wyróżniający stosunek do współpracowników, dzieci i rodziców oraz wysoką kulturę osobistą
- 5) pełną samodzielność w wykonywaniu powierzonych obowiązków,

§ 12

1. 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 uzgodnionym z pracodawcą.
2. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
3. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania powiększonego o dodatek za wieloletnią pracę ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia pracownika przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 13

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy przysługuje pracownikowi na podstawie i zasadach określonych w art. 92 Kodeksu pracy.

§ 14

Za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie liczone zgodnie z zasadami określonymi w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

§ 15

1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
2. Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ustala się i wypłaca według zasad określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

§ 16


Ustala się wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych urzędniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, stanowiący **załącznik nr 3** do regulaminu.


III. Postanowienia końcowe

§ 16

1. W sprawach nieuregulowanych Regulaminem stosuje się przepisy Kodeksu Pracy, aktów wykonawczych do Kodeksu Pracy oraz pozostałych przepisów prawa pracy.
2. Wszelkie zmiany Regulaminu następować będą w drodze aneksów w trybie właściwym dla jego przyjęcia.
3. Regulamin podaje się do wiadomości każdego przyjmowanego do pracy Pracownika, a zapoznanie się z jego treścią pracownik potwierdza pisemnym oświadczeniem.
4. Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania (po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników).
5. Z dniem wejścia w życie w/w Regulaminu traci moc dotychczas obowiązujący.

Katowice 18.06.2024 r.


Prezes Oddziału ZNP
Jerzy Szmajda


Dyrektor
Zespołu Szkolno - Przedszkolnego nr 25
w Katowicach
mgr Krzysztof Nowosielski

Załącznik nr 1
do Regulaminu wynagradzania pracowników niebędących
nauczycielami zatrudnionych
w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 25 w Katowicach

**Minimalny i maksymalny poziom miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego
dla poszczególnych kategorii zaszeregowania**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna i maksymalna kwota w złotych
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 – 5 400,00
V	3 500,00 – 5 600,00
VI	3 550,00 – 5 700,00
VII	3 600,00 – 5 800,00
VIII	3 650,00 – 5 900,00
IX	3 700,00 – 6 000,00
X	3 800,00 – 6 100,00
XI	3 900,00 – 6 200,00
XII	4 000,00 – 6 300,00
XIII	4 100,00 – 6 400,00
XIV	4 200,00 – 6 500,00
XV	4 300,00 – 6 700,00
XVI	4 400,00 – 6 800,00
XVII	4 600,00 – 6 900,00
XVIII	4 800,00 – 7 000,00
XIX	5 000,00 – 7 100,00
XX	5 200,00 – 7 200,00

Związek Nauczycielstwa Polskiego
ZARZĄD OGÓLNE Nr 112
w Katowicach

Dyrektor
Zespołu Szkolno-Przedszkolnego nr 25
w Katowicach
mgr Krzysztof Nowosielski

Załącznik nr 2
do Regulaminu wynagradzania pracowników niebędących
nauczycielami zatrudnionych
w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 25 w Katowicach

Tabela stawek dodatku funkcyjnego

Lp.	Stanowisko	Kwota dodatku
1.	Kierownik gospodarczy	1000 zł – 2500 zł

Dyrektor
Zespołu Szkolno-Przedszkolnego nr 25
w Katowicach

mgr Krzysztof Nowosielski

Załącznik nr 3
do Regulaminu wynagradzania pracowników niebędących
nauczycielami zatrudnionych
w Zespole Szkolno-Przedszkolnym w Katowicach

Wykaz stanowisk, kategorii zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk oraz wymagania kwalifikacyjne pracowników

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	Staż pracy w latach
1	Kierownik gospodarczy	XIII	Wyższe ² Średnie ³	2 6
2	Samodzielny referent	X	Wyższe ² Średnie ³	1 4
3	Starszy referent	IX	Wyższe ² Średnie ³	- 2
4	Referent	VIII	Średnie ³	1
5	Kucharz	V	Zasadnicze ⁴	-
6	Starszy kucharz	VIII	Średnie ³ Zasadnicze ⁴	2 3
7	Pomoc kuchenna	I	Podstawowe ⁵	-
8	Ogrodnik	IV	Zasadnicze ⁴	-
9	Rzemieślnik	V	Zasadnicze ⁴	-
10	Pomoc nauczyciela	IV	Podstawowe ⁵	-
11	Starszy Woźny	III	Podstawowe ⁵	3
12	Woźna	II	Podstawowe ⁵	-
13	Intendent	VII	Średnie ³ Zasadnicze ⁴	- 2
14	Starszy Intendent	VIII	Średnie ³ Zasadnicze ⁴	2 3
15	Portier	II	Podstawowe ⁵	-
16	Ratownik	IX	Według odrębnych przepisów	-
17	Konserwator basenu	V	Zasadnicze ⁴	-

18	Sprzątaczką	II	Podstawowe ⁵	
----	-------------	----	-------------------------	--

Dyrektor
Zespołu Szkolno - Przedszkolnego nr 25
w Katowicach

mgr Krzysztof Nowosiński

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 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 ustawy

2) 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 st (Dz. U. z 2023r. poz. 742 i 1088 oraz z 2018 r. 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 2024 r. poz. 737), 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) W myśl art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie osób przebywających na obszarach wodnych, ratownikiem wodnym jest osoba, która łącznie spełnia następujące warunki:

1. posiada wiedzę i umiejętności z zakresu ratownictwa i technik pływackich oraz inne kwalifikacje przydatne w ratownictwie wodnym;

2. spełnia wymagania określone w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (Dz. U. z 2024 r. poz. 652), tj.:

- posiada pełną zdolność do czynności prawnych,
- jest zatrudniona lub pełni służbę w jednostkach współpracujących z systemem – Państwowe Ratownictwo Medyczne, lub jest członkiem tych jednostek,
- posiada ważne zaświadczenie o ukończeniu kursu w zakresie kwalifikowanej pierwszej pomocy i uzyskaniu tytułu ratownika,
- jej stan zdrowia pozwala na udzielanie kwalifikowanej pierwszej pomocy;

3. jest zatrudniona lub pełni służbę w podmiocie uprawnionym do wykonywania ratownictwa wodnego lub jest członkiem tego podmiotu.

**Minimalny i maksymalny poziom miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego
dla poszczególnych kategorii zaszeregowania od 1 lipca 2024r.**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna i maksymalna kwota w złotych
I	4 000,00 – 5 000,00
II	4 050,00 – 5 050,00
III	4 100,00 – 5 100,00
IV	4 150,00 – 5 150,00
V	4 200,00 – 5 200,00
VI	4 250,00 – 5 250,00
VII	4 300,00 – 5 300,00
VIII	4 350,00 – 5 350,00
IX	4 400,00 – 6 400,00
X	4 500,00 – 6 500,00
XI	4 600,00 – 6 600,00
XII	4 700,00 – 6 700,00
XIII	4 800,00 – 6 800,00
XIV	4 900,00 – 6 900,00
XV	5 000,00 – 7 000,00
XVI	5 200,00 – 7 200,00
XVII	5 400,00 – 7 400,00
XVIII	5 600,00 – 7 600,00
XIX	5 900,00 – 7 900,00
XX	6 200,00 – 8 200,00