**ZARZĄDZENIE NR 1.2022**

**Kierownika Ośrodka Pomocy Społecznej**

**w Kobylinie-Borzymach**

**z dnia  10 stycznia 2022 r.**

**w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania pracowników w Ośrodku Pomocy Społecznej w Kobylinie-Borzymach**

Na podstawie art. 36 i 39 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1282 ze zm.) w związku z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 28 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz. U.  z 2021 r. poz. 1960) zarządzam, co następuje:

§ 1.

Ustala się w załączniku do niniejszego zarządzenia Regulamin wynagradzania pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej  w Kobylinie-Borzymach stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego Zarządzenia.

§ 2.

Traci moc zarządzenie Nr 2/2016 Kierownika Ośrodka Pomocy Społecznej w Kobylinie-Borzymach z dnia 12 stycznia 2016 r. w sprawie Regulaminu wynagradzania pracowników w Ośrodku Pomocy Społecznej  w Kobylinie-Borzymach.

                                                         § 3.

Nadzór nad przestrzeganiem Regulaminu sprawuje Kierownik OPS.

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Kierownik Ośrodka Pomocy Społecznej  
                              w Kobylinie-Borzymach

                                      *Bożena Piszczatowska*

*Załącznik Nr 1do Zarządzenia Kierownika Ośrodka Pomocy Społecznej Nr 1.2022  
z dnia 10 stycznia 2022r.  
w sprawie wprowadzenia regulaminy wynagradzania  
w OPS w Kobylinie-Borzymach*

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW SAMORZĄDOWYCH  
W OŚRODKU POMOCY SPOŁECZNEJ W KOBYLINIE-BORZYMACH**

**Rozdział I  
Postanowienia ogólne**

**§ 1**

1. Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w Ośrodku Pomocy Społecznej  w Kobylinie-Borzymach na podstawie umowy o pracę i określa:
   1. wymagania kwalifikacyjne pracowników
   2. szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego
   3. warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego, dodatku specjalnego
   4. warunki przyznawania i wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa
2. Wymogi kwalifikacyjne pracowników konieczne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych określonych w rozporządzeniu
3. Każdy nowoprzyjęty pracownik jest zapoznawany z treścią regulaminu przed przystąpieniem do pracy. Przyjęcie do wiadomości i stosowania jego postanowień potwierdza własnoręcznym podpisem.

**§ 2**

Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

1. **ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 21 listopada 2008 roku  
   o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1282 ze zm.)
2. **rozporządzeniu** – należy przez to rozumieć rozporządzenie Rady Ministrów z dnia  
   28 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1960)
3. **najniższym wynagrodzeniu zasadniczym** – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kat. zaszeregowania, określone w załączniku Nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych
4. **pracodawcy**  – należy przez to rozumieć Ośrodek Pomocy Społecznej  w Kobylinie-Borzymach
5. **kierowniku jednostki** – należy przez to rozumieć Kierownika Ośrodka Pomocy Społecznej w Kobylinie-Borzymach
6. **pracowniku samorządowym lub pracowniku** – należy przez to rozumieć pracownika samorządowego zatrudnionego na postawie umowy o pracę w Ośrodku Pomocy Społecznej  w Kobylinie-Borzymach.

**§ 3**

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Decyzję  
   o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia w rozumieniu ustawy z dnia  
   10 grudnia 2020 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r., poz. 2207 ze zm).
3. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują wynagrodzenie i świadczenia określone w niniejszym Regulaminie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
4. Ustalając pracownikom wynagrodzenia kierownik jednostki bierze pod uwagę  
   w szczególności:
   1. rodzaj realizowanych zadań i charakter czynności wykonywanych na poszczególnych stanowiskach
   2. potrzebę posiadania przez pracownika samorządowego umiejętności zawodowych i niezbędnego doświadczenia.

**Rozdział II**

**Szczegółowe warunki wynagradzania**

**§ 4**

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie, odpowiednie do zajmowanego stanowiska, posiadanych kwalifikacji i umiejętności oraz jakości wykonywanej pracy, wypłacane w systemie miesięcznym.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia w rozumieniu ustawy z dnia  
   10 grudnia 2020 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r., poz. 2207 ze zm).
3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego  
   w umowie o pracę.
4. Na zasadach określonych w niniejszym regulaminie, na miesięczne wynagrodzenie pracownika składa się wynagrodzenie zasadnicze, dodatki do wynagrodzenia oraz  ewentualne nagrody.
5. Ustala się:
6. tabelę minimalnych/maksymalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą **załącznik nr 1** do regulaminu
7. wykaz stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych na poszczególnych stanowiskach oraz poziomów wynagrodzenia zasadniczego, stanowiący **załącznik nr 2**

**§ 5**

* 1. Pracownikowi samorządowemu z tytułu zatrudnienia przysługują dodatki**:**

1. dodatek funkcyjny
2. dodatek specjalny
3. dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem
4. dodatek motywacyjny
5. dodatek do wynagrodzenia z tytułu świadczenia pracy socjalnej w środowisku
6. nagrody
7. nagroda jubileuszowa , zgodnie z ustawą i kodeksem pracy
8. jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem
9. dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 roku  
   o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t.j. Dz.U. 2018 r. poz.1872) („trzynastka”)
10. wynagrodzenie lub zasiłek za czas choroby
11. diety i inne należności z tytułu podróży służbowej.

**§ 6**

1. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy przysługuje wynagrodzenie, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy (przestój), zgodnie z treścią art. 81 Kodeksu pracy.
2. Wynagrodzenie za przestój przysługuje według stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika określonego stawką miesięczną.
3. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

**Rozdział III**

**Warunki i sposób przyznawania dodatków**

**§ 7**

**Dodatek funkcyjny**

1. Pracownikom zatrudnionym na kierowniczych stanowiskach pracowniczych, przysługuje dodatek funkcyjny
2. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa lub pełnienia obowiązków na stanowiskach, o których mowa w ust. 1.
3. Dodatek funkcyjny jest proporcjonalnie pomniejszany za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu: choroby, konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny bądź urlopu macierzyńskiego
4. Dodatek funkcyjny wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 870 z późn. zm.).

**§ 8**

**Dodatek specjalny**

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia pracodawca  może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu odpowiedzialności albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenie i przyznawany w kwocie nieprzekraczającej 50 % wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek specjalny przysługuje na czas określony, nie krótszy niż 1 miesiąc i nie dłuższy niż 12 miesięcy, a w indywidualnych przypadkach także na czas nieokreślony.
5. Dodatek specjalny jest proporcjonalnie pomniejszony za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu: choroby, konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny bądź urlopu macierzyńskiego.
6. Dodatek specjalny wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.

**§ 9  
Dodatek za wieloletnią pracę**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę na zasadach określonych w art. 38nust.1 i 5 ustawy o pracownikach samorządowych i w § 7 rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

**§ 10  
Dodatek motywacyjny**

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku urzędniczym, w tym na kierowniczym stanowisku urzędniczym, doradcy i asystenta może zostać przyznany dodatek motywacyjny w wysokości do 50% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek motywacyjny ma charakter uznaniowy, przyznaje go Kierownik  z własnej inicjatywy po przeprowadzeniu oceny uproszczonej pracy pracownika na podstawie następujących kryteriów:
3. podnoszenie poziomu wiedzy zawodowej.
4. konsekwentne dążenie do osiągnięcia celów i rezultatów poprzez inicjonowanie działań i kreatywności.
5. konstruktywna współpraca z innymi pracownikami oraz komórkami organizacyjnymi.
6. gotowość do wykonywania innych zadań wykraczających poza powierzone obowiązki.
7. Dodatek motywacyjny może zostać przyznany na czas określony nie dłuższy niż  
   6 miesięcy.
8. Dodatek motywacyjny wlicza się do podstawy wymiaru wynagradzania za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2020r. poz. 870 z późn. zm.).

**§ 11**

**Dodatek z tytułu świadczenia pracy socjalnej w środowisku.**

1. Dodatek do wynagrodzenia w wysokości 400 zł miesięcznie przysługuje pracownikom do których należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, wypłacany zgodnie  
   z przepisami ustawy o pomocy Społecznej z dnia 12 marca 2004r.  o pomocy Społecznej ( tj. 2020 r.  poz. 1876 z późn. zm.).
2. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. Dodatku nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r.  
   o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby  
   i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2020r. poz. 870 z późn. zm.).

**§ 12  
Nagrody**

1. Pracodawca  w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, może przyznać pracownikowi nagrodę.
2. Nagrodę przyznaje się w szczególności za:
3. szczególne osiągnięcia w pracy, zaangażowanie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, rzetelność, samodzielność
4. bezproblemowe prowadzenie powierzonych zadań (m.in. projektów) i ich pozytywne zakończenie
5. inicjatywę w podejmowaniu działań polepszających organizację pracy Ośrodka oraz efektywność realizacji zadań
6. wykonywanie zadań nie leżących w stałym zakresie obowiązków
7. systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych
8. Nagroda ma charakter uznaniowy, przyznaje ją Kierownik z  własnej inicjatywy.
9. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.
10. Nagroda przysługuje w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków wypłacanych z ZUS. W związku z tym nagrody nie wlicza się do podstawy wymiaru wynagradzania za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz nie wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r.  
    o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby  
    i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2020r. poz. 870 ze zm.).

**§ 13  
Nagroda jubileuszowa**

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
2. po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego
3. po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego
4. po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego
5. po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego
6. po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego
7. po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego
8. Jeżeli na pracownika została nałożona kara zgodnie  art. 108 Kodeksu pracy, nagroda jubileuszowa nie może być wypłacona w trakcie trwania kary.
9. W takim przypadku nagroda jubileuszowa wypłacona zostanie niezwłocznie  po  uznaniu kary za niebyłą zgodnie  z art. 113 Kodeksu pracy.
10. Jeżeli w okresie trwania kary  został rozwiązany stosunek pracy, nagroda       jubileuszowa nie zostanie wypłacona.
11. Szczegółowe zasady przyznawania dodatku za wieloletnią pracę określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960) oraz ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1282 ze zm).

**§ 14  
Jednorazowa odprawa emerytalna lub rentowa**

1. Pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa, zgodnie z treścią art. 92[1] § 1 i 2 Kodeksu pracy w wysokości:
2. po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia
3. po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia
4. po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia
5. Do okresu pracy, od którego zależy wysokość odprawy rentowej lub emerytalnej zalicza się wszystkie okresu zatrudnienia z wyłączeniem okresów zatrudnienia zakończonych porzuceniem pracy lub rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.
6. Wysokość odprawy zależy procentowo od wymiaru czasu pracy.
7. Odprawę nalicza się według kwoty wynagrodzenia.
8. Szczegółowe zasady przyznawania dodatku za wieloletnią pracę określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 października 2022 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960) oraz ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1282ze zm).

**§ 15  
Dodatkowe wynagrodzenie roczne**

1. Pracownikowi zatrudnionemu w OPS w Kobylinie-Borzymach przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne.
2. Szczegółowe zasady przyznania dodatkowego wynagrodzenia rocznego określa ustawa z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek strefy budżetowej (t.j. Dz. U z 2018 r. poz. 1872).

**Rozdział IV**

**Wypłacanie wynagrodzeń**

**§ 16**

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu w dniu 28 dnia każdego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
2. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana jest w terminie do dnia 28 każdego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu wglądu do jego dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.
4. Wypłaty dokonuje się przelewem na konto bankowe wskazane przez pracownika.

**§ 17**

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
2. choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
3. wypadku w drodze do pracy lub z pracy, albo choroby przypadającej w czasie ciąży w okresie wskazanym wyżej pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
4. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy 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.
5. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, gdy pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
6. Za czas niezdolności do pracy z przyczyn określonych powyżej trwającej dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby  i macierzyństwa (Dz. U. z 2020 r.  poz. 870).

**Rozdział V**

**Postanowienia końcowe**

**§ 19**

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie zastosowanie mają przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 kodeksu pracy, a w szczególności ustawa  
   i rozporządzenie.
2. Regulamin podaje się do wiadomości pracowników, poprzez jego wywieszenie na tablicy ogłoszeń w Ośrodku Pomocy Społecznej w Kobylinie-Borzymach.
3. Zmiany regulaminu są dokonywane w trybie przewidzianym dla jego ustalenia.

Załącznik Nr 1  
do Regulaminu wynagradzania  
w OPS  w Kobylinie-Borzymach

**TABELA MINIMALNYCH- MAKSYMALNYCH KWOT WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kategoria zaszeregowania** | **Minimalna kwota w złotych** | **Maksymalna kwota w złotych** |
| I | 2 150 | 4 750 |
| II | 2 200 | 4 840 |
| III | 2 250 | 4 930 |
| IV | 2 300 | 5 020 |
| V | 2 350 | 5 110 |
| VI | 2 400 | 5 200 |
| VII | 2 450 | 5 290 |
| VIII | 2 500 | 5 380 |
| IX | 2 550 | 5 470 |
| X | 2 600 | 5 560 |
| XI | 2 650 | 5 650 |
| XII | 2 700 | 5 830 |
| XIII | 2 750 | 6 010 |
| XIV | 2 800 | 6 210 |
| XV | 2 850 | 6 380 |
| XVI | 2 900 | 6 540 |
| XVII | 2 950 | 6 600 |
| XVIII | 3 000 | 6 750 |
| XIX | 3 100 | 6 850 |
| XX | 3 200 | 7 200 |
| XXI | 3 400 | 7 300 |
| XXII | 3 600 | 7 400 |

Załącznik nr 2  
do Regulaminu wynagradzania  
w  OPS w Kobylinie-Borzymach

**Wykaz stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych na poszczególnych stanowiskach oraz poziomów wynagrodzenia zasadniczego**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Lp | Stanowisko | Kategoria zaszeregowania  Min - max | Wymagania kwalifikacyjne | |
| Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe | Staż pracy w latach |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **STANOWISKA URZĘDNICZE** | | | | |
| 1. | Główny księgowy | XVI - XX | wg odrębnych przepisów | 3 |
| 2. | Starszy Inspektor | IX - XV | Wyższe | 2 |
| Średnie | 4 |
| 3. | Inspektor | IX - XVI | Wyższe | 1 |
| Średnie | 3 |
| 4. | Podinspektor | VI- VIII | Wyższe | - |
| Średnie | 2 |
| 5. | Referent | V- VII | Średnie | - |
| **STANOWISKA POMOCNICZE** | | |  |  |
| 6. | Starszy specjalista pracy socjalnej | XV – XVII | Według odrębnych przepisów |  |
| 7. | Specjalista pracy socjalnej | XIV - XVI | Wyższe, wg odrębnych przepisów |
| 8. | Starszy pracownik socjalny | XIV - XVI | Wyższe, wg odrębnych przepisów | 2 |
| XIII -XVIII | Średnie według odrębnych przepisów | 2 |
| 9. | Pracownik socjalny | XIII - XVI | Wyższe, wg odrębnych przepisów | - |
| XII - XV | Średnie, wg odrębnych przepisów | - |
| 10. | Asystent rodziny | XIII - XV | Wyższe wg odrębnych przepisów | - |
| XII - XIV | Średnie wg odrębnych przepisów | - |
| 11. | Specjalista pracy z rodziną | XIII – XVI | Wyższe (kierunek studiów w zakresie pedagogiki, psychologii lub nauki o rodzinie) | 3 |
| 12. | Aspirant pracy socjalnej | IX – XI | średnie | - |
| 13. | Opiekunka środowiskowa | X – XII | Dyplom lub świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie lub certyfikat kwalifikacji zawodowych | - |
| 14. | Opiekun w ośrodku pomocy społecznej | VII – IX | Podstawowe | 1 |
| 15. | Młodszy opiekun w ośrodku pomocy społecznej | V – VII | Podstawowe | - |