

WÓJT GMINY ŚWIESZYNO
ŚWIESZYNO 71
76-024 ŚWIESZYNO

**Zarządzenie Nr 266 /VI/ 2012
Wójta Gminy Świeszyno
z dnia 27 grudnia 2012r.**

**w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników
Urzędu Gminy Świeszyno**

Na podstawie art. 37 ust.1 i 2, art. 39 ust.1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz.1458) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r.w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398) zarządzam co następuje:

§ 1. Ustalam Regulamin Wynagradzania Pracowników Urzędu Gminy Świeszyno zatrudnionych na podstawie umowy o pracę , stanowiący załącznik do zarządzenia.

§ 2. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom, w sposób zwyczajowo przyjęty w Urzędzie.

§ 3. Traci moc Zarządzenie Nr 192/VI/2009 Wójta Gminy Świeszyno z dnia 27 maja 2009r. w sprawie Ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Urzędu Gminy Świeszyno.

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

WÓJT

Ryszard Osiowy

Wójt
Ryszard Osiowy

REGULAMIN WYNAGRADZANIA pracowników Urzędu Gminy w Świeszynie

ROZDZIAŁ I.

PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1

Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§ 2

Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych w Urzędzie Gminy w Świeszynie na podstawie umowy o pracę.

§ 3

Przed dopuszczeniem do pracy pracownik zostaje zapoznany z Regulaminem Wynagradzania przez inspektora ds. kadr. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 4

Ilekcść w Regulaminie jest mowa o :

- 1) pracodawcy – rozumie się przez to Wójta Gminy Świeszyno,
- 2) pracowniku – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Urzędzie Gminy w Świeszynie na podstawie umowy o pracę, powołania bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
- 3) bezrobotnym – rozumie się przez to osobę bezrobotną skierowaną do pracy przez Powiatowy Urząd Pracy
- 4) minimalnym wynagrodzeniu za pracę – rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie przysługujące pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu ogłaszane w Monitorze Polskim w drodze obwieszenia Prezesa Rady Ministrów w terminie do dnia 15 września każdego roku.
- 5) rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich (Dz.U.z2009r. Nr 50, poz.398 ze zmianami).

ROZDZIAŁ II.

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 5

1. Warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie wyboru i powołania określone zostały w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r./Dz.U. Nr 50, poz. 398/]
2. U pracodawcy obowiązuje czasowy system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników kategorii zaszeregowania, stawek wynagradzania zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego.
3. Podstawą ustalania zaszeregowania pracownika są niżej wymienione tabele stanowiące załączniki do rozporządzenia wymienionego w § 4 pkt.5 :
 - a) tabela stawek dodatku funkcyjnego stanowisk , określona w załączniku Nr 2 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18marca 2009r/zał. Nr 1 Regulaminu/
 - b) tabela stanowisk , zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników urzędu gminy, zatrudnionych na podstawie wyboru określona w załączniku Nr 3 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. /zał. Nr2 Regulaminu/
 - c) tabela stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, określona w tabeli nr 3 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r./zał.Nr3 Regulaminu/
 - d) tabela stanowisk, zaszeregowania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, określona w tabeli nr 4 A,F,H Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. /zał. Nr 4 Regulaminu/
 - e) pracownicy skierowani przez Powiatowy Urząd Pracy otrzymują wynagrodzenie łączne/tj. wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami/ nie wyższe niż 1.300zł.

§ 6

1. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.
W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy.
2. Pracownikowi samorządowemu może być przyznany dodatek funkcyjny, w wysokości od 5 % do 30 % wynagrodzenia zasadniczego.
3. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności pracodawca może przyznać pracownikowi samorządowemu na czas określony nie dłuższy niż rok, dodatek specjalny.
4. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przyznawany w kwocie nie przekraczającej łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika tj. od 5% do 30%.
5. Przepisy dotyczące dodatku specjalnego nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach pomocniczych i obsługi.

Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie przysługujące pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu ogłaszane w Monitorze Polskim w drodze obwieszenia Prezesa Rady Ministrów w terminie do dnia 15 września każdego roku.

§ 8

1. Jeżeli wynagrodzenie pracownika jest niższe od minimalnego wynagrodzenia ogłaszane w Monitorze Polskim w drodze obwieszenia Prezesa Rady Ministrów pracownikowi przysługuje stosowne wyrównanie, wypłacone za okres każdego miesiąca, łącznie z wynagrodzeniem.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną.
3. Za czas nie wykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 9

Oprócz wyżej wymienionych świadczeń, pracownikom przysługuje :

- 1) dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej „dodatkiem” w wysokości i na zasadach określonych w § 10,
- 2) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych według zasad określonych w rt. 134 – 135 Kodeksu Pracy, oraz art.42 ust.4 ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008r. /Dz.U.Nr 223,poz.1458/
- 3) dodatkowe wynagrodzenie za każdą dodatkową godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego,

§ 10

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5-ciu latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do „dodatku” 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. W przypadku gdy praca w Urzędzie Gminy stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Urzędzie Gminy w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu - do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
5. „Dodatek” przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny , za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. „Dodatek” 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 prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

ROZDZIAŁ III.

PIENIĘŻNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 11

Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą :

- 1) świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
- 2) świadczenia przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237¹ Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń,
- 3) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa,
- 4) odprawy dla wójta gminy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w związku z upływem kadencji,
- 5) w przypadku gdy osoba , o której mowa w ust.4 zostanie ponownie zatrudniona w najbliższej kadencji na podstawie stosunku pracy z wyboru w tym samym urzędzie, odprawa nie przysługuje,
- 6) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie,
- 7) zwrot kosztów delegacji służbowych wg zasad ustalonych przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej,

- 8) dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie przepisów o tym wynagrodzeniu,
- 9) odprawa rentowa lub emerytalna w wysokości określonej w § 12 niniejszego Regulaminu,
- 10) nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w § 13 niniejszego Regulaminu.

§ 12

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa :
 - 1) po dziesięciu latach pracy – w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - 2) po piętnastu latach pracy – w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - 3) po dwudziestu latach pracy – w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy 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.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

§ 13

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa, zwana dalej „nagrodą” 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.
2. Do okresu pracy uprawniającego do „nagrody” 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.

3. Pracownikowi, który wykonuje pracę w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez innego pracodawcę w celu wykonania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
4. W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
6. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Wypłata nagrody następuje z urzędu tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
8. Podstawą do obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
9. Podstawę wyliczenia nagrody stanowi, odpowiedni do przepracowanego okresu, procent sumy miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
10. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
11. Jeżeli w dniu wejścia przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust.10, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
13. Przepisy ust.12 i 13 mają odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody

wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

ROZDZIAŁ IV.

SPOSÓB I TERMINY WYPŁATY WYNAGRODZEŃ I POZOSTAŁYCH NALEŻNOŚCI PRACOWNICZYCH

§ 14

1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się do 28 dnia każdego miesiąca, Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę 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 następnego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Pracodawca na wniosek pracownika obowiązany jest do udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej oraz przekazania odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia.

§ 15

1. Wypłata wynagrodzenia następuje w Punkcie kasowym w Świeszynie lub przelewem na konto bankowe pracownika, po uzyskaniu jego pisemnej zgody.
2. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest do rąk własnych pracownika albo osoby przez niego upoważnionej, a w razie gdy nie może on osobiście odebrać wynagrodzenia z powodu przemijającej przeszkody i nie złożył pisemnego sprzeciwu co do dokonywania wypłaty, do rąk współmałżonka.
3. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje osoba upoważniona do tego przez pracodawcę na piśmie.
4. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej.
5. Wypłata wynagrodzenia następuje w godzinach pracy.

ROZDZIAŁ V.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 16

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracowników przez wywieszenia na tablicy ogłoszeń w Urzędzie Gminy Świeszyno.

§ 17

Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

§ 18

Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

§ 19

W sprawach nie uregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się przepisy prawa pracy, ustaw:

- 1/ z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych/Dz.U.Nr 223, poz.1458/,
- 2/ rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych samorządu terytorialnego,
- 3/ Kodeksu Pracy,
- 4/ rozporządzenia Ministra Pracy i polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2002r. W sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży na obszarze kraju/Dz.U.Nr 236, poz.1990/ oraz
- 5/ rozporządzenia Ministra Pracy i polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2002r. W sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju /Dz.U.Nr 236, poz.1991/.

§ 20

Regulamin ustala się na czas nieokreślony.

WÓJT



Wójt Gminy Świeszyno
Ryszard Osiowy

Załącznik Nr 1

Tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych
zatrudnionych na podstawie **wyboru i powołania**

| stawka dodatku funkcyjnego najniższego wynagrodzenia zasadniczego | Procent |
|--|---------|
| 1 | do 40 |
| 2 | do 60 |
| 3 | do 80 |
| 4 | do 100 |
| 5 | do 120 |
| 6 | do 140 |
| 7 | do 160 |
| 8 | do 200 |
| 9 | do 250 |

WÓJT

Ryszard Osiowy

Załącznik Nr 2

Wykaz stanowiska ,w tym stanowiska kierowniczego urzędniczego ,minimalne wymagania, kwalifikacje niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnym stanowisku , warunki i sposób wynagradzania pracownika samorządowego zatrudnionego na podstawie **wyboru**

Stanowisko Wójta w gminie do 15 tys. mieszkańców

- wynagrodzenie zasadnicze 4.200 zł. - 5. 900 zł.
- maksymalny poziom dodatku funkcyjnego 1.900 zł.
- dodatek za wieloletnią pracę do 20% / wynagrodzenia zasadniczego /
- dodatek specjalny przysługuje w kwocie wynoszącej co najmniej 20% i nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.


Ryszard Osjowy

Załącznik Nr 3

Wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych urzędniczych, minimalne wymagania, kwalifikacje niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, warunki i sposób wynagradzania pracowników samorządowych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie **powołania**

Zastępca wójta do 15 tys. mieszkańców:

- maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego 4.800 zł.
- maksymalny poziom dodatku funkcyjnego stawka 7
- wykształcenie oraz umiejętności zawodowe wyższe
- staż pracy w latach 6 lat

Skarbnik gminy do 15 tys. mieszkańców :

- maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego 4.800 zł.
- maksymalny poziom dodatku funkcyjnego stawka 7
- wykształcenie oraz staż pracy według odrębnych przepisów

WÓJT
Ryszard Osiewy

Załącznik Nr 4

Wykaz stanowisk w urzędzie gminy, minimalne wymagania , kwalifikacje niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach kierowniczych urzędniczych, urzędniczych ,pomocniczych , obsługi sposób wynagradzania pracowników samorządowych , na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę

| Stanowisko | kategoria zaszeregowania | minimalna i maksymalna kwota w złotych | wykształcenie i umiejętności | staż pracy w latach |
|----------------------------------|-----------------------------|---|---------------------------------|------------------------|
| • Sekretarz gminy | XVII | 2.000 - 5.500 | wyższe | 4 |
| • Kierownik USC | XVI | 1.900 - 5.000 | wg odrębnych przepisów | |
| • Kierownik GOPS | XIX | 2.400 - 5.200 | wg odrębnych przepisów | |
| • Kierownik ZOS | XIX | 2.400 - 5.200 | wg odrębnych przepisów | |
| • Kierownik RGK | XIX | 2.400 - 5.500 | wg odrębnych przepisów | |
| • Kierownik biblioteki | X | 1.400 - 4500 | wg odrębnych przepisów | |
| • Dyrektor Gimnazjum | | | wg odrębnych przepisów | |
| • Dyrektor SP w Konikowie | | | wg odrębnych przepisów | |
| • Dyrektor SP w Dunowie | | | wg odrębnych przepisów | |
| • Dyrektor SP w Zegrzu Pomorskim | | | wg odrębnych przepisów | |
| • Dyrektor Przedszkola | | | wg odrębnych przepisów | |
| • Inspektor | XII | 1.500 - 4.500 | wyższe | 3 |
| • Starszy informatyk | XI | 1.450 - 4.500 | wyższe | 3 |
| • Podinspektor | X | 1.400 - 3.800 | wyższe/średnie | 3 |
| • Kierowca autobusu | X | 1.280 - 3.700 | wg odrębnych przepisów | |
| • Kierowca sam. cięż. | IX | 1.260 - 3.500 | wg odrębnych przepisów | |
| • Konserwator | VIII | 1.240 - 3.300 | zasadnicze/zawodowe | |
| • Robotnik gospodarczy | V | 1.180 - 3.000 | podstawowe | |
| • Sprzątaczką | III | 1.140 - 2.200 | podstawowe | |



WÓJT
 Ryszard Osiewy