

**Zarządzenie Nr 56/2018
Burmistrza Lipian
z dnia 02 lipca 2018 roku**

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Lipianach

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.) i art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1260) oraz rozporządzenia z dnia 17 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936) w związku z art. 33 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2018 r. poz. 994 ze zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1. 1. Wprowadza się Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Lipianach, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

2. Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miejskim na podstawie umowy o pracę.

3. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom.

§ 2. Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Gminy i Skarbnikowi Gminy.

§ 3. Traci moc Zarządzenie Nr 124/2017 Burmistrza Lipian z dnia 15 grudnia 2017 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Lipianach.

§ 4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

BURMISTRZ

inż. Krzysztof Ireneusz Boguszeński

Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Lipianach

§ 1. 1. Regulamin wynagradzania określa wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych, zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz zasady i warunki przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

2. Postanowienia Regulaminu wynagrodzenia dotyczą pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Lipianach na podstawie umowy o pracę.

§ 2. Przed dopuszczeniem do pracy, nowozatrudniony pracownik zapoznaje się z treścią niniejszego Regulaminu. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) Burmistrzu - rozumie się przez to Burmistrza Lipian;
- 2) pracodawcy – rozumie się przez to Urząd Miejski w Lipianach, reprezentowany przez Burmistrza Lipian;
- 3) pracownika – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w urzędzie na podstawie umowy o pracę;
- 4) urzędzie – rozumie się przez to Urząd Miejski w Lipianach;
- 5) rozporządzeniu płacowym – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018r. poz. 936);
- 6) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2018r. poz. 1260).

§ 4. 1. Ustala się :

- 1) tabelę miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego, która jest określona w załączniku nr 1 do regulaminu;
- 2) tabelę stawek dodatku funkcyjnego, która jest określona w załączniku nr 2 do regulaminu,
- 3) tabelę stanowisk z wymaganiami kwalifikacyjnymi pracowników, kategorią wynagrodzenia zasadniczego i stawką dodatku funkcyjnego, które są określone w załączniku nr 3 do regulaminu.

2. Decyzję o wysokości wynagrodzenia zasadniczego i zastosowaniu danego poziomu kategorii zaszeregowania obowiązującej na zajmowanym stanowisku pracy wobec pracownika podejmuje Burmistrz, biorąc pod uwagę jego kwalifikacje i doświadczenie zawodowe.

3. W uzasadnionych przypadkach Burmistrz może skrócić pracownikowi staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany staż pracy określają odrębne przepisy oraz art. 5 ust. 2 i art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

4. W zakresie nieuregulowanym w ustawie, rozporządzeniu płacowym i regulaminie obowiązują wymagania kwalifikacyjne określone odrębnymi przepisami prawa.

5. Pracownikowi przysługuje:

- a) wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy - na zasadach określonych w ustawie i rozporządzeniu płacowym,

- b) dodatkowe wynagrodzenie roczne, wynagrodzenie/zasiłek za czas choroby – na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 5. 1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w roku kalendarzowym, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 lat – trwającej łącznie do 14 dni w roku kalendarzowym – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w pkt. 1 pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

2. Wynagrodzenie w przypadkach wskazanych wyżej oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wykluczając dni wolnych od pracy.

3. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w roku kalendarzowym, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

4. Postanowienia ust. 1 i 3 dotyczące pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

§ 6. 1. Pracownikom zatrudnionym na kierowniczych stanowiskach urzędniczych może zostać przyznany dodatek funkcyjny na poziomie określonym w załączniku nr 3 i w wysokości zgodnej z załącznikiem nr 2.

2. Dodatek funkcyjny, o którym mowa w ust. 1, przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w załączniku nr 3 przewiduje się dodatek funkcyjny.

3. Dodatek funkcyjny przysługuje tylko w okresie zajmowania stanowiska, o którym mowa w ust. 1 i 2.

4. O przyznaniu dodatku funkcyjnego oraz jego wysokości decyduje Burmistrz, biorąc pod uwagę stały zakres obowiązków na stanowisku i poziom odpowiedzialności.

5. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, wysokość dodatku ustala się proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia.

6. W przypadku nabycia prawa do dodatku funkcyjnego lub jego utraty w trakcie miesiąca kalendarzowego, dodatek ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu.

7. Pracownikowi, któremu czasowo powierzono zastępstwo lub pełnienie obowiązków na stanowisku, o którym mowa w ust. 1 i 2, na czas trwania tego zastępstwa dodatek funkcyjny nie przysługuje. W uzasadnionych przypadkach Burmistrz może przyznać dodatek funkcyjny zastępującemu na ten okres.

8. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia, ulega zmniejszeniu za okres nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, za które

pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego i w związku z powyższym jest wliczany do podstawy wymiaru świadczenia chorobowego.

§ 7. 1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny w wysokości nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

2. Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony, nie dłuższy niż rok.

3. W przypadku nabycia prawa do dodatku specjalnego lub jego utraty w trakcie miesiąca kalendarzowego, dodatek ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu.

4. Dodatek specjalny może być w uzasadnionych przypadkach w każdym czasie zwiększony, zmniejszony lub cofnięty.

5. Pracownikowi, któremu czasowo powierzono zastępstwo lub pełnienie obowiązków na stanowisku, na którym pracownikowi zastępowanemu przyznano dodatek specjalny, na czas trwania tego zastępstwa dodatek specjalny obligatoryjnie nie przysługuje. Decyzję o przyznaniu dodatku specjalnego dla zastępującego na ten okres podejmuje Burmistrz.

6. Dodatek specjalny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia, ulega zmniejszeniu za okres nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego i w związku z powyższym jest wliczany do podstawy wymiaru świadczenia chorobowego.

§ 8. 1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród, pozostający w dyspozycji Burmistrza.

2. Burmistrz może przyznać pracownikowi z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego lub Sekretarza Gminy nagrodę w szczególności za:

- 1) szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
- 2) wzorowe wypełnianie obowiązków,
- 3) osiągnięcia w zakresie inicjowania i wdrażania przedsięwzięć poprawiających jakość, efektywność i organizację pracy,
- 4) wykonywanie zadań o wyższym stopniu złożoności i trudności,
- 5) dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,
- 6) podejmowanie działań mających na celu pozyskiwanie środków zewnętrznych dla budżetu gminy,
- 7) przygotowanie i realizację projektów finansowanych ze środków zewnętrznych.

3. Nagroda ma charakter uznaniowy i nie może być podstawą roszczeń ze strony pracownika.

4. Nagroda może nie zostać przyznana pracownikowi, na którego nałożono karę porządkową w okresie ostatniego roku poprzedzającego dzień ustalania nagrody.

5. Nagroda nie jest włączana do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych.

§ 9. 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 za 20 i więcej lat pracy.

2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę 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. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Urzędzie w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę.

5. 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 wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

6. Dodatek za wieloletnią pracę 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.

§ 10. 1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości określonej w art. 38 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych:

- 1) po 10 latach pracy – w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia;
- 2) po 15 latach pracy – w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia;
- 3) po 20 latach pracy – w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy 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. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do odprawy wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

5. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

§ 11. 1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości określonej w art. 38 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych:

- 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, o której mowa w ust. 1, 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. Pracownikowi, który wykonuje pracę w urzędzie w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez innego pracodawcę w celu wykonania pracy w urzędzie, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej.

4. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

5. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

6. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.

7. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.

8. 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. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty - podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej 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 emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.

11. Pracownikowi, w dniu w którym udokumentował okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej 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.

§ 12. Pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2016 r. poz. 2217 ze zm.)

§ 13. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach, a także odszkodowanie od pracodawcy za utratę lub

uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych lub wartości pieniężnych.

§ 14. Pracownikowi przysługuje odprawa w związku z powołaniem do służby wojskowej na podstawie przepisów o powszechnym obowiązku obrony państwa.

§ 15. 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 bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

§ 16. Za każdą godzinę pracy w porze nocnej, ustalonej w Regulaminie pracy, przysługuje pracownikowi dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów zgodnie z art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy.

§ 17. Stawkę godzinową:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszczerowania pracownika, określonego stawką miesięczną,
- 2) wynikającą z najniższego wynagrodzenia zasadniczego
- ustala się, dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 18. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 19. Pracownikowi wykonującemu na pisemne polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na zasadach określonych w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikom samorządowej sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej, wydanych na podstawie Kodeksu pracy.

§ 20. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania, po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, uprawnionym członkom rodziny przysługuje odprawa pośmiertna na podstawie w art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej tym przepisem.

§ 21. Pracownik zachowuje prawo do innych świadczeń wynikających z kodeksu pracy i innych przepisów prawa pracy na zasadach określonych w tych przepisach.

§ 22. W sprawach nie uregulowanych w regulaminie mają zastosowanie przepisy powszechnie obowiązującego prawa.

§ 23. Zmiana regulaminu następuje w trybie przewidzianym dla jego wprowadzenia, wynikającym z art. 77² Kodeksu pracy.

§ 24. Treść niniejszego Regulaminu wynagradzania zostaje podany do wiadomości pracownikom Urzędu.

§ 25. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom.

TABELA MIESIĘCZNYCH KWOT WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych
I	1.700-2.250
II	1.720-2.300
III	1.740-2.350
IV	1.760-2.400
V	1.780-2.450
VI	1.800-2.500
VII	1.820-2.550
VIII	1.840-2.750
IX	1.860-2.950
X	1.880-3.150
XI	1.900-3.350
XII	1.920-3.550
XIII	1.940-3.750
XIV	1.960-3.950
XV	1.980-4.280
XVI	2.000-4.720
XVII	2.100-5.160
XVIII	2.200-5.600
XIX	2.400-6.040

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	440
2	660
3	880
4	1100
5	1320
6	1540
7	1760

**WYKAZ STANOWISK, W TYM STANOWISK KIEROWNICZYCH URZĘDNICZYCH,
URZĘDNICZYCH ORAZ POMOCNICZYCH I OBSŁUGI, WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE NA
POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH, ZASZEREGOWANIE DO KATEGORII WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO I STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO**

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagane kwalifikacje ¹⁾	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6
Stanowiska kierownicze urzędnicze					
1.	sekretarz gminy	XVII-XIX	7	wyższe ²⁾	4
2.	zastępca skarbnika gminy	XV-XVII	5	wyższe ²⁾ lub podyplomowe ekonomiczne	3
3.	kierownik urzędu stanu cywilnego	XVI-XVIII	6	według odrębnych przepisów	
4.	główny księgowy, audytor wewnętrzny	XV-XVIII	7	według odrębnych przepisów	
5.	gminny (miejski) konserwator zabytków	XV-XVII	5	według odrębnych przepisów	
6.	zastępca głównego księgowego	XIV-XVII	5	wyższe ²⁾ lub podyplomowe ekonomiczne	3
7.	zastępca kierownika urzędu stanu cywilnego	XIII-XVI	4	wyższe ²⁾	4
8.	kierownik referatu	XIII-XVIII	6	wyższe ²⁾	4
9.	pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	XIII-XVIII	6	według odrębnych przepisów	
10.	administrator bezpieczeństwa informacji (inspektor ochrony danych)	XIII-XVII	5	według odrębnych przepisów	

11.	zastępca pełnomocnika do spraw ochrony informacji niejawnych	XIII-XVII	5	według odrębnych przepisów	
Stanowiska urzędnicze					
1.	radca prawny	XIII-XVIII	6	według odrębnych przepisów	
2.	Kierownik archiwum	XII-XVII	5	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	2 4
3.	główny specjalista ds. bhp	XII-XVII	5	według odrębnych przepisów	
4.	główny specjalista, starszy inspektor, informatyk urzędu	XII-XVII	5	wyższe ²⁾	4
5.	inspektor	XII-XVI	-	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	3 5
6.	starszy specjalista, starszy informatyk	XI-XV	-	wyższe ²⁾	3
7.	starszy specjalista ds. bhp, specjalista ds. bhp, starszy inspektor ds. bhp, inspektor ds. bhp	XI-XV	-	według odrębnych przepisów	
8.	starszy archiwista, specjalista, podinspektor, informatyk	X-XIV	-	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 3
9.	samodzielny referent	IX-XII	-	średnie ³⁾	2
10.	referent, kasjer, księgowy, archiwista	IX-XI	-	średnie ³⁾	2
11.	młodszy referent, młodszy księgowy	VIII-X	-	średnie ³⁾	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	sekretarka	IX-X	-	średnie ³⁾	-
2.	konserwator, rzemieślnik wykwalifikowany, ślusarz-spawacz, elektryk, stolarz, malarz	VIII-IX	-	zasadnicze ⁴⁾	-

3.	magazynier, starsza telefonistka, starszy recepcjonista, recepcjonista	VII-VIII	-	średnie ³⁾	-
4.	operator urządzeń powielających	VI-VIII	-	podstawowe ⁵⁾	-
5.	telefonistka	V-VI	-	podstawowe ⁵⁾	-
6.	robotnik gospodarczy	V-VII	-	podstawowe ⁵⁾	-
7.	portier, szatniarz, dozorca	IV-V	-	podstawowe ⁵⁾	-
8.	pomoc administracyjna	III-VII	-	średnie ³⁾	-
9.	sprzątaczką	III-IV	-	podstawowe ⁵⁾	-
10.	goniec	II-IV	-	podstawowe ⁵⁾	-
11.	opiekun dzieci i młodzieży (w czasie przewozu do i ze szkoły)	I-III	-	podstawowe ⁵⁾	-
Stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych					
1.	pracownik II stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	XII-XVI	-	wyższe ²⁾	3
		XI-XV	-	wyższe ²⁾	-
2.	pracownik I stopnia wykonujący zadania w ramach robót publicznych lub prac interwencyjnych	X-XIII	-	średnie ³⁾	3
		IX-XI	-	średnie ³⁾	2
		VIII-X	-	średnie ³⁾	-

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, 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 z 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 z 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.