

Załącznik Nr 1
do zarządzenia Nr
...38/2026
Starosty Pultuskiego
z dnia
30 czerwca 2026 r.

Załącznik Nr 10
do Regulaminu
Wynagradzania

Standard informacji o wynagrodzeniu w procesie rekrutacji w Starostwie Powiatowym w Pultusku

§1

Cel wprowadzenia standardu

1. Celem wprowadzenia niniejszego standardu jest zapewnienie przejrzystości informacji o wynagrodzeniu przekazywanych kandydatom do pracy oraz realizacja zasady równego traktowania w zatrudnieniu i równego wynagrodzenia za pracę o jednakowej wartości.
2. Standard określa zasady przekazywania kandydatom informacji o wynagrodzeniu na stanowisku objętym procesem rekrutacji.
3. Na potrzeby niniejszego standardu pod pojęciem „wynagrodzenia zasadniczego” rozumie się wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika, o którym mowa w art. 18³c § 2 Kodeksu pracy.

§2

Zakres stosowania

1. Standard stosuje się do wszystkich procesów rekrutacyjnych prowadzonych w Starostwie Powiatowym.
2. Informacja o wynagrodzeniu przekazywana jest kandydatowi w postaci papierowej lub elektronicznej, z odpowiednim wyprzedzeniem zapewniającym świadome i przejrzyste negocjacje, w ogłoszeniu o pracę, przed rozmową kwalifikacyjną albo przed nawiązaniem stosunku pracy, jeżeli rozmowa kwalifikacyjna nie jest prowadzona.
3. Informacja dotyczy wynagrodzenia przypisanego do danego stanowisku pracy.

§3

Zakres przekazywanych informacji

Kandydatowi przekazuje się w szczególności:

- widełki wynagrodzenia zasadniczego przewidziane dla danego stanowiska pracy,
- informację o możliwych dodatkowych składnikach wynagrodzenia,
- informację o świadczeniach niepieniężnych związanych z zatrudnieniem,
- informację o zasadach różnicowania wynagrodzenia.

§4

Składniki wynagrodzenia

1. Informacja przekazywana kandydatowi obejmuje składniki wynagrodzenia oraz świadczenia związane z zatrudnieniem przewidziane dla danego stanowiska pracy:

I. Składniki pieniężne mogą obejmować w szczególności:

A. Widełki wynagrodzenia zasadniczego w zakresie od zł brutto do zł brutto miesięcznie. Ostateczna wysokość wynagrodzenia ustalana jest z uwzględnieniem w szczególności:

- poziomu kwalifikacji zawodowych oraz doświadczenia zawodowego,
- stopnia złożoności wykonywanej pracy,
- zakresu odpowiedzialności na stanowisku,
- warunków w jakich jest wykonywana praca.

B. Składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów prawa lub regulaminów wewnętrznych pracodawcy, w szczególności:

- dodatek za wieloletnią pracę,
- nagrody uznaniowe,
- dodatek za pracę w porze nocnej,
- dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
- dodatek za pracę w niedziele i święta,
- nagrody jubileuszowe,
- odprawa w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika,

- odprawa rentowa lub emerytalna,
- wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy,
- ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- zwrot kosztów podróży służbowej,
- świadczenia pieniężne przysługujące z ZFŚS,
- dofinansowanie zakupu okularów korygujących wzrok/soczewek,
- inne świadczenia wynikające z regulaminów wewnętrznych.

II. Świadczenia niepieniężne związane z zatrudnieniem mogą obejmować świadczenia przewidziane w regulaminach wewnętrznych lub innych aktach obowiązujących u pracodawcy, jeżeli są przewidziane dla danego stanowiska pracy.

2. Informacja zawiera wszystkie zidentyfikowane na dzień jej sporządzania składniki pieniężne oraz świadczenia niepieniężne przysługujące w związku z zatrudnieniem na danym stanowisku pracy.
3. Zmiana ww. składników pieniężnych lub świadczeń niepieniężnych w trakcie zatrudnienia nie powoduje konieczności zmiany lub aktualizacji informacji przekazanej kandydatowi w toku zakończonego procesu rekrutacji.

§5

Kryteria różnicowania wynagrodzeń

Różnicowanie wynagrodzeń pracowników może nastąpić wyłącznie na podstawie obiektywnych i neutralnych kryteriów, w szczególności takich jak:

- poziom kwalifikacji zawodowych,
- doświadczenie zawodowe,
- zakres odpowiedzialności,
- stopień złożoności pracy,
- warunki wykonywania pracy.

§6

Zakaz pozyskiwania informacji o wcześniejszych wynagrodzeniach

W procesie rekrutacji pracodawca nie może wymagać od kandydata informacji o wynagrodzeniu otrzymanym u obecnego lub poprzedniego pracodawcy.

§7

Dokumentowanie informacji

Informacja o wynagrodzeniu może być przekazywana kandydatowi w szczególności:

- w ogłoszeniu o pracę,
- w zaproszeniu na rozmowę kwalifikacyjną,
- w informacji przekazanej kandydatowi przed rozmową rekrutacyjną,
- w informacji przekazanej kandydatowi przed nawiązaniem stosunku pracy, jeżeli rozmowa kwalifikacyjna nie jest prowadzona.

§8

Postanowienia końcowe

1. Standard stosuje się we wszystkich procesach rekrutacyjnych prowadzonych przez pracodawcę.
2. Dokument podlega okresowej weryfikacji w przypadku zmian przepisów prawa lub zasad wynagradzania obowiązujących u pracodawcy.

STAROSTA

Robert Czyżewski