

Uchwała nr 11/2022

Rady Nadzorczej
Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.
z dnia 21 czerwca 2022 r.

w sprawie zatwierdzenia zmiany Regulaminu Wynagradzania Pracowników Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.

Na podstawie § 19 ust. 2 pkt 4 Statutu Spółki, w trybie głosowania przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość zgodnie z § 18 a Statutu Spółki,

Rada Nadzorcza postanawia:

§ 1

1. Zatwierdzić Uchwałę nr 02/06/2022 Zarządu Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. z siedzibą w Toruniu z dnia 20 czerwca 2022 r. w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Pracowników Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.
2. Odpis Uchwały Zarządu, o której mowa w ust. 1, stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Ilość głosów oddanych za przyjęciem uchwały w trybie głosowania przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość zgodnie z § 18 a Statutu Spółki: 3

Ilość głosów oddanych „za” uchwałą: 3

Ilość głosów „przeciw” uchwale: 0

Ilość głosów „wstrzymujących się”: 0

Zdania odrębne: nie wniesiono

Podpis Przewodniczącego Rady Nadzorczej:

Paweł Adamczyk

.....



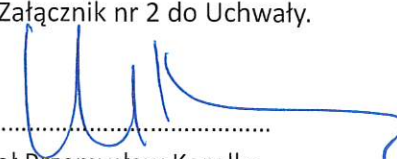
Uchwała nr 02/06/2022

**Zarządu Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. z siedzibą w Toruniu
z dnia 20 czerwca 2022 r.**

**w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Pracowników
Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.**

Zarząd Spółki: Toruńska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. z siedzibą w Toruniu, działając na podstawie art. 77² § 1 Kodeksu pracy w związku z § 19 ust. 2 pkt 4 Statutu Spółki, niniejszym:

1. Dokonuje zmiany Regulaminu Wynagradzania Pracowników Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. przyjętego Uchwałą Zarządu Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. z dnia 10 stycznia 2018 r. w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Pracowników Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A., zatwierdzonego Uchwałą Rady Nadzorczej Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. nr 1/2018 z dnia 23 stycznia 2018 r. w sprawie zatwierdzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A., zmienionego Uchwałą Zarządu Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. z dnia 28 stycznia 2019 r. w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A., zatwierdzonego Uchwałą Rady Nadzorczej Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. nr 1/2019 z dnia 25 lutego 2019 r. w sprawie zatwierdzenia zasad wynagradzania pracowników Spółki, zmienionego Uchwałą Zarządu Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A., zatwierdzonego Uchwałą Rady Nadzorczej Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. nr 5/2019, z dnia 11 kwietnia 2019 r. w sprawie zatwierdzenia zasad wynagradzania pracowników Spółki, zmienionego Uchwałą nr 01/02/2020 Zarządu Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. z dnia 10 lutego 2020 r. w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A., zatwierdzonego Uchwałą Rady Nadzorczej Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. nr 2/2020 z dnia 11 lutego 2020 r. w sprawie zatwierdzenia zmiany Regulaminu Wynagradzania Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A., poprzez nadanie Załącznikowi nr 1 Regulaminu nowego brzmienia, odpowiadającego treści Załącznika nr 1 do niniejszej Uchwały.
2. Uchwała wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania jej do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w Spółce, pod warunkiem uprzedniego jej zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.
3. Tekst jednolity Regulaminu Wynagradzania Pracowników Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A., uwzględniający zmiany dokonane niniejszą Uchwałą stanowi Załącznik nr 2 do Uchwały.


.....
Michał Przemysław Korolko
Prezes Zarządu TARR S.A.

Załącznik nr 1 do Uchwały nr 02/06/2022 Zarządu Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. z siedzibą w Toruniu z dnia 20 czerwca 2022 r. w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Pracowników Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.

Załącznik nr 1 do Regulaminu Wynagradzania
Pracowników Toruńskiej Agencji Rozwoju
Regionalnego S.A. w Toruniu

STAWKI WYNAGRODZEŃ W TARR S.A.

L.p.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze
1	Dyrektor Finansowy	6000 zł do 12000 zł
2	Główny Księgowy	6000 zł do 12000 zł
3	Dyrektor Działu	6000 zł do 12000 zł
4	Radca prawny	4700 zł do 6200 zł
5	Inspektor Ochrony Danych Osobowych	4800 zł do 6000 zł
6	Koordynator projektu, Menadżer sekcji	5500 zł do 7500 zł
7	Kierownik sekcji	5000 zł do 6600 zł
8	Lider zespołu	4800 zł do 6200 zł
9	Księgowy	4200 zł do 5500 zł
10	Młodszy księgowy	3500 zł do 4800 zł
11	Starszy specjalista	4200 zł do 5500 zł
12	Specjalista	3800 zł do 4800 zł
13	Młodszy specjalista	3500 zł do 4500 zł
14	Asystent, sekretarka	3500 zł do 4500 zł
15	Specjalista ds. technicznych	3500 zł do 4400 zł
16	Pracownik techniczny	3100 zł do 4000 zł
17	Sprzątaczką	3100 zł do 4000 zł

Dodatek specjalny		
1	Prokurent spółki	1000 zł do 4000 zł
2	Pełnomocnik w projekcie grantowym	500 zł do 3000 zł

TABELA WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH

L.p.	Stanowisko	Wykształcenie	Staż pracy	Staż pracy na stanowisku kierowniczym	Wymagania dodatkowe
1	Dyrektor Finansowy	wyższe ekonomiczne	15 lat	5 lat	Znajomość problematyki księgowej, finansowej i zarządczej; w tym znajomość zagadnień analizy finansowej oraz prognozowania znajomość rozliczania projektów UE
2	Główny Księgowy	wyższe ekonomiczne	10 lat	3 lata	znajomość problematyki podatkowej, znajomość programów komp. do obsługi księgowości, certyfikat do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych, studia podyplomowe z zakresu prawa podatkowego
3	Dyrektor Działu	wyższe	5 lat	1 rok	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
4	Radca prawny	wyższe prawnicze	3 lata	-	wpis na listę radców prawnych
5	Inspektor Ochrony Danych Osobowych	wyższe	3 lata	-	Specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją
6	Koordynator projektu, Menadżer sekcji	wyższe	3 lata	1 rok	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją, znajomość języka angielskiego,
7	Kierownik sekcji	wyższe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
8	Lider zespołu	wyższe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
9	Księgowy	wyższe lub średnie ekonomiczne	3 lata	-	znajomość programów komp. do obsługi księgowości, znajomość przepisów prawa podatkowego, i ubezpieczeń społecznych
10	Młodszy księgowy	wyższe lub średnie ekonomiczne	1 rok	-	znajomość programów komp. do obsługi księgowości
11	Starszy specjalista	wyższe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
12	Specjalista	wyższe	1 rok	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,

13	Młodszy specjalista	wyższe	-	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
14	Asystent, sekretarka	średnie	1 rok	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
15	Specjalista ds. technicznych	średnie lub zawodowe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
16	Pracownik techniczny	zawodowe	-	-	-
17	Sprzątaczką	podstawowe	-	-	-



Michał Przemysław Korolko
Prezes Zarządu TARR S.A.

Załącznik nr 2 do Uchwały nr 02/06/2022 Zarządu Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. z siedzibą w Toruniu z dnia 20 czerwca 2022 r. w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Pracowników Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.

Tekst jednolity

**REGULAMIN
WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
TORUŃSKIEJ AGENCJI ROZWOJU REGIONALNEGO S.A.
W TORUNIU**

§ 1

Podstawę prawną ustalania Regulaminu Wynagradzania stanowią przepisy:

1. Art. 77² § 4 i art. 78 § 1 Kodeksu Pracy;
2. § 19 ust. 2 pkt. 4 Statutu Spółki.

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 2

Regulamin ustala zasady wynagrodzenia pracowników Spółki i przyznawania innych świadczeń płacowych wynikających ze stosunku pracy.

§ 3

1. Zasady ustalone w Regulaminie dotyczą pracowników zatrudnionych w Spółce na podstawie umowy o pracę.
2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie i inne świadczenia przewidziane w regulaminie, przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 4

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie o pracę. W przypadku, gdy według przepisów powszechnie obowiązujących najniższe wynagrodzenie za pełny etat zostanie podwyższone tak, iż przekroczy wysokość wynagrodzenia określoną w umowie o pracę, pracodawca ma obowiązek niezwłocznie wprowadzić aneksem do umowy zmianę stąd wynikającą.

§ 5

W Spółce w zależności od rodzaju i specyfiki pracy stosuje się czasowo-miesięczną formę płacy.

§ 6

Wynagrodzenie pracownika składa się z:

- a. wynagrodzenia zasadniczego określonego stawką miesięczną;
- b. dodatku specjalnego;
- c. premii uznaniowej;
- d. innych świadczeń i dodatków wymienionych w Regulaminie.

§ 7

Poza świadczeniami określonymi w Regulaminie, pracownikom przysługują wyłącznie świadczenia, których obowiązek wypłacania określają obowiązujące przepisy prawa pracy lub innych aktów prawnych wydawanych przez organa państwowe.

Rozdział II

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 8

1. Pracownikom przysługuje wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną dla poszczególnych stanowisk.
2. Wynagrodzenie przysługuje za czas faktycznie wykonywanej pracy.
3. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy tak przewidują obowiązujące przepisy prawa.

§ 9

1. Stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz wymagania kwalifikacyjne dla poszczególnych stanowisk ustala Zarząd Spółki w formie uchwały, załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
2. Wypłata wynagrodzenia zasadniczego następuje z dotu w miesiącu za jaki świadczenie przysługuje.

Rozdział III

Dodatek specjalny

§ 10

1. Pracownikowi przysługuje dodatek specjalny z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań z tytułu:
 - a. pełnienia prokury w Spółce,
 - b. wykonywania dodatkowych zadań powierzonych pracownikowi na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez Zarząd Spółki do podejmowania decyzji i podpisywania umów grantowych w związku z realizacją projektu grantowego.
2. Stawki dodatku specjalnego określone są w tabeli „Stawki wynagrodzeń w TARR S.A. Tabela Wymagań Kwalifikacyjnych”, stanowiącej załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.
3. Określenia wysokości dodatku specjalnego dla poszczególnych pracowników w ramach istniejących stawek dokonuje Zarząd Spółki.

Rozdział IV

Premie i nagrody roczne

§ 11

1. Określenia wysokości premii dla poszczególnych pracowników dokonuje Zarząd Spółki z uwzględnieniem aktualnych możliwości finansowych Spółki, biorąc pod uwagę między innymi:
 - a. osiągnięcia pracowników w realizacji zadań wynikających z powierzonych im obowiązków; inicjatywę, sumienność i staranność w wykonywaniu pracy;
 - b. przestrzeganie Regulaminu Pracy i wynikających z niego dla pracownika obowiązków;
 - c. obecność w pracy;
 - d. stosunek do klientów i współpracowników.

2. Dokonując określenia wysokości premii dla poszczególnych pracowników Zarząd kieruje się opiniami dyrektorów odpowiedzialnych za poszczególne działy Agencji, bądź kierowników komórek podległych bezpośrednio Zarządowi.
3. Premia ma charakter uznaniowy i może być wypłacana w dowolnym terminie ustalonym przez Zarząd.

Rozdział V

Nagroda jubileuszowa

§ 12

Pracownikom z tytułu wieloletniej pracy przysługuje nagroda jubileuszowa według zasad określonych w załączniku nr 2 do niniejszego Regulaminu.

Rozdział VI

Odprawy emerytalne – rentowe

§ 13

Pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez tego pracownika prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej.

§ 14

Wysokość odprawy w przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez pracownika prawa do emerytury lub renty wynosi dwukrotność wynagrodzenia zasadniczego.

Rozdział VII

Ubezpieczenia grupowe, pakiet medyczny

§ 15

1. Pracownicy mają prawo do zakupu ubezpieczenia grupowego, w tym do zakupu usług prywatnej opieki medycznej (tzw. pakiet medyczny) po cenie niższej niż detaliczna.
2. Pracownik tytułem współfinansowania ubezpieczenia grupowego, w tym pakietu medycznego będzie ponosił miesięcznie koszt w wysokości stanowiącej różnicę między wartością wybranego przez pracownika pakietu a kwotą dofinansowania ustaloną przez pracodawcę, z góry na rok obowiązywania ubezpieczenia, której wysokość Zarząd będzie podawał w formie komunikatu.

Kwota współfinansowana przez pracownika będzie potrącana z jego miesięcznego wynagrodzenia (na podstawie pisemnej zgody pracownika) począwszy od pierwszego miesiąca, w którym pracownik wyrazi zgodę.

3. Pracownicy mają prawo do świadczenia, o którym mowa w ust.1 za okresy pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego, a także w okresie korzystania z urlopów związanych z rodzicielstwem oraz urlopów wychowawczych.

Rozdział VIII

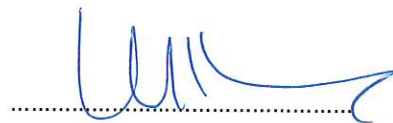
Przepisy końcowe

§ 16

Postanowienia niniejszego Regulaminu wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników pod warunkiem jego zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą.

§ 17

W prawach dotyczących przedmiotu niniejszego Regulaminu, które nie zostały w nim uregulowane, zastosowanie mają przepisy prawa pracy.



Michał Przemysław Korolko
Prezes Zarządu TARR S.A.

Załącznik nr 1 do Regulaminu Wynagradzania
Pracowników Toruńskiej Agencji Rozwoju
Regionalnego S.A. w Toruniu

STAWKI WYNAGRODZEŃ W TARR S.A.

L.p.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze
1	Dyrektor Finansowy	6000 zł do 12000 zł
2	Główny Księgowy	6000 zł do 12000 zł
3	Dyrektor Działu	6000 zł do 12000 zł
4	Radca prawny	4700 zł do 6200 zł
5	Inspektor Ochrony Danych Osobowych	4800 zł do 6000 zł
6	Koordynator projektu, Menadżer sekcji	5500 zł do 7500 zł
7	Kierownik sekcji	5000 zł do 6600 zł
8	Lider zespołu	4800 zł do 6200 zł
9	Księgowy	4200 zł do 5500 zł
10	Młodszy księgowy	3500 zł do 4800 zł
11	Starszy specjalista	4200 zł do 5500 zł
12	Specjalista	3800 zł do 4800 zł
13	Młodszy specjalista	3500 zł do 4500 zł
14	Asystent, sekretarka	3500 zł do 4500 zł
15	Specjalista ds. technicznych	3500 zł do 4400 zł
16	Pracownik techniczny	3100 zł do 4000 zł
17	Sprzątaczką	3100 zł do 4000 zł

Dodatek specjalny		
1	Prokurent spółki	1000 zł do 4000 zł
2	Pełnomocnik w projekcie grantowym	500 zł do 3000 zł

TABELA WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH

L.p.	Stanowisko	Wykształcenie	Staż pracy	Staż pracy na stanowisku kierowniczym	Wymagania dodatkowe
1	Dyrektor Finansowy	wyższe ekonomiczne	15 lat	5 lat	Znajomość problematyki księgowej, finansowej i zarządczej; w tym znajomość zagadnień analizy finansowej oraz prognozowania znajomość rozliczania projektów UE
2	Główny Księgowy	wyższe ekonomiczne	10 lat	3 lata	znajomość problematyki podatkowej, znajomość programów komp. do obsługi księgowości, certyfikat do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych, studia podyplomowe z zakresu prawa podatkowego
3	Dyrektor Działu	wyższe	5 lat	1 rok	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
4	Radca prawny	wyższe prawnicze	3 lata	-	wpis na listę radców prawnych
5	Inspektor Ochrony Danych Osobowych	wyższe	3 lata	-	Specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją
6	Koordynator projektu, Menadżer sekcji	wyższe	3 lata	1 rok	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją, znajomość języka angielskiego,
7	Kierownik sekcji	wyższe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
8	Lider zespołu	wyższe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
9	Księgowy	wyższe lub średnie ekonomiczne	3 lata	-	znajomość programów komp. do obsługi księgowości, znajomość przepisów prawa podatkowego, i ubezpieczeń społecznych
10	Młodszy księgowy	wyższe lub średnie ekonomiczne	1 rok	-	znajomość programów komp. do obsługi księgowości
11	Starszy specjalista	wyższe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
12	Specjalista	wyższe	1 rok	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
13	Młodszy specjalista	wyższe	-	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
14	Asystent, sekretarka	średnie	1 rok	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,
15	Specjalista ds. technicznych	średnie lub zawodowe	3 lata	-	specyficzne, zgodne z pełnioną funkcją,

16	Pracownik techniczny	zawodowe	-	-	-
17	Sprzątaczką	podstawowe	-	-	-

Załącznik nr 2 do Regulaminu Wynagradzania
Pracowników Toruńskiej Agencji Rozwoju
Regionalnego S.A. w Toruniu

- I. Nagrody jubileuszowe pracowników Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.:
 1. po **20** latach pracy – **50 %** wynagrodzenia miesięcznego brutto;
 2. po **25** latach pracy – **75 %** wynagrodzenia miesięcznego brutto;
 3. po **30** latach pracy – **100 %** wynagrodzenia miesięcznego brutto;
 4. po **35** latach pracy – **150 %** wynagrodzenia miesięcznego brutto;
 5. po **40** latach pracy – **200 %** wynagrodzenia miesięcznego brutto;
 6. po **45** latach pracy – **250 %** wynagrodzenia miesięcznego brutto.
- II. Do obliczania okresów uprawniających pracowników do nagrody jubileuszowej wlicza się udokumentowane przez pracownika okresy zatrudnienia na podstawie umów o pracę, okresy pracy nakładczej oraz prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek (samozatrudnienie).

UZASADNIENIE

do Uchwały nr 02/06/2022
Zarządu Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. z siedzibą w Toruniu
z dnia 20 czerwca 2022 r.
w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Pracowników
Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.

Zmiana treści tabeli „stawki wynagrodzeń w TARR S.A.” oraz tabeli „wymagań kwalifikacyjnych” z Załącznika nr 1 do Regulaminu Wynagradzania Pracowników Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. jest wynikiem podejmowanych zmian organizacyjnych w Spółce, w tym przede wszystkim utworzeniem nowych stanowisk pracy (Dyrektora Finansowego, Dyrektora Działu Usług Rozwojowych i Szkoleń, Dyrektora Działu Rozwoju Przedsiębiorstw i Współpracy Międzynarodowej, Dyrektora Działu Regionalnego Hubu Innowacji Cyfrowych).

Powyższe wynika z faktu likwidacji stanowiska Dyrektora Zarządzającego w Spółce i rozłożenia jego obowiązków na poszczególnych Dyrektorów Działów.

Zarząd TARR S.A. nie zakłada istotnego wpływu podejmowanych zmian w Regulaminie Wynagradzania Pracowników Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. na ogólną sytuację finansową Spółki.

Należy zauważyć, iż zmiana Regulaminu w zakresie Załącznika nr 1 (poprzez zastosowanie tzw. „wideltek płacowych” dla określonych stanowisk pracy) stwarza dla Zarządu jedynie możliwość wprowadzenia podwyżek wynagrodzeń dla pracowników, co jednak formalnie nie oznacza dla Zarządu bezpośredniego obowiązku ich dokonania.

Tym niemniej Zarząd zakłada podwyżki kwot wynagrodzenia zasadniczego przede wszystkim dla osób mających pełnić w Spółce obowiązki Dyrektorów Działów i Dyrektora Finansowego (nowoutworzone stanowiska pracy zostaną kadrowo obsadzone przez dotychczasowych pracowników Spółki). Jest to związane z przyjęciem przez tych pracowników nowych zadań i zwiększeniem ich odpowiedzialności.

W przyszłości przewiduje się również podwyżki wynagrodzenia zasadniczego pozostałych pracowników. Jest to konsekwencją wyraźnych skoków takich wskaźników ekonomicznych w kraju jak:

Wskaźnik	2019 r. ¹	2021 r.	05.2022 r.
Inflacja	2,3%	5,1%	13,9%
Minimalne wynagrodzenie za pracę	2 250,00 zł	2 800,00 zł	3 010,00 zł
Przeciętne wynagrodzenie za pracę	4 918,17 zł	5 662,53 zł	6 235,22 r. ²

Powyższe obrazuje, że od czasu ostatniej aktualizacji Regulaminu Wynagradzania Pracowników Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A., płaca minimalna wzrosła o 34%, a przeciętne

¹ Rok przed ostatnią aktualizacją taryfikatora płac, która nastąpiła w lutym 2020 r.

² Dane za I kw. 2022 r.

wynagrodzenie w kraju o 27%. Dodatkowo zwrócić należy uwagę na inflację, która wzrosła ponad sześciokrotnie i nadal przyjmuje tendencję postępową.

Ponadto w tabeli zamieszczonej poniżej został ujęty stan zatrudnienia za ostatnie trzy lata oraz przewidywane zatrudnienie w roku bieżącym. Tabela przedstawia „Efektywność pracowników” definiowaną, jako wartość przychodów ze sprzedaży w danym roku (po wyłączeniu kosztów uzyskanych ze sprzedaży nieruchomości) przypadająca na jedną osobę zatrudnioną³. Poniższe dane wskazują na stały wzrost efektywności zatrudnionego personelu.

Lp.	Opis	2019	2020	2021	2022 PLAN
1	Przychody	18.341.094,31	19.321.975,31	24.901.698,70	23 552 733,67
2	Liczba zatrudnionych	56,34	58,30	63,79	59,54
3	Efektywność pracowników	325 543,03	331 423,25	390 369,95	395 578,33

Biorąc pod uwagę nieznaczne zmniejszenie poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwie oraz jednocześnie podwyżki, wynikające z podniesienia stawek wynagrodzenia i powierzenia większej odpowiedzialności pracownikom zatrudnionym na nowoutworzonych stanowiskach pracy, planuje się koszty wynagrodzeń i pochodnych wynagrodzeń na poziomie 6 237 382,47 zł, w stosunku do kwoty 6 659 514,46 zł wypłaconej w roku 2021, co generuje nieznaczną oszczędność dla firmy.



Michał Przemysław Korolko
Prezes Zarządu TARR S.A.

³ Średnioroczna liczba zatrudnionych w przeliczeniu na pełne etaty, po odjęciu osób przebywających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych. Liczba ta odzwierciedla faktyczną liczbę osób wykonujących pracę w przedsiębiorstwie.