

## **Zarządzenie Nr 373/A/2021**

Wójta Gminy Gardeja z dnia 01/12/2021r.

w sprawie ustalenia Regulaminu wynagradzania pracowników

Urzędu Gminy Gardeja

Na podstawie art. 39 ust. 1 i ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019, poz. 1282) w związku z Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 (Dz. U. z 2018 rok, poz. 936), zarządzam, co następuje:

### **§ 1.**

Do niniejszego zarządzenia wprowadza się w postaci załącznika „Regulamin wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Gardeja”.

### **§ 2.**

Traci moc Zarządzenie nr 130/A/2016 Wójta Gminy z dnia 28 kwietnia 2016 roku w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Gardeja.

### **§ 3.**

Nadzór nad przestrzeganiem Regulaminu wynagradzania pracowników w Urzędzie Gminy Gardeja sprawuje Sekretarz Gminy.

### **§ 4.**

Wykonanie zarządzenia powierza się Sekretarzowi Gminy.

### **§ 5.**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

**Wójt**

**Kazimierz Kwiatkowski**

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW W URZĘDZIE GMINY GARDEJA**

### **Rozdział 1.**

#### **Postanowienia ogólne**

##### **§ 1.**

1. Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych, zwany dalej Regulaminem, określa warunki i zasady wynagradzania pracowników samorządowych Urzędu Gminy oraz przyznawania innych składników wynagradzania związanych z pracą.
2. Regulamin wynagradzania pracowników samorządowych określa w szczególności:
  - 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych;
  - 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
  - 3) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
  - 4) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagrody jubileuszowej;
  - 5) warunki i sposób przyznawania dodatków funkcyjnych oraz dodatków specjalnych, z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.

##### **§ 2.**

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

##### **§ 3.**

1. Przed dopuszczeniem do pracy, nowo zatrudniony pracownik samorządowy ma obowiązek zapoznać się z niniejszym Regulaminem.
2. Podpisane oświadczenie pracownika samorządowego o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do akt osobowych pracownika. Oświadczenie stanowi załącznik Nr 1 do niniejszego Regulaminu.

#### § 4.

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

1. **Pracodawcy** – rozumie się przez to Wójta Gminy;
2. **Pracownikowi samorządowym** – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Urzędzie Gminy na podstawie umowy o pracę, spełniająca wymagania określone w Ustawie z dnia 21 listopada 2008 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2019, poz. 1282, ost. zm. Dz.U. z 2021 r poz. 1834) art. 6, pkt. 1, 2 i 3;
3. **Rozporządzeniu** – rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 roku, poz. 1960);
4. **Ustawie** – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2019, poz. 1282).

## Rozdział 2

### Szczegółowe warunki wynagradzania

#### § 5.

1. Pracownikowi samorządowemu z tytułu zatrudnienia przysługuje:
  - 1) Wynagrodzenie zasadnicze;
  - 2) Premia;
  - 3) Nagrody inne niż nagroda jubileuszowa;
  - 4) Nagroda jubileuszowa;
  - 5) Dodatek funkcyjny;
  - 6) Dodatek specjalny;
  - 7) Dodatek za wieloletnią pracę;
  - 8) Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wykonywane na polecenie przełożonego, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz w niedziele i święta, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że czas wolny, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzający urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu;
  - 9) Nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej;
  - 10) Wynagrodzenie prowizyjne;

- 11) Dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek strefy budżetowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1144);
- 12) Jednorazowa odprawa, w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
- 13) Odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z Ustawą z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2018, poz. 1969).

2. Wynagrodzenie wypłacane jest co miesiąc z dołu, do 30 dnia każdego miesiąca, na rachunek bankowy wskazany przez pracownika samorządowego.

#### **§ 6.**

Pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

#### **§ 7.**

Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne pracowników samorządowych określone są w załączniku nr 2 do niniejszego regulaminu.

#### **Premia**

#### **§ 8.**

1. Pracownikowi samorządowemu wykonującemu swoje obowiązki:
  - rzetelnie, sumiennie, sprawnie i bezstronnie;
  - zachowującemu się z godnością w miejscu pracy i poza nim;
  - zachowującemu uprzejmość i życzliwość w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami;
  - stale podnoszącemu umiejętności i kwalifikacje zawodowe

może zostać przyznana premia.

2. Premia ma charakter uznaniowy.
3. Wysokość premii może być ustalona od 5% do 25% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Wniosek o przyznanie premii w określonej wysokości składa do Wójta bezpośredni przełożony pracownika.
5. Premia wypłacana jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.
6. Przepisy dotyczące premii nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych.

## **Nagrody inne niż nagroda jubileuszowa**

### **§ 9.**

1. Dla pracowników samorządowych zatrudnionych w Urzędzie Gminy tworzy się w ramach planowanych środków na wynagrodzenia Fundusz nagród.
2. Fundusz nagród obejmuje do 5% planowanych środków finansowych na wynagrodzenia dla pracowników Urzędu Gminy.
3. Fundusz nagród przeznacza się na nagrody uznaniowe, a w szczególności dla pracowników samorządowych kończących studia wyższe i podyplomowe.
4. Nagrody uznaniowe mogą być również wypłacone z niewykorzystanych w ciągu roku środków finansowych pochodzących z funduszu płac.
5. Wysokość nagrody uznaniowej ustala się w oparciu o:
  - ocen uzyskanych wyników w pracy zawodowej;
  - stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań;
  - dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika;
  - wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika;
  - działania mające wpływ na usprawnienie pracy na stanowisku pracy.
6. Wyżej wymieniona nagroda wypłacona może być również z okazji Dania Pracownika Samorządowego, zakończenia roku kalendarzowego lub z innych okoliczności.
7. Nagroda ma charakter uznaniowy i pracownikowi samorządowemu nie przysługuje możliwość złożenia odwołania w przypadku nieuwzględnienia jego osoby przy przyznawaniu nagród jak i wysokość przyznanej nagrody.
8. Pracownik samorządowy, na którego nałożono karę porządkową w okresie 6 miesięcy poprzedzających dzień ustalenia prawa do nagrody uznaniowej, traci automatycznie prawo do tej nagrody.
9. Pracownik samorządowy również traci prawo do nagrody uznaniowej w okresie pobierania zasiłków okresowych z ubezpieczenia społecznego.

## **Nagroda jubileuszowa**

### **§ 10.**

1. Pracownik samorządowy nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.
2. Jeżeli pracownik samorządowy był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakońzonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

3. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje prace 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 nagrody jubileuszowej.
4. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.
5. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika samorządowego jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
6. Jeżeli pracownik samorządowy nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do tej nagrody.
7. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi samorządowemu, 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.
8. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów, od których uzależnia się uprawnienia pracownicze, okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
9. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w pkt. 8, ma 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 jubileuszowej 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.
10. Zapisy pkt. 8 i 9 stosuje się odpowiednio, jeżeli w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik samorządowy nabeździe to prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
11. Nagroda jubileuszowa przysługuje 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.

## **Dodatek funkcyjny**

### **§ 11.**

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom samorządowym zatrudnionym na stanowiskach:
  - 1) Sekretarza Gminy;
  - 2) Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego;
  - 3) Kierownika Referatu.
2. Tabele dodatku funkcyjnego stanowi załącznik nr 3 do niniejszego regulaminu.

## **Dodatek specjalny**

### **§ 12.**

1. Z tytułu 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.
2. Dodatek specjalny, przysługuje w kwocie wynoszącej co najmniej 20% i nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

## **Dodatek za wieloletnią pracę**

### **§ 13.**

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.
2. Dodatek za wieloletnią pracę wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia:
  - 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik samorządowy 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 wyższe stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
3. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu 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 samorządowy otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje prace 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 wieloletnia pracę.

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

### **Nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej**

#### **§ 14.**

1. Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej ma charakter uznaniowy.
2. Wysokość nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej może być ustalona od 5% do 25% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Wniosek o przyznanie nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej w określonej wysokości składa do Wójta bezpośredni przełożony pracownika.
4. Nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej wypłacana jest razem z wynagrodzeniem zasadniczym.
5. Przepisy dotyczące nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych.

### **Wynagrodzenie prowizyjne**

#### **§ 15.**

1. Pracownikowi samorządowemu zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę może być przyznane dodatkowe wynagrodzenie prowizyjne za wykonane czynności z zakresu egzekucji administracyjnej należności pieniężnych, zwane dalej „wynagrodzeniem prowizyjnym”.
2. Wynagrodzenie prowizyjne wypłaca się w okresach miesięcznych.
3. Wynagrodzenie prowizyjne, obliczane od ściągniętej kwoty należności pieniężnych, objętych jednym tytułem wykonawczym, nie może przekraczać dwukrotnej wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego.
4. Miesięczne wynagrodzenie prowizyjne nie może przekraczać pięciokrotnej wysokości najniższego wynagrodzenia zasadniczego.
5. Jeżeli sprawa egzekucyjna jest przydzielona do realizacji więcej niż jednemu pracownikowi samorządowemu, podstawą wynagrodzenia prowizyjnego pracownika samorządowego jest kwota będąca wynikiem podziału na równe części sumy kwot uzyskanych w przydzielonej tym pracownikom samorządowym sprawie egzekucyjnej.
6. Wynagrodzenie prowizyjne wypłacane jest po zakończeniu sprawy egzekucyjnej.

## **Dodatkowe wynagrodzenie roczne**

### **§ 16.**

1. Pracownikowi samorządowemu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników strefy budżetowej (Dz. . z 2018, poz. 1872).
2. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.
3. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.

## **Jednorazowa odprawa, w związku z przejściem na emeryturę lub rentę**

### **z tytułu niezdolności do pracy**

### **§ 17.**

1. Pracownikowi samorządowemu, w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
  - 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia;
  - 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia;
  - 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. Do okresów pracy uprawniających jednorazowej odprawę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

## **Odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników**

### **§ 18.**

Odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników wypłacana jest zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2018, poz. 1969).

## **Rozdział 3**

### **Postanowienia końcowe**

#### **§ 19.**

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty podania go do wiadomości pracownikom samorządowym przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń w Urzędzie Gminy.
2. Pracodawca, w każdym czasie udostępni na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśni jego treść.

#### **§ 20.**

Wszelkie zmiany i uzupełnienia Regulaminu wymagają formy pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

.....  
(imię i nazwisko)

.....  
(stanowisko służbowe)

Ja, niżej podpisany/a oświadczam, że zapoznałem/am się z treścią Regulaminu  
wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Gardeja, wprowadzonego Zarządzeniem Nr  
373/A/2021 Wójta Gminy Gardeja z dnia 01/12/2021 r., który w pełni akceptuję.

.....  
(imię i nazwisko)

.....  
(data i podpis pracownika)

L.p.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania dotyczące wykształcenia oraz umiejętności zawodowych	Minimalne wymagania dotyczące stażu pracy (w latach).
1	Sekretarz gminy	XVIII	wyższe <sup>1</sup>	4
2	Kierownik urzędu stanu cywilnego	XVI	według odrębnych przepisów	
3	Zastępca kierownika urzędu stanu cywilnego	XIII	wyższe <sup>1</sup>	4
4	Komendant gminny ochrony przeciwpożarowej	XIII	wyższe <sup>1</sup>	4
5	Kierownik referatu	XIII	wyższe <sup>1</sup>	4
6	Zastępca głównego księgowego	XIV	wyższe <sup>1</sup> lub podyplomowe ekonomiczne	3
7	Inspektor	XII	wyższe <sup>1</sup> średnie <sup>2</sup>	3 5
8	Starszy specjalista Starszy informatyk	XI	wyższe <sup>1</sup>	3
9	Podinspektor Informatyk Specjalista	X	wyższe <sup>1</sup> średnie <sup>2</sup>	3
10	Referent Księgowy	IX	średnie <sup>2</sup>	2
11	Sekretarka	IX	średnie <sup>2</sup>	-
12	Robotnik gospodarczy	V	podstawowe <sup>3</sup>	-
13	Pomoc administracyjna	III	średnie <sup>2</sup>	-
14	Sprzątaczką	III	podstawowe <sup>3</sup>	-
15	Goniec	II	podstawowe <sup>3</sup>	-

<sup>1</sup> Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2183 i 2201 oraz z 2018 roku 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.

<sup>2</sup> Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 roku Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 roku poz. 59, 949 i 2203 oraz z 2018 roku poz. 650), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

<sup>3</sup> Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 roku Prawo oświatowe, a także umiejętności wykonywania czynności na stanowisku.

Tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

L.p.	Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1	I	do 60%
2	II	do 80%
3	III	do 100%
4	IV	do 120%
5	V	do 140%
6	VI	do 160%