

Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach

z dnia 30 czerwca 2018 roku

w sprawie **ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r. poz. 902 z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

§ 1.

Ustalam Regulamin Wynagradzania Pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach, zwany dalej Regulaminem, w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Wykonanie niniejszego zarządzenia powierzam Zastępcy Dyrektora i kierownikom komórek organizacyjnych Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach.

§ 3.

Traci moc Zarządzenie nr 58/2017 Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach z dnia 15 grudnia 2017 roku w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji.

§ 4.

Zarządzenie wchodzi w życie od 5 lipca 2018 r., tj. po upływie dwóch tygodni od dnia podania jego treści do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty w Ośrodku Sportu i Rekreacji w Suwałkach, tj. poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń znajdującej się w budynku administracji, opublikowaniu w Biuletynie Informacji Publicznej i Intranecie oraz przekazanie treści Regulaminu Zastępcy Dyrektora i kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych, których jednocześnie zobowiązuje do zapoznania podległych im służbowo pracowników z jego treścią.

DYREKTOR
Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach
mgr Waldemar Brysewicz

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW OŚRODKA SPORTU I REKREACJI W SUWAŁKACH

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

§ 1.

1. Podstawę prawną wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach stanowi art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz.U. z 2016 r. poz. 902 z późn. zm.).
2. Regulamin Wynagradzania Pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach, zwany dalej Regulaminem, określa:
 - 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników;
 - 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
 - 3) warunki i sposób przyznawania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa;
 - 4) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego, dodatku specjalnego, dodatku za pracę w porze nocnej, dodatku za pracę na II – giej zmianie;
 - 5) pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.

§ 2.

1. Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych w Ośrodku Sportu i Rekreacji w Suwałkach na podstawie umowy o pracę.
2. Przed rozpoczęciem pracy, nowo zatrudniony pracownik zapoznaje się w Dziale Administracji i Kadr z niniejszym Regulaminem. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§ 3.

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – rozumie się przez to Ośrodek Sportu i Rekreacji w Suwałkach reprezentowany przez Dyrektora;
- 2) pracownikowi – rozumie się przez to pracownika samorządowego zatrudnionego w Ośrodku Sportu i Rekreacji w Suwałkach na podstawie umowy o pracę;
- 3) Ośrodku – rozumie się przez to Ośrodek Sportu i Rekreacji w Suwałkach;
- 4) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych Dz. U. z 2018 r., poz. 936);
- 5) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r. poz. 902 z późn. zm.);
- 6) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym - rozumie się przez to najniższe miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania ustalone w Tabeli I określonej w załączniku nr 3 do rozporządzenia, o którym mowa w pkt 4;
- 7) wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania pracownika;
- 8) normalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania pracownika, powiększone o dodatek za wieloletnią pracę w należnej pracownikowi wysokości.

Rozdział 2. Wymagania kwalifikacyjne

§ 4.

1. Minimalne wymagania kwalifikacyjne pracowników Ośrodka zostały określone w Tabeli nr I z załącznika do niniejszego Regulaminu. W zakresie wymagań kwalifikacyjnych pracowników ma zastosowanie w szczególności ustawa oraz rozporządzenie.
2. Pracownikowi, w uzasadnionych przypadkach, może być skrócony 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.

Rozdział 3. Wynagrodzenie za pracę

§ 5.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikowi przysługuje:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) premia uznaniowa;
 - 3) dodatek za wieloletnią pracę;
 - 4) dodatek funkcyjny;
 - 5) dodatek specjalny;
 - 6) dodatek za pracę w porze nocnej;
 - 7) dodatek za pracę na II -giej zmianie;
 - 8) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych;
 - 9) dodatkowe wynagrodzenie roczne;
 - 10) nagroda jubileuszowa;
 - 11) odprawa rentowa lub emerytalna;
 - 12) nagroda okolicznościowa;
 - 13) inne świadczenia pieniężne związane z pracą.
3. Wysokość wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od wysokości minimalnego wynagrodzenia, ustalonego na dany rok w Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.
4. Jeżeli w danym miesiącu wynagrodzenie pracownika jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 3, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania, które wypłaca się za okres każdego miesiąca łącznie z wypłatą wynagrodzenia.
5. Zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracownika.
6. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

§ 6.

1. Minimalny i maksymalny miesięczny poziom wynagrodzenia zasadniczego (w złotych) w kategoriach zaszeregowania dla pracowników Ośrodka określa Tabela nr I z załącznika do niniejszego Regulaminu. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze jest zgodne z ustalonym w Rozporządzeniu.
2. Wykaz stanowisk, oraz minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony w kategoriach zaszeregowania określa Tabela nr 2 z załącznika do niniejszego Regulaminu.

3. O wysokości wynagrodzenia zasadniczego i kategorii zaszeregowania dla poszczególnych pracowników decyduje Dyrektor.
4. Stawkę godzinową:
 - 1) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania 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.

§ 7.

1. Fundusz premiowy tworzy się w miarę posiadanych środków pieniężnych na wynagrodzenia w wysokości do 20 % wynagrodzenia zasadniczego pracowników na dany rok.
2. Wysokość premii indywidualnej ustala się w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego.
3. W przypadkach uzasadnionych szczególnymi efektami pracy lub wykonaniem zadań związanych z dużym nakładem pracy premia może być zwiększona do 50 % wynagrodzenia zasadniczego.
4. Premia ma charakter uznaniowy. Decyzję o przyznaniu premii i jej wysokości dla:
 - 1) Zastępcy Dyrektora i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych w systemie kwartalnym w miarę posiadanych środków podejmuje Dyrektor;
 - 2) pozostałych pracowników w systemie miesięcznym w miarę posiadanych środków podejmuje Dyrektor w oparciu o opinię i wnioski premiowe Zastępcy Dyrektora i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych.
5. Przy określaniu wysokości premii pod uwagę brane są:
 - 1) uzyskiwane efekty pracy;
 - 2) realizacja czynności, wynikających z zadań premiowych określonych dla Zastępcy Dyrektora oraz kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych;
 - 3) kreatywność i stopień zaangażowania w wykonywanie obowiązków pracowniczych;
 - 4) dyspozycyjność, w tym gotowość do podejmowania pracy w zastępstwie.
6. Pracownik może być całkowicie pozbawiony premii za:
 - 1) naruszanie postanowień regulaminu pracy;
 - 2) powtarzające się uchylanie od wykonywania obowiązków określonych zakresem czynności;
 - 3) stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym;
 - 4) spożywanie alkoholu w czasie pracy;
 - 5) uchybienia w pracy narażające pracodawcę na straty materialne.
7. Wszystkie przewinienia lub uchybienia mające wpływ na pozbawienie lub zmniejszenie premii nieuwzględnione w danym miesiącu uwzględnia się w miesiącu następnym.
8. Pracownik pozbawiony premii może być na własne żądanie powiadomiony na piśmie o przyczynie pozbawienia premii.

§ 8.

1. Zadania premiowe, o których mowa w § 7 ust. 5 pkt.2, dla Zastępcy Dyrektora i kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych na dany kwartał określa Dyrektor w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania od Prezydenta Miasta Suwałk zadań premiowych do realizacji w danym kwartale.
2. Kierownicy komórek organizacyjnych, podlegający służbowo bezpośrednio Zastępcy Dyrektora, przedkładają sprawozdanie z realizacji zadań premiowych Zastępcy Dyrektora w wyznaczonym terminie.
3. Zastępca Dyrektora i kierownicy komórek organizacyjnych, podlegający służbowo bezpośrednio Dyrektorowi, przedkładają sprawozdanie z realizacji zadań premiowych Dyrektorowi w wyznaczonym terminie.

4. Na podstawie sprawozdań kierowników komórek organizacyjnych Zastępca Dyrektora sporządza zbiorcze sprawozdanie z realizacji zadań premiowych, które przedkłada Dyrektorowi w wyznaczonym terminie.
5. Decyzję o przyznaniu premii kwartalnej podejmuje Dyrektor w terminie najpóźniej do 21 dnia po zakończeniu kwartału, a wypłata przyznanej premii następuje w miesiącu podjęcia decyzji o jej przyznaniu.

§ 9.

Premia jest proporcjonalnie pomniejszana za dni nieobecności pracownika w pracy z wyłączeniem nieobecności z powodu urlopu wypoczynkowego, urlopu okolicznościowego, zwolnienia od pracy udzielonego na podstawie art. 188 Kodeksu pracy.

§ 10.

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 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 wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
3. 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 zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. 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.
5. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Ośrodku 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.
6. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

§ 11.

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem, a także pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołu, dla których w tabeli, o której mowa w ust. 2. przewidziano dodatek funkcyjny O wysokości dodatku funkcyjnego dla poszczególnych pracowników decyduje Dyrektor.
2. Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego dla pracowników Ośrodka określa Tabela nr II z załącznika do niniejszego Regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany proporcjonalnie za dni nieobecności w pracy z wyłączeniem nieobecności spowodowanej urlopem wypoczynkowym pracownika, urlopem okolicznościowym, zwolnieniem od pracy udzielonym na podstawie art. 188 Kodeksu pracy.

§ 12.

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań Dyrektor może przyznać pracownikowi dodatek specjalny. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.

2. Dodatek specjalny jest przyznawany pracownikowi na pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego zawierający szczegółowe argumenty przemawiające za jego przyznaniem. Decyzję w sprawie przyznania dodatku specjalnego pracownikom zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach pracy podejmuje Dyrektor z własnej inicjatywy.
3. Dodatek specjalny jest ustalany w zależności od posiadanych środków na wynagrodzenia i przyznawany w kwocie nie przekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Decyzję o wysokości dodatku podejmuje Dyrektor.
5. Dodatek specjalny jest pomniejszany proporcjonalnie za dni nieobecności w pracy z wyłączeniem nieobecności spowodowanej urlopem wypoczynkowym pracownika, urlopem okolicznościowym, zwolnieniem od pracy udzielonym na podstawie art. 188 Kodeksu pracy.

§ 13.

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, na podstawie art. 151⁸ § 1 Kodeksu Pracy, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Pora nocna w Ośrodku obejmuje 8 godzin pomiędzy godzinami 22.00–6.00 i jest oznaczona w miesięcznych harmonogramach czasu pracy jako N.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę na II-giej zmianie (oznaczonej w miesięcznych harmonogramach czasu pracy jako P) przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy na II-giej zmianie w wysokości do 10 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.
3. Ilość godzin przepracowanych w porze nocnej i na II-giej zmianie, za które przysługują pracownikowi dodatki, o których mowa w ust. 1 i 2, określają kierownicy komórek organizacyjnych w miesięcznych kartach czasu pracy, stanowiących podstawę naliczenia wynagrodzenia.

§ 14.

Pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, normalne wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym, że czas wolny, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

§ 15.

Pracownicy mają prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego zwanego „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie przepisów o tym wynagrodzeniu.

§ 16.

1. 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.
2. Do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej 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. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

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. Pracownikowi, który wykonuje w Ośrodku pracę w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej.
6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. 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.
8. 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. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.7 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany 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 jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.
11. 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 do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie 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.
13. Przepisy ust. 11 i 12 stosuje się odpowiednio, jeżeli w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz gdy pracownik nabędzie to prawo w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 17.

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa, zwana dalej „odprawą”, w wysokości:
 - 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia;
 - 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia;
 - 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
2. Do okresów pracy uprawniających do odprawy wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Odprawę oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

§ 18.

1. W Ośrodku tworzy się, w ramach osobowego funduszu płac, fundusz nagród w wysokości do 3% planowanej wysokości środków finansowych na wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym.

2. Fundusz nagród pozostaje w dyspozycji Dyrektora.
3. Nagrody mogą być przyznane pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do efektywnego wykonywania zadań Ośrodka.
4. Podstawowym kryterium przyznania nagrody jest rzetelna, terminowa i efektywna praca zawodowa, a w szczególności:
 - 1) szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej;
 - 2) wzorowe, sumienne, i terminowe wykonywanie powierzonych obowiązków;
 - 3) przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości;
 - 4) rozwijanie własnej wiedzy i umiejętności zawodowych;
 - 5) osiąganie przez pracownika wysokich wyników w zakresie powierzonych zadań;
 - 6) stopień obciążenia pracą;
 - 7) inicjatywa i samodzielność w realizacji zadań;
 - 8) zaangażowanie w wykonywanie powierzonych obowiązków;
 - 9) wykonywanie dodatkowych prac w zastępstwie;
 - 10) koleżeńska postawa wobec współpracowników;
 - 11) sprawność organizacyjna.
5. Nagroda ma charakter uznaniowy a jej wysokość ustalana jest indywidualnie dla każdego pracownika.
6. Nagroda może być przyznana bezpośrednio po zaistnieniu okoliczności uzasadniających jej przyznanie lub na koniec roku kalendarzowego. Przyznanie nagrody na koniec roku jest wyróżnieniem pracownika za całokształt pracy w danym roku.
7. Decyzję o wysokości i wypłacie nagród dla poszczególnych pracowników podejmuje Dyrektor w zależności od posiadanych środków finansowych.
8. Pracownik zachowuje prawo do nagrody również w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłków i świadczeń, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 19.

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

1. Wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 Kodeksu pracy.
2. Świadczenia pieniężne w razie choroby i macierzyństwa z ubezpieczenia społecznego w wysokości i na warunkach określonych w przepisach regulujących zakres i wysokość tych świadczeń.
3. Świadczenia pieniężne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w wysokości i na warunkach określonych w przepisach regulujących zakres i wysokość tych świadczeń.
4. Odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu pracy.

Rozdział 4. Sposób i termin wypłaty wynagrodzeń

§ 20.

Sposób i termin wypłaty wynagrodzeń określa Regulamin Pracy Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach.

Rozdział 5. Postanowienia końcowe

§ 21.

1. Pracownik, który nie spełnia minimalnych wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, umiejętności zawodowych lub stażu pracy, przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez niego w dniu wejścia w życie Regulaminu, może być nadal zatrudniony na tym stanowisku.

2. Pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Regulaminu na stanowisku nieprzewidzianym w Regulaminie może być zatrudniony na tym stanowisku do 31 grudnia 2018 r. na dotychczasowych zasadach.
3. Pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Regulaminu otrzymuje do dnia 31 grudnia 2018 r. wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości, jeżeli w związku z wejściem w życie Regulaminu zmieniono kategorię zaszeregowania przyznanego mu poziomu wynagrodzenia zasadniczego.

§ 22.

1. W zakresie nieregulowanym niniejszym Regulaminem stosuje się ogólnie obowiązujące przepisy.
2. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.
3. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie właściwym dla jego ustalenia.

§ 23.

Regulamin wchodzi w życie od 5 lipca 2018 r., tj. po upływie dwóch tygodni od dnia podania jego treści do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty w Ośrodku Sportu i Rekreacji w Suwałkach, tj. poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń znajdującej się w budynku administracji, opublikowaniu w Biuletynie Informacji Publicznej i Intranecie oraz przekazanie treści Regulaminu Zastępcy Dyrektora i kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych, którzy zobowiązani są do zapoznania podległych im służbowo pracowników z jego treścią.

DYREKTOR
Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach

mgr Waldemar Borysewicz

**KWOTY MINIMALNEGO I MAKSYMALNEGO MIESIĘCZNEGO POZIOMU
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
USTALONEGO W KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA
I WYKAZ STANOWISK,
MINIMALNE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE NIEZBĘDNE DO
WYKONYWANIA PRACY NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH,
MINIMALNY I MAKSYMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
USTALONY W KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA,
MAKSYMALNY POZIOM DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA PRACOWNIKÓW OŚRODKA SPORTU I REKREACJI W SUWAŁKACH**

TABELA nr I

Kwoty (w złotych) minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania

Kategoria zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	1700	1800
II	1720	1850
III	1740	2100
IV	1760	2350
V	1780	2600
VI	1800	2800
VII	1820	3000
VIII	1840	3200
IX	1860	3400
X	1880	3600
XI	1900	3800
XII	1920	4000
XIII	1940	4200
XIV	1960	4400
XV	1980	4600
XVI	2000	4800
XVII	2100	5000

TABELA nr II

Wykaz stanowisk, minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony w kategoriach zaszeregowania, maksymalny poziom dodatku funkcyjnego dla pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾		Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego (kategorie zaszeregowania)	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
		Wykształcenie	Staż pracy (w latach)		
Kierownicze stanowiska urzędnicze					
1	Zastępca Dyrektora	wyższe ²⁾	5	XVII	1760
2	Główny Księgowy	według odrębnych przepisów		XVI - XVII	1540
3	Kierownik Działu: a) Administracji i Kadr b) Sportu, Rekreacji i Marketingu	wyższe ²⁾	5	XII - XVII	1540
4	Kierownik Zespołu: a) Obiektów nr I b) Obiektów nr II c) Obiektów nr III	wyższe ²⁾	5	XII - XVII	1540
5	Kierownik Aquaparku	wyższe ²⁾	5	XII - XVII	1540
Stanowiska urzędnicze					
6	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wyższe ²⁾ lub studia podyplomowe z zakresu bhp	5	XII - XVII	
7	Specjalista: a) ds. administracji b) ds. zamówień publicznych c) ds. księgowości d) ds. księgowości i płac e) ds. recepcji f) ds. organizacji imprez	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	2 3	VIII - XIV	
8	Informatyk	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 3	IX - XIV	
9	Referent	średnie ³⁾	-	V - IX	

Stanowiska pracownicze					
10	Główny energetyk	wyższe ²⁾	5	XIV - XVI	
11	Menedżer Sportu	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	2 4	XVII	
12	Instruktor: a) kulturystyki b) modelarstwa lotniczego c) żeglarstwa d) rekreacji ruchowej	według odrębnych przepisów		XI - XVII	
13	Kierowca	według odrębnych przepisów		IX - XI	
14	Ratownik wodny	według odrębnych przepisów		XI - XIV	
15	Kierownik sekcji ds. konserwacji boisk	średnie ³⁾	4	XI-XIII	660
16	Gospodarz obiektu	średnie ³⁾	4	XI-XIII	660
17	Pomoc administracyjna	średnie ³⁾	-	III-VIII	
18	Konserwator	średnie ³⁾ zasadnicze ⁴⁾	-	V-IX	
19	Pracownik zaplecza sportowego	zasadnicze ⁴⁾	2	VI-IX	

1) Minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych 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.

2) Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, 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, 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.

DYREKTOR
Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach
mgr Waldemar Borysewicz