

**ZARZĄDZENIE NR 25/2021**  
**DYREKTORA OŚRODKA SPORTU I REKREACJI W SUWAŁKACH**

z dnia 15 listopada 2021 r.

**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 2019 r. poz. 1282) 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.**

Tracą moc:

- 1) Zarządzenie nr 38/2018 Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach dnia 20 czerwca 2018 roku w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji;
- 2) Zarządzenie nr 69/2018 Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach z dnia 18 października 2018 roku w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach ustalonego zarządzeniem nr 38/2018 Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach z dnia 20 czerwca 2018 roku;
- 3) Zarządzenie nr 50/2019 Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach z dnia 31 października 2019 roku w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach ustalonego zarządzeniem nr 38/2018 Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach z dnia 20 czerwca 2018 roku;
- 4) Zarządzenie nr 22/2021 Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach z dnia 25 października 2021 roku w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach ustalonego zarządzeniem nr 38/2018 Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach z dnia 20 czerwca 2018 roku.

#### **§ 4.**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2022 r. po uprzednim podaniu jego treści do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty w Ośrodku Sportu i Rekreacji w Suwałkach, tj. poprzez wywieszenie, na okres 14 dni, na tablicy ogłoszeń znajdującej się w budynku administracji, opublikowanie w Biuletynie Informacji Publicznej i Intranecie oraz przekazanie samodzielnym stanowiskom i kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach celem przekazania treści dokumentu do wiadomości podległych służbowo pracowników.

Dyrektor Ośrodka Sportu  
i Rekreacji w Suwałkach

**mgr Waldemar Borysewicz**

Załącznik do zarządzenia Nr 25/2021

Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach

z dnia 15 listopada 2021 r.

**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 2019 r. poz. 1282).
2. Regulamin Wynagradzania Pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach, zwany dalej Regulaminem, określa:
  - 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników;
  - 2) warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
  - 3) zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
3. Postanowienia Regulaminu dotyczą pracowników zatrudnionych w Ośrodku Sportu i Rekreacji w Suwałkach na podstawie umowy o pracę z wyłączeniem Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach.

**§ 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.**

Ilekoć w regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – rozumie się przez to Ośrodek Sportu i Rekreacji w Suwałkach za który czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wykonuje Dyrektor Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach;
- 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 ze zm.);
- 5) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r. poz. 1282);
- 6) minimalnym wynagrodzeniu zasadniczym - rozumie się przez to minimalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania ustalone w Tabeli nr 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 zaszergowania pracownika, powiększone o dodatek za wieloletnią pracę w należnej pracownikowi wysokości.

## **Rozdział 2.** **Zasady wynagradzania pracowników**

### **§ 4.**

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Pracownikowi przysługuje:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
  - 2) dodatek za wieloletnią pracę;
  - 3) dodatek za pracę w porze nocnej;
  - 4) dodatkowe wynagrodzenie roczne;
  - 5) nagroda jubileuszowa;
  - 6) odprawa rentowa lub emerytalna.
3. Pracownikowi mogą być przyznane:
  - 1) dodatek funkcyjny;
  - 2) dodatek specjalny;
  - 3) premia uznaniowa;
  - 4) nagroda;
  - 5) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych;
  - 6) inne świadczenia pieniężne wynikające ze stosunku pracy.
4. 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 oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej.
5. Jeżeli w danym miesiącu wynagrodzenie pracownika jest niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 4, następuje uzupełnienie wynagrodzenia do tej wysokości w postaci wyrównania, które wypłaca się za okres każdego miesiąca łącznie z wypłatą wynagrodzenia.
6. 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.
7. Wynagrodzenie przysługuje za pracę faktycznie wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

### **§ 5.**

1. Wykaz stanowisk, minimalne wymagania kwalifikacyjne, minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony w kategoriach zaszergowania oraz maksymalny poziom dodatku funkcyjnego pracowników Ośrodka ustala się załączniku nr 1 do 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.

## **§ 6.**

### **Wynagrodzenie zasadnicze**

1. Minimalne i maksymalne stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (w złotych) w poszczególnych kategoriach zaszeregowania ustala się w załączniku nr 2 do Regulaminu. Minimalne wynagrodzenie zasadnicze jest zgodne z ustalonym w rozporządzeniu.
2. Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony w kategoriach zaszeregowania określa załącznik, o którym mowa w § 5 ust. 1.
3. O wysokości wynagrodzenia zasadniczego i kategorii zaszeregowania dla pracownika decyduje pracodawca z uwzględnieniem indywidualnej oceny pracownika, jego kwalifikacji, rodzaju wykonywanej pracy, jej złożoności, ilości i jakości.
4. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

## **§ 7.**

### **Dodatek za wieloletnią pracę**

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.

## **§ 8.**

### **Dodatek za pracę w porze nocnej**

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, na podstawie art. 151<sup>8</sup>§ 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 dany rok w Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej.
2. Ilość godzin przepracowanych w porze nocnej, za które przysługuje pracownikowi dodatek, o którym mowa w ust. 1, określają kierownicy komórek organizacyjnych w miesięcznych kartach czasu pracy, stanowiących podstawę naliczenia wynagrodzenia.

## **§ 9.**

### **Dodatek funkcyjny**

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, a także pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pomocniczych i obsługi, dla których w załączniku nr 1 do Regulaminu ustalono ten dodatek.
2. Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych) dla pracowników Ośrodka określa załącznik, o którym mowa w § 5 ust. 1.
3. O wysokości dodatku funkcyjnego dla poszczególnych pracowników decyduje pracodawca.
4. 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.

## **§ 10.**

### **Dodatek specjalny**

1. Pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny.
2. Decyzję o przyznaniu i wysokości dodatku specjalnego podejmuje pracodawca na umotywowany pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Decyzję o przyznaniu i wysokości dodatku specjalnego pracownikom podległym bezpośrednio Dyrektorowi podejmuje pracodawca z własnej inicjatywy.
4. Dodatek specjalny przyznawany jest na czas określony.
5. 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.
6. 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.

## **§ 11.**

### **Premia uznaniowa**

1. W miarę posiadanych środków na wynagrodzenia, w umotywowanym przypadku, pracownikom którzy m.in.:
  - 1) wykonywali prace dodatkowe za pracowników nieobecnych w pracy;
  - 2) wykonywali prace wykraczające poza zakres przyznanych obowiązków;
  - 3) wykazali się dyspozycyjnością w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika;
  - 4) realizowali czynności wynikające z miesięcznego planu pracy/kwartalnego planu działalności może być przyznana premia.

2. Premia ma charakter uznaniowy.
3. Wysokość premii indywidualnej nie może przekroczyć 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
4. Decyzję o przyznaniu i wysokości premii, na wniosek bezpośredniego przełożonego lub z własnej inicjatywy, indywidualnie dla każdego pracownika, podejmuje pracodawca w systemie:
  - 1) kwartalnym – dla Zastępcy Dyrektora i kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych;
  - 2) miesięcznym – dla pozostałych pracowników.
5. Przyznana premia jest wypłacana w systemie określonym w ust. 4 w miesiącu podjęcia decyzji o jej przyznaniu.
6. Pracownik zachowuje prawo do premii 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.

## **§ 12.**

Zasady opracowywania i raportowania wykonania miesięcznych planów pracy/kwartalnych planów działalności, o których mowa w § 11 ust. 1 pkt 4, określa odrębne Zarządzenie Dyrektora Ośrodka.

## **§ 13.**

### **Nagroda**

1. W Ośrodku, w ramach osobowego funduszu płac, tworzy się fundusz nagród w wysokości 3% planowanej wysokości środków finansowych na wynagrodzenia osobowe w danym roku kalendarzowym.
2. Fundusz nagród pozostaje w dyspozycji pracodawcy.
3. Nagrody mogą być przyznane pracownikom Ośrodka m.in.:
  - 1) za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej (bezpośrednio po zaistnieniu uzasadnionych okoliczności);
  - 2) z okazji Dnia Pracownika Samorządowego;
  - 3) za całokształt pracy w danym roku.
4. Nagroda ma charakter uznaniowy.
5. Decyzję o przyznaniu i wysokości nagrody, indywidualnie dla każdego pracownika, w miarę posiadanych środków finansowych, na wniosek bezpośredniego przełożonego lub z własnej inicjatywy, podejmuje pracodawca w oparciu, w szczególności o:
  - 1) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych;
  - 2) złożoność i trudność wykonywanych zadań;
  - 3) wykazywanie inicjatywy i samodzielności w pracy;
  - 4) wyróżniające wyniki oceny okresowej pracownika;
  - 5) zaangażowanie i dyspozycyjność pracownika;
  - 6) samodzielność w realizacji zadań;
  - 7) koleżeńską postawę wobec współpracowników;
  - 8) czas faktycznie przepracowany.
6. 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.

## **§ 14.**

### **Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych**

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.**

### **Dodatkowe wynagrodzenie roczne**

Pracownicy mają prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego przyznawanego według zasad określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. j. Dz.U 2018, poz. 1872).

## **§ 16.**

### **Nagroda jubileuszowa**

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 upływa 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.**

### **Odprawa emerytalna i rentowa**

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.**

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

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;
5. inne należności, które przysługują na podstawie ustaw oraz aktów wykonawczych do nich lub przepisów o randze wyższej od regulaminu.

### **Rozdział 3. Sposób i termin wypłaty wynagrodzeń**

#### **§ 19.**

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

### **Rozdział 4. Postanowienia końcowe**

#### **§ 20.**

1. Indywidualna premia uznaniowa w wysokości 20 % wynagrodzenia zasadniczego, przyznawana i wypłacana na podstawie przepisów dotychczas obowiązującego Regulaminu Wynagradzania Ośrodka ustalonego Zarządzeniem nr 38/2018 z 20 czerwca 2018 r. ze zm., od dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu zostanie włączona do wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
2. W zakresie nieuregulowanym niniejszym Regulaminem mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych oraz Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
3. Pracodawca w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.
4. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie właściwym dla jego ustalenia.

#### **§ 21.**

Regulamin wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2022 r. po uprzednim podaniu jego treści o wiadomości pracowników, w sposób przyjęty w Ośrodku Sportu i Rekreacji w Suwałkach, tj. poprzez wywieszenie, na okres 14 dni, na tablicy ogłoszeń znajdującej się w budynku administracji, opublikowanie w Biuletynie Informacji Publicznej i Intranecie oraz przekazanie samodzielnym stanowiskom i kierownikom wyodrębnionych komórek organizacyjnych Ośrodka Sportu i Rekreacji w Suwałkach celem przekazania treści dokumentu do wiadomości podległych służbowo pracowników.

**WYKAZ STANOWISK, MINIMALNE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE, MINIMALNY I MAKSYMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO USTALONY W KATEGORIACH ZASZEREGOWANIA, MAKSYMALNY POZIOM DODATKU FUNKCYJNEGO PRACOWNIKÓW OŚRODKA SPORTU I REKREACJI W SUWAŁKACH**

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne <sup>1)</sup>		Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony w kategoriach zaszeregowania	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego ustalony w złotych
		Wykształcenie	Staż pracy (w latach)		
<b>Kierownicze stanowiska urzędnicze</b>					
1	Zastępca Dyrektora	wyższe <sup>2)</sup>	5	XVII - XXII	2000
2	Główny Księgowy	według odrębnych przepisów		XVI – XXI	1600
3	Kierownik Działu: a) Administracji i Kadr b) Sportu, Rekreacji i Marketingu	wyższe <sup>2)</sup>	5	XII - XIX	1500
4	Kierownik Zespołu: a) Obiektów nr I b) Obiektów nr II c) Obiektów nr III	wyższe <sup>2)</sup>	5	XII - XIX	1500
5	Kierownik Aquaparku	wyższe <sup>2)</sup>	5	XII - XIX	1500
<b>Stanowiska urzędnicze</b>					
6	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wyższe <sup>2)</sup> lub studia podyplomowe z zakresu bhp	5	XII - XIX	
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 <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	2 3	VIII - XIV	

8	Informatyk	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	- 3	IX - XIV	
9	Referent	średnie <sup>3)</sup>	-	V - XIII	
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>					
10	Menedżer Sportu	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	2 4	XVII - XVIII	
11	Instruktor: a) kulturystyki b) modelarstwa lotniczego c) żeglarstwa d) rekreacji ruchowej	według odrębnych przepisów		XI - XVI	
12	Ratownik wodny	według odrębnych przepisów		XI - XIV	
13	Kierowca	według odrębnych przepisów		IX - XIII	
14	Główny energetyk	wyższe <sup>2)</sup>	5	XIV - XVI	700
15	Kierownik sekcji ds. konserwacji boisk	średnie <sup>3)</sup>	4	XI-XIII	700
16	Kierownik – gospodarz obiektu: sportowego, turystycznego, rekreacyjnego	średnie <sup>3)</sup>	4	XI-XIII	700
17	Operator urządzeń (obiektów Ośrodka)	średnie <sup>3)</sup> zasadnicze <sup>4)</sup>	2	VII-XIII	
18	Pracownik zaplecza sportowego	zasadnicze <sup>4)</sup>	2	VI-IX	
19	Konserwator	średnie <sup>3)</sup> zasadnicze <sup>4)</sup>	-	V-IX	
20	Pomoc administracyjna	średnie <sup>3)</sup>	-	III-IX	

- <sup>1)</sup> 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.
- <sup>2)</sup> 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.
- <sup>3)</sup> 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.

**TABELA MINIMALNYCH I MAKSYMALNYCH STAWEK MIESIĘCZNEGO  
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W POSZCZEGÓLNYCH KATEGORIACH  
ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW OŚRODKA SPORTU I REKREACJI W SUWAŁKACH**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Minimalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w złotych</b>	<b>Maksymalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w złotych</b>
<b>I</b>	2000	2800
<b>II</b>	2020	3000
<b>III</b>	2040	3200
<b>IV</b>	2070	3400
<b>V</b>	2100	3600
<b>VI</b>	2130	3800
<b>VII</b>	2160	4000
<b>VIII</b>	2190	4200
<b>IX</b>	2220	4400
<b>X</b>	2250	4600
<b>XI</b>	2280	4800
<b>XII</b>	2310	5000
<b>XIII</b>	2340	5200
<b>XIV</b>	2370	5700
<b>XV</b>	2400	6200
<b>XVI</b>	2440	6700
<b>XVII</b>	2500	7200
<b>XVIII</b>	2600	7700
<b>XIX</b>	2700	8200
<b>XX</b>	2900	8700
<b>XXI</b>	3100	9200
<b>XXII</b>	3300	9700