

Zarządzenie Nr 06/21

Dyrektora OSiR w Hajnówce

z dnia 17 grudnia 2021 r.

w sprawie przyjęcia Regulaminu Wynagradzania pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji w Hajnówce

Na podstawie § 5 ust. 2 Regulaminu Organizacyjnego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Hajnówce z dnia 03 grudnia 2012 roku, zarządzam co następuje:

§ 1

Przyjmuje się Regulamin Wynagradzania pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji w Hajnówce, stanowiący załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

Traci moc dotychczas obowiązujący Regulamin Wynagradzania pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji w Hajnówce z dnia 18 grudnia 2017 roku.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą po upływie 14 dni od dnia podania do wiadomości pracowników Ośrodka.

Dyrektor OSiR

Mirosław Awksentiuk

Regulamin Wynagradzania

pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji w Hajnówce

I Przepisy wstępne

§ 1

Regulamin Wynagradzania, zwany dalej Regulaminem, opracowano na podstawie art.77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

§ 2

1. Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.
2. Postanowienia Regulaminu obowiązują wszystkich pracowników zatrudnionych w Ośrodku, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.

§ 3

Ilekoć w Regulaminie jest mowa o:

- 1/ Ośrodka - należy przez to rozumieć Ośrodek Sportu i Rekreacji w Hajnówce,
- 2/ najniższym wynagrodzeniu zasadniczym - rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w Załączniku nr 2 do Regulaminu Wynagradzania.

II Warunki wynagrodzenia za pracę

§ 4

W Ośrodku obowiązuje czasowo - premiowy system wynagradzania polegający na ustaleniu dla poszczególnych kategorii zaszeregowania pracowników stawek osobistego zaszeregowania oraz premii regulaminowej.

§ 5

Podstawą zaszeregowania pracowników Ośrodka jest tabela stanowisk, minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego i minimalnych wymagań kwalifikacyjnych pracowników, stanowiąca Załącznik Nr 1 do niniejszego Regulaminu.

§ 6

Wynagrodzenie Dyrektora Ośrodka oraz pozostałe świadczenia związane z pracą ustala Burmistrz Miasta Hajnówka.

§ 7

1. Minimalne miesięczne kwoty wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca Załącznik Nr 2 do niniejszego Regulaminu.

§ 8

1. Pracownikom, zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem, może zostać przyznany dodatek funkcyjny ustalany na podstawie tabeli stanowiącej Załącznik Nr 3 do niniejszego Regulaminu.

§ 9

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.
2. 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.
3. W przypadku, gdy praca w Ośrodku stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Dodatek jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia tj. w pięciu ostatnich dniach każdego miesiąca.

§ 10

Pracownikom Ośrodka przysługuje nagroda roczna, którą ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia rocznego. Nagroda przysługuje w ramach funduszu na płace Ośrodka.

§ 11

1. W ramach środków na wynagrodzenie tworzy się fundusz premiowy, z przeznaczeniem na premie regulaminowe.
2. Wysokość funduszu premiowego oraz zasady przyznawania i wypłacania premii określa Regulamin Premiowania, stanowiący Załącznik Nr 4 do niniejszego Regulaminu.

§ 12

1. Kierowcy, z wyjątkiem samochodu osobowego, za powierzone mu dodatkowe czynności nie wchodzące w zakres jego normalnych obowiązków, przysługuje dodatek w wysokości nie przekraczającej 60% najniższego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust.1 ustala Dyrektor Ośrodka, uwzględniając rodzaj czynności i ich uciążliwość.

III Świadczenia związane z pracą

§ 13

1. Pracownikom Ośrodka przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:

1/ po 20 latach pracy	- 75% miesięcznego wynagrodzenia,
2/ po 25 latach pracy	- 100% miesięcznego wynagrodzenia,
3/ po 30 latach pracy	- 150% miesięcznego wynagrodzenia,
4/ po 35 latach pracy	- 200% miesięcznego wynagrodzenia,
5/ po 40 latach pracy	- 300% miesięcznego wynagrodzenia,
6/ po 45 latach pracy	- 400% miesięcznego wynagrodzenia.

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie 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. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty.
6. W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
7. Wypłata nagrody powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

§ 14

1. Pracownikowi spełniającemu warunki do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - 1/ dwumiesięcznego wynagrodzenia - po dziesięciu latach pracy,
 - 2/ trzymiesięcznego wynagrodzenia - po piętnastu latach pracy,
 - 3/ sześciomiesięcznego wynagrodzenia - po dwudziestu latach pracy.
2. Przy ustalaniu okresów pracy i innych okresów uprawniających do odprawy stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę.
3. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

IV Postanowienia końcowe

§ 15

1. Postanowienia Regulaminu podaje się do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń oraz wyłożenie do wglądu w sekretariacie Ośrodka.
2. Zapoznanie z treścią Regulaminu pracownicy poświadczają pisemnym oświadczeniem.

§ 16

Zmiana Regulaminu może nastąpić w formie, w jakiej został przyjęty.

§ 17

W sprawach nieujętych w Regulaminie mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

T A B E L A

MINIMALNYCH MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW
OŚRODKA SPORTU I REKREACJI w HAJNÓWCE

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych
I	2 150
II	2 200
III	2 250
IV	2 300
V	2 350
VI	2 400
VII	2 450
VIII	2 500
IX	2 550
X	2 600
XI	2 650
XII	2 700
XIII	2 750
XIV	2 800
XV	2 850
XVI	2 900
XVII	2 950
XVIII	3 000
XIX	3 100
XX	3 200
XXI	3 400
XXII	3 600

**Załącznik Nr 1 do Regulaminu Wynagradzania
pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji
w Hajnówce z dnia 17 grudnia 2021 r.**

T A B E L A
STANOWISK, MINIMALNEGO POZIOMU WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO I
MINIMALNYCH WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW
ZATRUDNIONYCH w OŚRODKU SPORTU I REKREACJI w HAJNÓWCE.

Lp	S t a n o w i s k o	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie	Liczba lat pracy
1	2	3	4	5
1	Dyrektor	XIX	wyższe lub według odrębnych przepisów	5
2	Zastępca dyrektora	XVII	wyższe	5
3	Główny księgowy	XVI	według odrębnych przepisów	
4	Menedżer sportu	XVII	wyższe średnie	2 4
5	Kierownik –gospodarz obiektu sportowego	XI	średnie	4
6	Referent	V	średnie	-
7	Sekretarka	IV	średnie	-
8	Pomoc administracyjna	III	średnie	-
9	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	IX	według odrębnych przepisów	
10	Instruktor dyscypliny sportu	XI	według odrębnych przepisów	
11	Trener klasy pierwszej	XVII	według odrębnych przepisów	
12	Trener klasy drugiej	XIV	według odrębnych przepisów	
13	Kasjer	VI	średnie	2
14	Starszy ratownik wodny	XII	według odrębnych przepisów	
15	Ratownik	XI	według odrębnych przepisów	
16	Kierowca samochodu osobowego	V	według odrębnych przepisów	
17	Kierowca ciągnika	V	według odrębnych przepisów	
18	Konserwator urządzeń sportowych	VI	zasadnicze zawodowe	2

19	Robotnik gospodarczy	II	podstawowe	-
20	Sprzedawca biletów	VI	zasadnicze zawodowe	-
21	Sprzątaczką	III	podstawowe	-

T A B E L A

STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
1	440
2	660
3	880
4	1100
5	1320
6	1540
7	1760
8	2200
9	2750

Regulamin Premiowania pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji w Hajnówce

§ 1

1. W ramach środków przeznaczonych na osobowy fundusz płac tworzy się fundusz premiowy w wysokości 25% od wynagrodzenia zasadniczego, zgodnie z planem finansowym na dany rok kalendarzowy.
2. Rozliczenia funduszu premiowego dokonuje się w skali rocznej.

§ 2

W Ośrodku wprowadza się premię regulaminową wypłacaną ze środków naliczonych według zasad określonych w § 1 niniejszego Regulaminu.

§ 3

Pracownik nabywa prawo do premii pod warunkiem przestrzegania porządku i dyscypliny pracy oraz spełnieniu następujących warunków:

- 1/ terminowości i rzetelności wykonywanej pracy na danym stanowisku,
- 2/ operatywności, należytej jakości i wydajności w wykonywaniu powierzonych zadań i poleceń przełożonych,
- 3/ optymalnego wykorzystania czasu pracy,
- 3/ przestrzegania przepisów bhp i p.poż. oraz innych przepisów i zarządzeń związanych z wykonywaną pracą.

§ 4

1. Pracownik traci prawo do premii w całości w następujących przypadkach:
 - 1/ opuszczenia bez usprawiedliwienia 1 dnia pracy,
 - 2/ stawienia się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu lub spożywania alkoholu w miejscu pracy,
 - 3/ rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
 - 4/ rażącego naruszenia ustalonego porządku, dyscypliny pracy, przepisów i zasad bhp, p.poż. lub nie dopełnili obowiązku ochrony mienia Ośrodka albo spowodowali straty w tym mieniu na skutek niegospodarności.
2. Pracownik traci prawo do premii częściowo w następujących przypadkach:
 - 1/ niezadowolającej oceny wykonywanej pracy, w szczególności jej jakości i efektywnego wykorzystania czasu pracy,
 - 2/ odmowę wykonania polecenia lub nie wykonania czynności wchodzących w zakres obowiązków,
 - 3/ innego naruszenia porządku i dyscypliny pracy, w tym nieuzasadnione wykorzystanie urządzeń, sprzętu lub środków transportowych stanowiących własność Ośrodka.

§ 5

Wszelkie okoliczności, w tym przewinienia lub uchybienia w postępowaniu pracownika mające wpływ na pozbawienie lub zmniejszenie premii, nie uwzględnione w danym miesiącu, powodują pozbawienie lub zmniejszenie premii w miesiącu następnym.

§ 6

1. Pracownik otrzymuje premię za czas faktycznie przepracowany.
2. Pracownik traci prawo do premii za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, z wyłączeniem choroby zawodowej, w wysokości proporcjonalnej do jego nieobecności w pracy.

§ 7

1. Pisemne wnioski o pozbawienie lub potrącenie premii kierowane są przez bezpośrednich przełożonych pracowników do Dyrektora Ośrodka.
2. Dyrektor ustala indywidualnie wysokość premii poszczególnym pracownikom w terminie do 25 dnia każdego miesiąca według przygotowanych wniosków.

§ 8

1. Decyzja o pozbawieniu lub potrąceniu premii powinna być doręczona pracownikowi na piśmie, nie później niż do chwili dokonania wypłaty premii, z zastrzeżeniem § 5.
2. Od decyzji o pozbawieniu lub potrąceniu premii pracownikowi przysługuje odwołanie.
3. Odwołanie rozpatruje Dyrektor Ośrodka przy udziale bezpośredniego przełożonego pracownika.
4. Odwołanie powinno być wniesione na piśmie z uzasadnieniem w ciągu 3 dni od daty powiadomienia pracownika o pozbawieniu lub potrąceniu premii.
5. Decyzję o rozpatrzeniu odwołania podejmuje Dyrektor na piśmie i doręcz pracownikowi w terminie 7 dni od daty wniesienia odwołania.

§ 9

Środki pozostające na funduszu premiowym mogą być wykorzystane na podwyższenie premii innym pracownikom.