

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW OŚRODKA SPORTU I REKREACJI W GŁOGOWIE
MAŁOPOLSKIM**

I. PRZEPISY WSTĘPNE

§ 1.

1. Niniejszy Regulamin, zwany dalej Regulaminem określa:
 - a) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
 - b) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
 - c) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
 - d) warunki i sposób przyznawania dodatków do wynagrodzenia.
2. Postanowienia Regulaminu dotyczą wszystkich pracowników Ośrodka Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim (dalej: OSiR) bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko.
3. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem wynagradzania, zostaje dołączone do akt osobowych pracownika.

§ 2.

1. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:
 - a) Pracodawcy- oznacza to Ośrodek Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim, zwany dalej OSiR;
 - b) Dyrektorze – oznacza to Dyrektora Ośrodka Sportu i Rekreacji w Głogowie Małopolskim;
 - c) Pracowniku – oznacza to osobę zatrudnioną w OSiR na podstawie umowy o pracę;
 - d) Ustawie – oznacza to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2024, poz. 1135);
 - e) Kodeksie pracy (k. p.) – oznacza to ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. z 2025, poz. 277);
 - f) Najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się stawkę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego określonego w pierwszej kategorii zaszeregowania.

II. WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE

§ 3

Szczegółowe wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, pomocniczych i obsługi, których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę ustala się na poziomie określonym w ustawie oraz w obowiązujących przepisach wykonawczych.

III. SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA

§ 4.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych
2. Pracownikowi przysługuje:
 1. Wynagrodzenie zasadnicze
 2. Dodatek za wieloletnią pracę zgodnie z ustawą,
 3. Dodatek funkcyjny
 4. Dodatek specjalny
 5. Dodatek za pracę w porze nocnej
 6. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 7. Nagroda jubileuszowa
 8. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy zgodnie z ustawą i rozporządzeniem
 9. Dodatkowe wynagrodzenie roczne zgodnie z ustawą z 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. 2023, poz. 1690 z późn. zm.)
3. Pracownikowi może zostać przyznana nagroda uznaniowa.
4. Oprócz świadczeń wyżej wymienionych, pracownicy mają prawo do: nagród, dodatków i pieniężnych świadczeń związanych z pracą oraz innych należności, które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych do nich lub przepisów o randze wyższej od Regulaminu.

§ 5.

Należne pracownikowi wynagrodzenie za przepracowany miesiąc kalendarzowy wypłacane jest raz w miesiącu, nie później niż do 28 dnia miesiąca.

§ 6

1. Ustala się maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników, zgodnie z załącznikiem nr 2 do Regulaminu.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.

IV. WARUNKI I SPOSÓB PRYZYNAWANIA DODATKÓW

§ 7.

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, związanym z kierowaniem zespołu przysługuje **dodatek funkcyjny**.
2. Ustala się następujące stanowiska, na których jest przyznawany dodatek funkcyjny:
 - a) Dyrektor,
3. Dodatek funkcyjny może zostać przyznany także pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku nie związanym z kierowaniem zespołem, koordynującemu wykonywanie określonych zadań.
4. Wartość kwotową stawek dodatku funkcyjnego określa tabela stanowiąca załącznik Nr 3 do niniejszego Regulaminu.
5. Dodatek funkcyjny jest wliczany do podstawy zasiłku macierzyńskiego, opiekuńczego i chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, nie przysługuje za okresy za które nie przysługuje wynagrodzenie zasadnicze (np. niezdolności do pracy wskutek choroby, macierzyństwa i opieki nad chorym członkiem rodziny). Jest pomniejszany w sposób proporcjonalny za czas wyżej wymienionych nieobecności.

§ 8.

1. **Dodatek specjalny** może zostać przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań w kwocie nieprzekraczającej 50% łącznie wynagrodzenia zasadniczego za wypełnianie tych dodatkowych obowiązków lub zadań, z uwzględnieniem ich ilości oraz potrzebnych do ich wykonywania kwalifikacji.
2. Dodatek specjalny jest wliczany do podstawy zasiłku macierzyńskiego, opiekuńczego i chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, nie przysługuje za okresy za które nie przysługuje wynagrodzenie zasadnicze (np. niezdolności do pracy wskutek choroby, macierzyństwa i opieki nad chorym członkiem rodziny). Jest pomniejszany w sposób proporcjonalny za czas nieobecności w pracy.

§ 9.

1. Pracownikowi przysługuje **dodatek za wieloletnią pracę**. Jego naliczenie rozpoczyna się po pięciu (5) latach pracy w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy następny rok wykonywania pracy aż do osiągnięcia naliczenia w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany pracownikowi w terminie wypłaty wynagrodzenia:
 - a. 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,

- b. 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 zasadnicze oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby, konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny oraz świadczenia rehabilitacyjnego za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczeń społecznych.

§ 10.

1. Pracownikowi wykonującemu **pracę w porze nocnej** tj. w godzinach 22:00 – 6:00 przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 11.

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi **pracę w godzinach nadliczbowych**.
2. Pracownikowi, który na polecenie przełożonego wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, przysługuje według jego wyboru, wynagrodzenie bez prawa do dodatku o którym mowa w przepisach Kodeksu Pracy albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas na wniosek pracownika może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

V. WARUNKI I SPOSÓB PRYZNAWANIA I WYPŁACANIA NAGRÓD INNYCH NIŻ JUBILEUSZOWA

§ 12.

1. Pracownikom może być przyznana **nagroda uznaniowa**.
2. Fundusz nagród obejmuje 10% planowanej wielkości środków na wynagrodzenie dla pracowników OSiR.
3. Decyzją Dyrektora OSiR w/w fundusz nagród może być zwiększony, gdy zostaną stwierdzone takie potrzeby i możliwości.
4. Nagrody dla pracowników przyznaje Dyrektor OSiR. Nagroda dla Dyrektora może być przyznana przez Burmistrza.
5. Nagrody uznaniowe mogą być przyznawane w miarę posiadanych na ten cel środków finansowych, w terminach następujących świąt i okoliczności:
- a. Dzień Pracownika Samorządowego (27 maja),
 - b. 11 Listopada,
 - c. za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej,
 - d. na koniec roku kalendarzowego.
6. Wysokość nagrody uznaniowej ustala się w oparciu o:

- a. ocenę uzyskanych wyników pracy zawodowej,
 - b. stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
 - c. dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika,
 - d. działania usprawniające na stanowisku pracy.
 - e. frekwencję w pracy
- 7. Nagroda wchodzi do podstawy zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego i świadczenia rehabilitacyjnego
 - 8. Nagroda przyznawana jest indywidualnie na podstawie wyżej wymienionych kryteriów.
 - 9. Nagrodę może otrzymać pracownik po przepracowaniu w OSiR co najmniej 6 miesięcy.

VI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 13.

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się odpowiednio przepisy Ustawy, Kodeksu Pracy oraz innych aktów normatywnych regulujących zasady przyznawania dodatków, nagród, odpraw i innych świadczeń związanych z wykonywaniem pracy na podstawie umowy o pracę.

§ 14.

Każdy nowo zatrudniony pracownik przed przystąpieniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym Regulaminem, co potwierdza w pisemnym oświadczeniu, które jest włączane do jego akt osobowych.

§ 15.

Wszelkie zmiany treści Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania, bądź przez wprowadzenie nowego Regulaminu.

§ 16.

- 1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracowników.

Tabela nr 1.

Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w poszczególnych stanowiskach

1. STANOWISKA KIEROWNICZE URZĘDNICZE

Maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego		
Lp.	Stanowisko	Kwota w złotych
1.	Dyrektor	9500

2. STANOWISKA URZĘDNICZE

Maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego		
Lp.	Stanowisko	Kwota w złotych
1.	Kasjer	5500

3. STANOWISKA POMOCNICZE I OBSŁUGI

Maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego		
Lp.	Stanowisko	Kwota w złotych
2.	Starszy konserwator	5500
3.	Konserwator	5200
5.	Sprzątaczką	4900
8.	Ratownik wodny	5400

Załącznik nr 3 do Zarządzenia
Nr 120.2.2025 Dyrektora Ośrodka
Sportu i Rekreacji w Głogowie
Małopolskim z dnia 01.04.2025 r.

Tabela nr 2.

Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego 2500 zł.
