**Zarządzenie Nr 31/2024**

**Dyrektora Kwidzyńskiego Centrum Sportu i Rekreacji
z dnia 29 listopada 2024r.**

**w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Administracji i Obsługi
 Kwidzyńskiego Centrum Sportu i Rekreacji**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz.U. 2024 poz. 1135) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tj. Dz.U. z 2024r. poz. 1638) zarządzam co następuje:

**§ 1**

Ustalam Regulamin Wynagradzania Pracowników Administracji i Obsługi Kwidzyńskiego Centrum Sportu i Rekreacji stanowiący załącznik do niniejszego Zarządzenia.

**§ 2**

Traci moc Zarządzenie nr 27/2017 Dyrektora Kwidzyńskiego Centrum Sportu i Rekreacji z dnia 15 grudnia 2017r. w sprawie Regulaminu Wynagradzania Pracowników Administracji i Obsługi Kwidzyńskiego Centrum Sportu i Rekreacji.

**§ 3**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 01 stycznia 2025r.

Dyrektor

Kwidzyńskiego Centrum Sportu i Rekreacji

Janusz Świder

Załącznik

 do Zarządzenia Nr 31/2024

Dyrektora Kwidzyńskiego Centrum Sportu i Rekreacji
z dnia 29 listopada 2024r.

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA**

**PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI I OBSŁUGI**

**KWIDZYŃSKIEGO CENTRUM SPORTU I REKREACJI**

**I. Przepisy wstępne**

**§ 1**

Regulamin Wynagradzania Pracowników Administracji i Obsługi Kwidzyńskiego Centrum Sportu i Rekreacji, zwany dalej „Regulaminem”, określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą w Kwidzyńskim Centrum Sportu i Rekreacji oraz warunki ich przyznawania.

**§ 2**

1. Postanowienia niniejszego Regulaminu dotyczą wszystkich pracowników bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.
2. Przed dopuszczeniem do pracy każdy pracownik zostaje zapoznany z Regulaminem.
3. Przez pracodawcę w rozumieniu Regulaminu należy rozumieć Kwidzyńskie Centrum Sportu i Rekreacji.

**II. Wynagrodzenie za pracę**

**§ 3**

1. Wynagrodzenie za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
2. Gdy minimalne wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, ulegnie podwyższeniu w taki sposób, że przekroczy wysokość wynagrodzenia należnego pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, nastąpi bezzwłoczna aktualizacja wysokości wynagrodzenia przysługującego takiemu pracownikowi do poziomu nie niższego niż minimalne.

**§ 4**

1. Pracownicy otrzymują wynagrodzenie odpowiednio do rodzaju wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
2. Tabela stanowisk pracowniczych, stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonania pracy na poszczególnych stanowiskach stanowi załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu.

**§ 5**

1. Pracownikowi z tytułu wykonywanej pracy przysługuje:
	1. wynagrodzenie zasadnicze;
	2. dodatek funkcyjny;
	3. dodatek za wieloletnią pracę;
	4. dodatek systemowy dla pracowników zatrudnionych w systemie czterobrygadowym;
	5. dodatek specjalny;
	6. nagroda Dyrektora;
	7. nagroda Burmistrza;
	8. jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy;
	9. nagroda jubileuszowa;
	10. dodatek za pracę w godzinach nocnych;
	11. wynagrodzenie za nadgodziny;
	12. wynagrodzenie chorobowe;
	13. wynagrodzenie urlopowe;
	14. ekwiwalent za urlop;
	15. inne świadczenia związane z pracą.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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.

**III. Wynagrodzenie zasadnicze**

**§ 6**

Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określa się w oparciu o kategorię osobistego zaszeregowania, zgodnie z tabelą stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu.

**IV. Dodatek funkcyjny, dodatek specjalny**

**§ 7**

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny przyznawany jest przez Dyrektora Kwidzyńskiego Centrum Sportu i Rekreacji, zwanego dalej „Dyrektorem”.
3. Dodatek funkcyjny w szczególnie uzasadnionych przypadkach, na umotywowany wniosek bezpośredniego przełożonego, może być przyznany pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem pracą zespołów pracowników.
4. Wysokość dodatku funkcyjnego ustalana jest przez Dyrektora i nie może przekroczyć:
	1. dla pracowników, o których mowa u ust. 1: 100% najniższego wynagrodzenia określonego w rozporządzeniu;
	2. dla pracowników, o których mowa u ust. 3: 50% najniższego wynagrodzenia określonego w rozporządzeniu.
5. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań wykraczających poza zakres czynności, pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.
6. Wysokość dodatku specjalnego, a którym mowa w ust. 5, oraz czas, na który może być przyznany, ustala Dyrektor.
7. Wysokość dodatku specjalnego, a którym mowa w ust. 5 i 6, nie może jednak przekroczyć 60% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

**V. Dodatek za wieloletnią pracę**

**§ 8**

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 wzrasta o 1 % za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. Jeżeli praca w KCSiR w Kwidzynie stanowi dla pracownika dodatkowe zatrudnienie, wliczeniu do okresu zatrudnienia na potrzeby przyznania dodatku za wieloletnią pracę nie podlegają okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Dodatek 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.
5. Dodatek za wieloletnią pracę nie przysługuje za okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego.
6. Dodatek za wieloletnią pracę wypłacany jest 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 nastąpiło w ciągu miesiąca;
	1. za dany miesiąc - jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

**VI. Dodatek systemowy dla pracowników zatrudnionych w systemie czterobrygadowym**

**§ 9**

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w systemie czterobrygadowym, w porze nocnej przysługuje dodatek systemowy w wysokości 15% miesięcznego wynagrodzenia.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za okres, od którego pracownik rozpoczął pracę w systemie czterobrygadowym.

**VII. Jednorazowa odprawa pieniężna**

**§ 10**

1. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy w wysokości:
	1. dwumiesięcznego wynagrodzenia - po 10 latach pracy;
	2. trzymiesięcznego wynagrodzenia - po 15 latach pracy;
	3. sześciomiesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy.
2. Wynagrodzenie o którym mowa w ust. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

**VIII. Nagroda jubileuszowa**

**§ 11**

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa 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. W razie pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
4. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
5. Podstawę do 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.
6. 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 nagrody jubileuszowej.
7. Podstawę do wyliczenia nagrody jubileuszowej stanowi odpowiedni do przepracowanego okresu procent sumy miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu brakuje do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę te wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.

**IX. Inne świadczenia związane z pracą**

**§ 12**

1. Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami w § 5 niniejszego Regulaminu, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:
	1. wynagrodzenie należne z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, oraz inne świadczenia z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą i macierzyństwem na zasadach określonych odrębnymi przepisami;
	2. świadczenia należne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych na zasadach określonych odrębnymi przepisami;
	3. odprawa w związku z powołaniem pracownika do terytorialnej służby wojskowej na zasadach określonych odrębnymi przepisami;
	4. należności z tytułu podróży służbowych na zasadach określonych rozporządzeniem ministra właściwego do spraw pracy w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podroży służbowej;
	5. dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej;
	6. nagroda Dyrektora na zasadach określonych w szczegółowych warunkach wypłacania nagród, stanowiących załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu;
	7. dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej - w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę;
	8. wynagrodzenie za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach ponadwymiarowych;
	9. inne należności, które przysługują na podstawie ustaw, aktów wykonawczych do nich lub innych przepisów prawa pracy o randze wyższej od Regulaminu.
2. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna, na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy.
3. Za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie 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;

**X. Sposoby i termin wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych**

**§ 13**

Wynagrodzenie za pracę wraz z innymi dodatkami i świadczeniami przysługującymi pracownikowi wypłacane jest miesięcznie do 28 dnia miesiąca za dany miesiąc, na rachunek bankowy wskazany przez pracownika. Jeżeli dzień ten przypada na dzień uznany ustawowo za wolny od pracy lub na sobotę, wypłaty dokonuje się w poprzedzającym ten dzień dniu, który nie jest dniem wolnym od pracy ani sobotą.

**§ 14**

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Regulaminem znajdują odpowiednie zastosowanie przepisy:

1. Ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych;
2. Ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy;
3. Rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych;
4. Inne powszechnie obowiązujące przepisy.

Załącznik Nr 1

Regulaminu Wynagradzania Pracowników Administracji

i Obsługi Kwidzyńskiego Centrum Sportu i Rekreacji

z dnia 29 listopada 2024

**TABELA STANOWISK PRACOWNICZYCH
STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO ORAZ WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH NIEZBĘDNYCH DO WYKONYWANIA PRACY**

**NA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISKACH**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| L.p | STANOWISKO | KAT. ZASZEREGOWANIA | MINIMALNA KWOTA WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH WYNIKAJĄCA Z ROZPORZĄDZENIA | MAKSYMALNA KWOTA WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO | MINIMALNE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE |
| **STANOWISKA KIEROWNICZE URZĘDNICZE** |
| 1. | Główny księgowy | XV | 5000 | 8000 | wg odrębnych przepisów |
| **STANOWISKA URZĘDNICZE** |
| 1. | Księgowy | IX | 4400 | 6800 | wyższelub średnie i 2 lata pracy |
| 2. | Kasjer | VIII | 4350 | 6600 |  średnie i 1 rok pracy |
| **STANOWISKA POMOCNICZE I OBSŁUGI** |
| 1. | Specjalista rekreacji ruchowej | XIII | 4800 | 7600 | wg odrębnych przepisów |
| 2. | Instruktor rekreacji ruchowej | XI | 4600 | 7200 | wg odrębnych przepisów |
| 3. | Kierownik obiektu sportowego | XI | 4600 | 7200 | średnie i 4 lata pracy |
| 4. | Ratownik wodny | IX | 4400 | 6800 | wg odrębnych przepisów |
| 5. | Sekretarka | VII | 4300 | 6400 | średnie |
| 6. | Pracownik zaplecza sportowego: (pracownik obsługi) | VI | 4250 | 6200 | zasadnicze i 2 lata pracy |
| 7. | Pracownik zaplecza sportowego: (konserwator) | VI | 4250 | 6200 | zasadnicze i 2 lata pracy |

Załącznik nr 2

Regulaminu Wynagradzania Pracowników Administracji

i Obsługi Kwidzyńskiego Centrum Sportu i Rekreacji

z dnia 29 listopada 2024

**ZASADY PRZYZNAWANIA I WYPŁACANIA NAGRÓD**

**w KWIDZYŃSKIM CENTRUM SPORTU I REKREACJI**

**§ 1**

1. Dyrektor w ramach środków na wynagrodzenia tworzy fundusz nagród pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany „Funduszem” w wysokości 1% planowanego osobowego funduszu płac.

2. Fundusz może być podwyższony przez Dyrektora w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.

3. Nagrody przyznaje Dyrektor z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.

4. O przyznaniu nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej pracownik jest zawiadamiany na piśmie, a odpis zawiadomienia składany jest do akt osobowych pracownika.

**§ 2**

1. Nagrody przyznaje się pracownikom wyróżniającym się w pracy zawodowej w szczególności za:

1. podejmowanie inicjatyw w zakresie poprawy funkcjonowania zakładu;
2. podejmowanie działań mających na celu zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy;
3. wydajność i operatywność w pracy;
4. w zakresie odpowiedzialności materialnej za dbałość o powierzone mienie oraz oszczędne i racjonalne gospodarowanie środkami;
5. stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań;
6. dyspozycyjność pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań zawodowych niemieszczących się w zakresie obowiązków pracownika.

2. Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie ostatniego roku:

a) został ukarany karą upomnienia lub nagany;

b) opuścił jakikolwiek dzień pracy bez usprawiedliwienia.