

Zarządzenie nr 1/2018
Dyrektora Pelplińskiego Centrum Sportu w Pelplinie
z dnia 2 stycznia 2018 r.

w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania pracowników Pelplińskiego Centrum Sportu

Na podstawie art. 77 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz.1502 ze zm.) oraz na podstawie art. 39 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 902 ze zm.), rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2014 r., poz. 1968 ze zm.) zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadza się regulamin wynagradzania pracowników Pelplińskiego Centrum Sportu w Pelplinie, w brzmieniu stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Postanowienia Regulaminu wynagradzania pracowników Pelplińskiego Centrum Sportu w Pelplinie dotyczą wszystkich pracowników Pelplińskiego Centrum Sportu w Pelplinie zatrudnionych na umowę o pracę.

§ 3

Traci moc Zarządzenie nr 3/2017 Dyrektora Pelplińskiego Centrum Sportu z dnia 3 lipca 2017 roku w sprawie wprowadzenia reugulamin wynagradzania pracowników Pelplińskiego Centrum Sportu w Pelplinie.

§ 4

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Dyrektor
Pelplińskiego Centrum Sportu

/-/ Jarosław Kowalczyk

Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Pelplińskim Centrum Sportu w Pelplinie

Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem, ustala się na podstawie art. 77 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 1666, ze zm.), art. 39 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2016r. Poz. 902) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2014 r., poz. 1786)

I. Postanowienia wstępne

§ 1

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) przepisach prawa pracy – rozumie się przez to przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz aktów wykonawczych do ustawy,
- 2) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych,
- 3) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych,
- 4) zakładzie – rozumie się przez to Peplińskie Centrum Sportu w Pelplinie,
- 5) pracodawcy – rozumie się przez to zakład, o którym mowa w pkt. 4, w imieniu którego czynności z zakresu prawa pracy wykonuje dyrektor zakładu,
- 6) pracownikach – rozumie się przez to osoby zatrudnione w zakładzie na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych urzędniczych, oraz pomocniczych i obsługi na podstawie umowy o pracę,
- 7) minimalnym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie określone ustawą o minimalnym wynagrodzeniu;
- 8) najniższym wynagrodzeniu – rozumie się przez to wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, określone w części A załącznika nr 1 do rozporządzenia.

II. Postanowienia ogólne

§ 2

1. Regulamin ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, jak również tryb wypłaty wynagrodzenia za wykonaną pracę.
2. Ponadto w stosunku do pracowników regulamin ustalając warunki wynagradzania określa maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego, warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa oraz warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego.
3. Ponadto w stosunku do pracowników regulamin ustala wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach pracy.

III. Szczegółowe warunki wynagradzania pracowników, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego, warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa, warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego oraz wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach

§ 3

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych oraz ilości i jakości wykonywanej pracy.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
3. Pracownikowi z tytułu zatrudnienia przysługują następujące składniki wynagrodzenia za pracę:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek za wieloletnią pracę,
4. Pracownikowi z tytułu zatrudnienia może być przyznany, jako składnik wynagrodzenia za pracę:
 - 1) dodatek funkcyjny,
 - 2) dodatek specjalny,
5. Pracownikowi przysługują inne świadczenia związane z zatrudnieniem:
 - 1) nagroda,
 - 2) nagroda jubileuszowa,
 - 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
 - 4) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego,
 - 5) ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop,
 - 6) świadczenia za okres czasowej niezdolności do pracy,
 - 7) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 8) dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej,
 - 9) dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta,
6. Pracownikowi przysługują również inne świadczenia związane z zatrudnieniem, w tym:
 - 1) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - 2) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
 - 3) odprawa pośmiertna,
 - 4) rodzinie zmarłego pracownika przysługuje odprawa pośmiertna określona na warunkach i w wysokości wynikającej z art. 93 Kodeksu pracy.
 - 5) dieta za podróż służbową: pracownikowi za czas podróży służbowej przysługuje dieta w wysokości określonej odrębnymi przepisami.
 - 6) ekwiwalent za używanie własnej odzieży lub za odzież ochronną (roboczą: pracownicy obsługi) – zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.
 - 7) ekwiwalent za pranie odzieży – zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy.

§ 4

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Miesięczne **wynagrodzenie zasadnicze** pracownika określa się w umowie o pracę stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji.
2. Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określonego w załączniku nr 1 w części A do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

3. Stawki minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę określa tabela stanowiąca **załącznik nr 1** do regulaminu.
4. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie netto po potrąceniu kwot określonych w ust. 5, 6 i 7.
5. Pracownikowi potrąca się składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i zdrowotne według przepisów o ubezpieczeniach społecznych i powszechnym ubezpieczeniu zdrowotnym.
6. Po odliczeniu należności określonych w ust. 5 oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych podlegają potrąceniu należności określone w art. 87 Kodeksie pracy.
7. Należności inne niż wymienione w ust. 5 i 6 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.
8. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się raz w miesiącu z dołu 28 dnia każdego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
9. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy lub zasiłków chorobowych dokonywana jest w terminie wymienionym w ust. 8.

§ 5

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Pracownikowi przysługuje **dodatek za wieloletnią pracę** ustalany na zasadach określonych w ustawie o pracownikach samorządowych i wypłacany według zasad określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
2. **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.
3. 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 prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
 - 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
4. 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.
5. Jeżeli praca w zakładzie stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
6. Pracownik, który wykonuje pracę w zakładzie, w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

§ 6

Dodatek funkcyjny

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku:
 - a) dyrektor zakładu,
 - b) główny księgowy,przyznaje się **dodatek funkcyjny**.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk określa tabela stanowiąca **załącznik nr 2** do regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny może być przyznany pracownikowi na czas nieokreślony.
4. Dyrektor zakładu decyduje o przyznaniu dodatku funkcyjnego oraz o jego wysokości w odniesieniu do pracowników, z zastrzeżeniem limitów wynikających z Załącznika nr 2 do regulaminu.

Natomiast w odniesieniu do dyrektora zakładu dodatek funkcyjny przyznaje i jego wartość kwotową ustala Burmistrz Miasta i Gminy w Pelplinie.

5. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom na czas powierzenia czasowego zastępstwa lub pełnienia obowiązków na stanowiskach, o których mowa w ust. 2
6. Pracownik traci prawo do dodatku funkcyjnego z końcem miesiąca, w którym przestał zajmować stanowisko, z którym związana jest możliwość przyznania dodatku funkcyjnego.
7. Dodatek funkcyjny wypłacany jest równocześnie z wynagrodzeniem pracownika, z tym, że:
 - a) jeżeli nabycie prawa do dodatku funkcyjnego nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek ten przysługuje za ten miesiąc;
 - b) jeżeli nabycie prawa do dodatku funkcyjnego nastąpiło w ciągu miesiąca dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do niego.
 - c) dodatek funkcyjny wypłacany jest proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia.
 - d) dodatek funkcyjny jest pomniejszany 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
8. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o wypłatę dodatku funkcyjnego, chyba, że został mu on przyznany zgodnie z ust. 4.

§ 7

Dodatek specjalny

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi może być przyznany **dodatek specjalny** w wysokości do 40% łącznie przysługującego mu wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
2. Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony nie dłuższy niż jeden rok.
3. Dyrektor zakładu decyduje o przyznaniu pracownikowi dodatku specjalnego, o okresie, na jaki dodatek ma zostać przyznany oraz o jego wysokości.
4. Dodatek specjalny wypłacany jest równocześnie z wynagrodzeniem pracownika, z tym, że:
 - a) jeżeli nabycie prawa do dodatku specjalnego nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek ten przysługuje za ten miesiąc;
 - b) jeżeli nabycie prawa do dodatku specjalnego nastąpiło w ciągu miesiąca dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do niego.
 - c) dodatek funkcyjny jest pomniejszany 1/30 za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny lub urlopu macierzyńskiego.
5. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o wypłatę dodatku specjalnego, chyba, że został mu on przyznany zgodnie z ust. 3.

§ 8

Nagroda

1. Pracownikowi, który ma szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, wzorowo wypełnia powierzone mu zadania, wykazuje szczególną dbałość o mienie zakładu, przejawia inicjatywę w pracy oraz podnosi kwalifikacje zawodowe zgodnie z potrzebami zakładu może być przyznana **nagroda** wg kryteriów stanowiących **załącznik nr 3** do regulaminu.
2. Wysokość nagrody jest określana każdorazowo w indywidualnej decyzji dyrektora zakładu przyznającej pracownikowi nagrodę.

3. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o wypłatę nagrody, chyba, że została mu przyznana zgodnie z ust. 2.
4. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 5 % planowanego osobowego funduszu płac.
5. Fundusz nagród może być podwyższony przez dyrektora zakładu w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.
6. Dyrektor Pelplińskiego Centrum Sportu w Pelplinie może podjąć decyzję o przyznaniu nagrody tak zwanej „świętecznej” dla wszystkich pracowników PCS w Pelplinie, przyznawanej z okazji Dnia Pracownika Samorządowego i na koniec roku kalendarzowego.

§ 9

Nagroda Jubileuszowa

1. Pracownikowi przysługuje **nagroda jubileuszowa** w wysokości ustalonej i wypłacanej na zasadach określonych w ustawie o pracownikach samorządowych oraz w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
2. Pracownikowi przysługuje **nagroda jubileuszowa** w wysokości:
 - 1) 75 % wynagrodzenia miesięcznego – po 20 latach pracy,
 - 2) 100 % wynagrodzenia miesięcznego – po 25 latach pracy,
 - 3) 150 % wynagrodzenia miesięcznego – po 30 latach pracy,
 - 4) 200 % wynagrodzenia miesięcznego – po 35 latach pracy,
 - 5) 300 % wynagrodzenia miesięcznego – po 40 latach pracy,
 - 6) 400 % wynagrodzenia miesięcznego – po 45 latach pracy.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
4. 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.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
6. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody,
8. 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 brakuje mniej niż 12 miesięcy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
9. 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.

§10

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

Dodatkowe wynagrodzenie roczne przysługuje pracownikowi w wysokości ustalonej i wypłacanej na zasadach określonych w ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080, ze zm.).

§ 11

Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego

Za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie liczone według zasad określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy.

§ 12

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop

1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
2. Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ustala się i wypłaca według zasad określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2 poz.14, ze zm.).

§ 13

Świadczenia za okres czasowej niezdolności do pracy

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy przysługuje pracownikowi na podstawie i zasadach określonych w art. 92 Kodeksu pracy.

1. Do podstawy ustalenia wynagrodzenia i zasiłku za czas choroby oraz zasiłku macierzyńskiego wchodzi następujące składniki wynagrodzenia:
 - a) stawka wynagrodzenia zasadniczego
 - b) dodatek funkcyjny
 - c) dodatek specjalny
 - d) nagrody i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy roczne, w wysokości stanowiącej 1/12 kwoty.
2. Za okres pobierania świadczeń chorobowych tj. wynagrodzenia z tytułu choroby i zasiłków z ubezpieczenia społecznego oraz zasiłku macierzyńskiego zmniejszeniu podlegają - wysokość stawki zasadniczej pracownika oraz poniższe dodatki:
 - a) dodatek funkcyjny
 - b) dodatek specjalny
 - c) inne stanowiące podstawę naliczenia wynagrodzenia i zasiłków za czas choroby i zasiłku macierzyńskiego.
3. Dodatek za wysługę lat nie jest wliczany do podstawy zasiłku chorobowego, ani zasiłku macierzyńskiego. Dodatek ten wypłaca się w pełnej wysokości. Część dodatku przypadająca za dni nieobecności z tytułu choroby i macierzyństwa jest proporcjonalnie pomniejszana do ilości dni nieobecności i ta część nie stanowi podstawy do naliczenia składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne.

§ 14

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, na polecenie pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem za pracę w tych godzinach.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje, jeżeli w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracownik otrzymał czas wolny od pracy.
3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy prawa pracy.
4. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

§ 15

Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek o wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej na zasadach określonych w przepisach prawa pracy.
2. Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

§ 16

Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta w przypadkach, o których mowa w art. 151 11 Kodeksu pracy, pracodawca zapewnia dzień wolny od pracy.
2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie we wskazanym terminie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w święto.
3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku, o którym mowa w ust. 2, regulują przepisy prawa pracy.
4. Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

§ 17

Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę

1. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi przysługuje **jednorazowa odprawa** w wysokości ustalonej i wypłacanej na zasadach określonych w ustawie o pracownikach samorządowych oraz w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
2. Jednorazowa odprawa, o której mowa w ust. 1 przysługuje w wysokości:

- 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po 10 latach pracy,
- 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po 15 latach pracy,

- 3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 4. Do okresów pracy uprawniających do 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.
 5. Jednorazowa odprawa, o której mowa w ust. 1 wypłacana jest w dniu ustania stosunku pracy.
 6. Pracownik, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 18

Ustala się wykaz stanowisk, w tym stanowisk kierowniczych urzędniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi, minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, zaszeregowanie do kategorii wynagrodzenia zasadniczego w brzmieniu stanowiącym **załącznik nr 4** do regulaminu.

IV. Postanowienia końcowe

§ 19

1. W sprawach nieuregulowanych regulaminem stosuje się przepisy Kodeksu pracy, aktów wykonawczych do Kodeksu pracy oraz pozostałych przepisów prawa pracy.
2. Wszelkie zmiany regulaminu następować będą w drodze aneksów, w trybie właściwym dla jego przyjęcia.
3. Regulamin podaje się do wiadomości każdego przyjmowanego do pracy pracownika, a zapoznanie się z jego treścią pracownik potwierdza pisemnym oświadczeniem.
4. Regulamin wchodzi w życie z dniem podjęcia tj. 2 stycznia 2018 r.

Załącznik nr 1

Stawki minimalnego i maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Załącznik nr 2

Wysokość dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk.

Załącznik nr 3

Kryteria przyznawania nagród dyrektora dla pracowników.

Załącznik nr 4

Wykaz stanowisk pracowniczych, w tym pracowników zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach urzędniczych, pomocniczych i obsługi, minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach, zaszeregowanie do kategorii wynagrodzenia zasadniczego i stawek dodatku funkcyjnego.

Załącznik nr 1
Do Regulaminu Wynagrodzenia
stanowiącego załącznik do Zarządzeniem Nr 1 /2018
Dyrektora Pelplińskiego Centrum Sportu
z dnia 02.01.2018 r.

TABELA I

Miesięczne kwoty wynagrodzenia zasadniczego

Lp.	Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
1.	I	1700	2200
2.	II	1720	2400
3.	III	1740	2600
4.	IV	1760	2800
5.	V	1780	3000
6.	VI	1800	3200
7.	VII	1820	3400
8.	VIII	1840	3600
9.	IX	1860	3800
10.	X	1880	4000
11.	XI	1900	4100
12.	XII	1920	4200
13.	XIII	1940	4300
14.	XIV	1960	4400
15.	XV	1980	4500
16.	XVI	2000	4600
17.	XVII	2100	4700
18.	XVIII	2200	5000
19.	XIX	2400	5300
20.	XX	2600	5700
21.	XXI	2800	6100
22.	XXII	3000	6500

Załącznik nr 2
Do Regulaminu Wynagradzania
stanowiącego załącznik do Zarządzeniem Nr 1/2018
Dyrektora Pelplińskiego Centrum Sportu
z dnia 02.01.2018 r.

TABELA II

Stawki dodatku funkcyjnego

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

Załącznik nr 3
Do Regulaminu Wynagradzania
stanowiącego załącznik do Zarządzeniem Nr 1 /2018
Dyrektora Pelplińskiego Centrum Sportu
z dnia 02.01.2018 r.

Nagroda dyrektora dla pracowników
Pelplińskiego Centrum Sportu w Pelplinie

Nagroda jest wyrazem uznania dla pracowników Pelplińskiego Centrum Sportu w Pelplinie za szczególne zaangażowanie w wykonywanie swoich obowiązków.

Warunkiem przyznania nagrody jest łączne spełnianie następujących kryteriów:

- 1) Wzorowa, godna naśladowania praca przejawiająca się inicjatywą w podejmowaniu działań usprawniających organizację pracy na danym stanowisku pracy,
- 2) Gospodarne, efektywne, skuteczne i terminowe wykonywanie zadań w ramach przydzielonych obowiązków służbowych,
- 3) Osiągnięcie szczególnych wyników indywidualnych lub zespołowych w realizowaniu zadań na rzecz Pelplińskiego Centrum Sportu i Gminy Pelplin.

Załącznik nr 4
Do Regulaminu Wynagradzania
Stanowiącego załącznik do Zarządzeniem Nr 1 /2018
Dyrektora Pelplińskiego Centrum Sportu
z dnia 02.01.2018 r.

**WYKAZ STANOWISK, W TYM STANOWISK KIEROWNICZYCH URZĘDNICZYCH,
 URZĘDNICZYCH, POMOCNICZYCH I OBSŁUGI, MINIMALNE WYMAGANIA
 KWALIFIKACYJNE NIE-
 ZBĘDNE DO WYKONYWANIA PRACY NA POSZCZEGÓLNYCH
 STANOWISKACH, MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA
 ZASADNICZEGO DLA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA
 PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ**

TABELA I

Stanowiska kierownicze urzędnicze

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze w kategoriach od - do (minimalne-	Minimalne wymagania		Dodatek funkcyjny kategoria do
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)	
1	Zastępca dyrektora	XVII-XIX	Wyższe ²⁾	5	4
2.	Główny księgowy	XVI- XVIII	wg odrębnych przepisów		4
3.	Kierownik Obiektu sportowego	XII-XVII	Wyższe ²⁾	5	2

TABELA II

Stanowiska urzędnicze

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze w kategoriach od - do (minimalne-	Minimalne wymagania		Dodatek funkcyjny kategoria do
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)	
1.	Inspektor	IX-XIII	wyższe ²⁾ , średnie ³⁾	2 4	
2.	Starszy referent, Specjalista	VIII-XII	wyższe ²⁾ , średnie ³⁾	2 3	
3.	Podinspektor,	VI-XI	wyższe ²⁾ ,	-	

	Księgowy, Kasjer		średnie ³⁾	2	
4.	Referent	V-X	średnie ³⁾	-	

TABELA III
Stanowiska pomocnicze i obsługi

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze w kategoriach od - do (minimalne-	Minimalne wymagania		Dodatek funkcyjny kategoria do
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)	
1	Instruktor sportu	XI – XVII	według odrębnych przepisów		
2	Pracownik zaplecza sportowego, stadionu i inne	VI – IX	zasadnicze zawodowe ⁵⁾	2	
3	Konserwator maszyn i urządzeń	VII – XII	średnie ³⁾ / zasadnicze zawodowe ⁵⁾	1 2	
4	Sekretarka	IV – IX	średnie ³⁾	-	
5	Pomoc administracyjna	III – VIII	średnie ³⁾	-	
6	Konserwator, palacz CO	V – X	średnie zawodowe / zasadnicze zawodowe ⁵⁾ i odpowiednie wyszkolenie w zawodzie	-	
7	Robotnik gospodarczy, magazynowy	II – VII	zasadnicze zawodowe ⁵⁾ / podstawowe ⁵⁾	-	
8	Sprzątaczką	I – V	podstawowe ⁴⁾	-	

²⁾ Wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, a także wymagania określone w ustawie stosownie do opisu stanowiska.

³⁾ Średnie o profilu ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

⁴⁾ Podstawowe i umiejętności wykonywania czynności.

⁵⁾ Zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.