

**Zarządzenie Nr 11/2020**  
**Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Czeladzi**  
**z dnia 14.09.2020 roku**

*w sprawie: wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Czeladzi*

Działając na podstawie art. 77<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 z późn. zm.)

**ZARZĄDZAM:**

**§ 1**

Wprowadzić Regulamin Wynagradzania Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Czeladzi, stanowiący załącznik Nr 1 do niniejszego zarządzenia.

**§ 2**

Traci moc Zarządzenie Nr 7/2005 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Czeladzi z dnia 01.09.2005 r. w sprawie ustanowienia Regulaminu Wynagradzania, Zarządzenie Nr 11/2008 z dnia 01.06 2008r. w sprawie zmiany Regulaminu Wynagradzania Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Czeladzi, Zarządzenie Nr 10 z dnia 04.06.2009r. z w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Czeladzi oraz Zarządzenie Nr 6A z dnia 17.10.2017r. w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu Wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Czeladzi

**§ 3**

Wykonanie zarządzenia powierzam pracownikowi Kadr i Administracji Dorocie Zielińskiej

**§ 4**

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Dyrektor  
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji  
w Czeladzi

Henryk Michalski

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW  
MIEJSKIEGO OŚRODKA SPORTU I REKREACJI W CZELADZI**

**§ 1**

**POSTANOWIENIA OGÓLNE**

**PODSTAWĘ PRAWNĄ REGULAMINU WYNAGRADZANIA STANOWIĄ:**

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks Pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 2020 r., poz. 1320. z późn. zm.).
2. Ustawa z dnia 21 listopad 2008 r. o pracownikach samorządowych (teks jednolity: Dz. U. z 2019 r., poz. 1281 z późn. zm.).
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 936 z późn. zm).

**§ 2**

1. Regulamin wynagradzania określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania.
2. Przepisy regulaminu obowiązują wszystkich pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Czeladzi zatrudnionych na podstawie umowy o pracę bez względu na zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy.
3. Regulamin wynagradzania podaje się do wiadomości każdemu przyjmowanemu do pracy pracownikowi, a zapoznanie się z jego treścią pracownik potwierdza na oświadczeniu, które zostaje dołączone do jego akt

### § 3

Ilekcroć w niniejszym regulaminie jest mowa o:

1. "MOSiR" - rozumie się przez to Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Czeladzi
2. "Regulaminie" - rozumie się przez to Regulamin Wynagradzania Pracowników „MOSiR”
3. "Pracowniku" - rozumie się przez to osoby zatrudnione w MOSiR na podstawie umowy o pracę, niezależnie od wymiaru czasu świadczonej pracy.
4. „Rozporządzenie” – rozumienie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r., poz. 936 z późn. zm).

### § 4

#### **ZASADY WYNAGRADZANIA**

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.
2. Podstawą ustalania wynagrodzenia pracownika są niżej wymienione tabele stanowiące załączniki do regulaminu:
  - tabela miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania, stanowiącą **ZALĄCZNIK NR 1** do regulaminu,
  - szczegółowe wymagania kwalifikacyjne, kwoty wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego, zaszeregowanie do kategorii wynagrodzenia zasadniczego i stawek dodatku funkcyjnego, stanowi **ZALĄCZNIK NR 2** do regulaminu.
3. Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie przysługujące pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu określone właściwymi przepisami.
4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

## § 5

### DODATKI DO WYNAGRODZENIA

OPRÓCZ WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO, PRACOWNIKOM PRZYSŁUGUJĄ DODATKOWE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ:

#### I. DODATEK FUNKCYJNY

1. Przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem zespołem, dla których w **ZALĄCZNIKU NR 3** przewiduje się dodatek funkcyjny.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi tylko za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.
4. Dodatek funkcyjny ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu w związku z pobieraniem zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za czas choroby.

#### II. DODATEK ZA WIELOLETNIĄ PRACĘ

1. Przysługuje pracownikom w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 - ciu latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i więcej latach pracy.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku 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 Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji 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.

5. Dodatek przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Wypłacany jest w terminach wypłaty wynagrodzenia:
- począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeśli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
  - za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

### **III.**

#### **DODATEK SPECJALNY**

1. Przysługuje z tytułu okresowego zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nie przekraczającej 40 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika, a jego wysokość indywidualnie określa Dyrektor MOSiR określając jednocześnie czas na jaki dodatek został przyznany.

### **IV.**

#### **DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ**

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku w art. 151<sup>8</sup> § 1 Kodeksu Pracy.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przyznaje się dodatek w wysokości 10 % godzinowej stawki

wynagrodzenia zasadniczego.

## **§ 6**

### **ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ**

PRACOWNIKOM PRZYSŁUGUJĄ, POZA WYNAGRODZENIEM ZA PRACĘ I WYMIENIONYMI DODATKAMI, RÓWNIEŻ INNE ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE WYNIKAJĄCE ZE STOSUNKU PRACY:

- I. ŚWIADCZENIA NALEŻNE W OKRESIE CZASOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY** w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
- II. ŚWIADCZENIA PRZYSŁUGUJĄCE Z TYTUŁU WYPADKÓW PRZY PRACY I CHORÓB ZAWODOWYCH** w oparciu o art. 92 i 237<sup>1</sup> Kodeksu Pracy oraz przepisów regulujących zakres i wysokość tych świadczeń.
- III. ODPRAWA RENTOWA LUB EMERYTALNA.**
  1. W związku z przejściem na rentę inwalidzką z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi samorządowemu przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
    - **po 10 latach pracy** - w wysokości **2-miesięcznego** wynagrodzenia
    - **po 15 latach pracy** - w wysokości **3-miesięcznego** wynagrodzenia
    - **po 20 latach pracy** - w wysokości **6-miesięcznego** wynagrodzenia.
  2. Do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy 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. Odprawę oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
- V. ODPRAWA W ZWIĄZKU Z POWOŁANIEM DO SŁUŻBY WOJSKOWEJ** należna w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa.
- VI. ODPRAWA PO ŚMIERCI PRACOWNIKA**, przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu

Pracy w wysokości określonej w tym przepisie.

## **VII. NAGRODY JUBILEUSZOWE**

1. Pracownikowi samorządowemu przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

75% wynagrodzenia miesięcznego	- po 20 latach pracy
100 % wynagrodzenia miesięcznego	- po 25 latach pracy
150% wynagrodzenia miesięcznego	- po 30 latach pracy
200% wynagrodzenia miesięcznego	- po 35 latach pracy
300% wynagrodzenia miesięcznego	- po 40 latach pracy
400% wynagrodzenia miesięcznego	- po 45 latach pracy
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. W razie jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
5. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje z urzędu tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawa 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 wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
8. Nagrodę oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
9. 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 rozwiązania stosunku, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

- 10.** Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się mu tylko jedną nagrodę – najwyższą.
  - 11.** Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów o których mowa w ust. 10 ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody 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.
  - 12.** Przepisy ust. 10 i 11 mają odpowiednio zastosowanie w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
- IX. ZWROT KOSZTÓW DELEGACJI SŁUŻBOWYCH** wg zasad ustalonych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2005 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju (Dz. U. z 2005 r., poz. 1554 z późn. zm.).
- X. DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE TZW. „13 PENSJA”** wypłacane na podstawie przepisów o tym wynagrodzeniu, tj. Ustawa z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r., poz. 1872 z późn. zm.) oraz na podstawie Regulaminu wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników MOSiR w Czeladzi.

## **§ 7**

### **PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH**



Za pracę wykonywaną na polecenie bezpośredniego przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje według wyboru pracownika wynagrodzenie albo czas wolny zgodnie z art. 42 ust. 4 Ustawy o pracownikach samorządowych.

## **§ 8**

1. W ramach środków na wynagrodzenia Dyrektor tworzy fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników.
2. Procedury i zasady przyznawania nagród określa Regulamin Nagród Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Czeladzi.

## **§ 9**

### **ZASADY I TERMINY WYPŁAT WYNAGRODZEŃ**

1. Wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkowymi składnikami, oraz wynagrodzenie za dni niezdolności do pracy i zasiłki chorobowe wypłacane są do ostatniego dnia danego miesiąca.
2. Pracodawca zobowiązany jest po zakończonym miesiącu do przekazania pracownikowi odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki wynagrodzenia oraz na prośbę zainteresowanego udostępnienia mu do wglądu dokumentacji płacowej.
3. Wypłata wynagrodzenia następuje w siedzibie MOSiR (kasa) lub przelewem na konto bankowe wskazane przez pracownika w formie pisemnego oświadczenia.

## **§ 10**

### **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 (dwóch) tygodni od dnia podania go do

wiadomości pracowników .

2. Wszystkie zmiany Regulaminu wymagają formy właściwej do jego wprowadzenia.

Załącznik Nr 1

**Kwoty minimalnego maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego w kategoriach zaszeregowania pracowników MOSiR Czeladź**

<b>KATEGORIA ZASZEREGOWANIA</b>	<b>MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH</b>	<b>MAKSYMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH</b>
---------------------------------	--	---

I	1700	2200
II	1720	2500
III	1740	3300
IV	1760	3500
V	1780	3600
VI	1800	3700
VII	1820	3800
VIII	1840	3900
IX	1860	4000
X	1880	4100
XI	1900	4200
XII	1920	4300
XIII	1940	4400
XIV	1960	4500
XV	1980	4600
XVI	2000	4700
XVII	2100	4800
XVIII	2200	4900
XIX	2400	5000
XX	2600	5100
XXI	2800	5200
XXII	3000	5300

Załącznik Nr 2

**STANOWISKA W URZĘDACH GMIN, MIAST (MIAST NA PRAWACH POWIATU)  
I BIURACH ZWIAZKÓW JEDNOSTEK SAMOTRZĄDU TERYTORIALNEGO**

l.p.		Minimalny poziom	Minimalne wynagrodzenie kwalifikacyjne <sup>1)</sup>
------	--	------------------	--

	<b>Stanowisko</b>	<b>wynagrodzenia zasadniczego</b>	<b>Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe</b>	<b>Staż pracy (w latach)</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>I. Wszystkie jednostki</b>				
<b>Stanowiska kierownicze urzędnicze</b>				
1.	Główny Księgowy	XVI	wyższe	Wg odrębnych przepisów
2.	Kierownik Działu, samodzielnego Referatu, samodzielnej Sekcji	XII	wyższe <sup>2)</sup>	5 lat
<b>Stanowiska urzędnicze</b>				
1.	Główny Specjalista	XII	wyższe <sup>2)</sup>	5 lat
2.	Starszy Specjalista	X	wyższe <sup>2)</sup>	5 lat
3.	Starszy Inspektor	IX	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>2)</sup>	4 lata 5 lat
4.	Specjalista	VIII	wyższe <sup>2)</sup>	4 lata
5.	Inspektor	IX	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>2)</sup>	2 lata 5 lat
6.	Starszy Referent	VI	wyższe <sup>2)</sup>	
7.	Referent	V	średnie <sup>3)</sup>	
<b>Stanowiska pracownicze i obsługi</b>				
1.	Kierownik Recepcji	VIII	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	4 lata
2.	Starszy operator elektronicznych monitorów ekranowych, starszy recepcjonista, starszy magazynier, zaopatrzeniowiec, operator sprzętu audiowizualnego, operator urządzeń, konserwator maszyn i urządzeń	VII	średnie <sup>3)</sup>	1 rok
3.	Recepcjonista	IV	średnie <sup>3)</sup> zasadnicze zawodowe <sup>4)</sup>	1 rok 2 lata

4.	Pomoc Administracyjna (biurowa, techniczna)	III	średnie <sup>3)</sup>	
5.	Kierowca samochodu Towarowo - osobowego	IX		
6.	Konserwator	V	zasadnicze zawodowe <sup>4)</sup> odpowiednie wykształcenie w zawodzie	
7.	Robotnik gospodarczy (magazynowy)	II	zasadnicze zawodowe <sup>4)</sup>	
8.	Sprzedawca biletów	VI	zasadnicze zawodowe <sup>4)</sup> podstawowe <sup>5)</sup>	
9.	Sprzątaczką	I	podstawowe <sup>5)</sup>	
<b>XVIII. Ośrodki Sportu i Rekreacji</b>				
<b>Stanowiska pracownicze i obsługa</b>				
1.	Menager sportu	XV	wyższe <sup>2)</sup> średnie <sup>3)</sup>	2 lata 4 lata
2.	Specjalista: dyscypliny sportu, sportu osób niepełnosprawnych, odnowy biologicznej, rekreacji ruchowej	XIV	Jak dla instruktora lp. 24	
3.	Instruktor: dyscypliny sportu, sportu osób niepełnosprawnych, odnowy biologicznej, rekreacji ruchowej	XI	wg odrębnych przepisów	
4.	Kierownik – Gospodarz obiektu: sportowego, turystycznego, rekreacyjnego	XI	średnie <sup>3)</sup>	4 lata
5.	Pracownik zaplecza sportowego, koniuszy, stajenny, sprzętowy, przystaniowy, konserwator urządzeń sportowych, obsługi basenu kąpielowego, lodowiska, stadionu, przystani i inne	VI	zasadnicze zawodowe <sup>4)</sup>	2 lata

6.	Majster	VI	średnie <sup>3)</sup>	
----	---------	----	-----------------------	--

Załącznik nr 3

### TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

<b>Stawka dodatku funkcyjnego</b>	<b>Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)</b>	<b>Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)</b>
1	200	440
2	200	660
3	200	880
4	200	1.100
5	200	1.320
6	200	1.540
7	200	1.760
8	200	2.200
9	200	2.750
	300	
	300	
	300	

