

Zarządzenie Nr 1/2023
Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Czeladzi
z dnia 14.02.2023 roku

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

Działając na podstawie art. 77² 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 17/2021 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Czeladzi z dnia 01.12.2021r.

§ 3

Wykonanie zarządzenia powierzam pracownikowi Kadr i Organizacji Imprez Beacie Kozioł

§ 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

Jakub Kuźdzał

**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 28 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960 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

Ilekoć 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 **ZAŁĄCZNIKU 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. 151⁸ § 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.

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 237¹ 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 upłynie 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.

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

TABELA

A. Obowiązująca do dnia 28 lutego 2023r.

KATEGORIA ZASZEREGOWANIA	MINIMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH	MAKSYMALNY POZIOM WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO W ZŁOTYCH
I	2000	2200
II	2020	2500
III	2040	3300
IV	2070	3500
V	2100	3600
VI	2130	3700
VII	2160	3800
VIII	2190	3900
IX	2220	4000
X	2250	4100
XI	2280	4200
XII	2310	4300
XIII	2340	4400
XIV	2370	4500
XV	2400	4600
XVI	2440	4700
XVII	2500	4800
XVIII	2600	4900
XIX	2700	5000
XX	2900	5100
XXI	3100	5200
XXII	3300	5300

TABELA**B. obowiązująca od dnia 1 marca 2023r.**

Kategorie zaszeregowania	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	3.000,-	4.875,-
II	3.050,-	5.025,-
III	3.100,-	5.250,-
IV	3.150,-	5.475,-
V	3.200,-	5.625,-
VI	3.250,-	5.775,-
VII	3.300,-	5.925,-
VIII	3.350,-	6.225,-
IX	3.400,-	6.375,-
X	3.450,-	6.525,-
XI	3.500,-	6.675,-
XII	3.550,-	6.825,-
XIII	3.600,-	6.975,-
XIV	3.650,-	7.125,-
XV	3.700,-	7.275,-
XVI	3.700,-	7.425,-
XVII	3.800,-	7.725,-
XVIII	3.900,-	7.875,-
XIX	4.000,-	8.025,-
XX	4.100,-	8.175,-
XXI	4.200,-	8.325,-
XXII	4.300,-	8.475,-

STANOWISKA W SAMORZĄDOWYCH JEDNOSTKACH ORGANIZACYJNYCH

l.p.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
I. Wszystkie jednostki				
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1.	Główny Księgowy	XVI		Wg odrębnych przepisów
2.	Kierownik Działu, samodzielnego Referatu, samodzielnej Sekcji	XII	wyższe ²⁾	5 lat
Stanowiska urzędnicze				
1.	Główny Specjalista	XII	wyższe ²⁾	4 lata
2.	Starszy Specjalista	X	wyższe ²⁾	3 lata
3.	Starszy Inspektor	IX	wyższe ²⁾ średnie ²⁾	2 lata 4 lata
4.	Specjalista	VIII	wyższe ²⁾ średnie ²⁾	2 lata 3 lata

5.	Inspektor	IX	wyższe ²⁾ średnie ²⁾	1 rok 3 lata
6.	Starszy Referent	VI	wyższe ²⁾ średnie ²⁾	- 2 lata
7.	Referent	V	średnie ³⁾	-
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1.	Kierownik Recepcji	VIII	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 4 lata
2.	Starszy operator elektronicznych monitorów ekranowych, starszy recepcjonista, starszy magazynier, zaopatrzeniowiec, operator sprzętu audiowizualnego, operator urządzeń, konserwator maszyn i urządzeń	VII	średnie ³⁾ zasadnicze	1 rok 2 lata
3.	Recepcjonista	IV	średnie ³⁾ zasadnicze zawodowe ⁴⁾	1 rok 2 lata
4.	Pomoc Administracyjna (biurowa, techniczna)	III	średnie ³⁾	-
5.	Starszy Konserwator	VI	zasadnicze	3 lata
6.	Majster	IX	średnie	3 lata
7.	Sprzątaczką	III	podstawowe ⁵⁾	-
XVIII. Ośrodki Sportu i Rekreacji				
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1.	Menager sportu	XVII	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	2 lata 4 lata
2.	Specjalista: dyscypliny sportu, sportu osób niepełnosprawnych, odnowy biologicznej, rekreacji ruchowej	XIV	Jak dla stanowisk 1p.18	

3.	Instruktor: dyscypliny sportu, sportu osób niepełnosprawnych, odnowy biologicznej, rekreacji ruchowej	XI	wg odrębnych przepisów	
4.	Kierownik – Gospodarz obiektu: sportowego, turystycznego, rekreacyjnego	XI	średnie ³⁾	4 lata
5.	Pracownik zaplecza sportowego, koniuszy, stajenny, sprzętowy, przystaniowy, konserwator urządzeń sportowych, obsługi basenu kąpielowego, lodowiska, stadionu, przystani i inne	VI	zasadnicze z	2 lata

Załącznik nr 3

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)
-----------------------------------	--	--

1	200	440
2		660
3	200	880
4	200	1.100
5		1.320
6	200	1.540
7	200	1.760
8		2.200
9	200	2.750
	300	
	300	
	300	