

**ZARZĄDZENIE Nr 1/ 2020**

**Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Ełku**

**z dnia 20 luty 2020 r.**

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Ełku.**

Na podstawie art. 77<sup>2</sup> ustawy z 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.), art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2019 r. poz. 1282) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2018 r. poz. 936 z późn. zm.), po uzgodnieniu z Przedstawicielem Pracowników MOSiR.

zarządzam, co następuje:

**§ 1**

Wprowadza się Regulamin Wynagradzania Pracowników w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Ełku, stanowiący załącznik do niniejszego Zarządzenia.

**§ 2**

Traci moc:

Traci moc Zarządzenie Nr 11/2015 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Ełku z dnia 16 listopada 2015 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Ełku.

**§ 3**

Wykonanie zarządzenia powierza się wszystkim pracownikom zatrudnionym w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Ełku pod nadzorem Dyrektora.

**§ 4**

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 5 marca 2020r.

**RADCA PRAWNY**  
Zofia Detkiewicz  
115/123

*Piotr Kusza*

**DYREKTOR**  
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Ełku  
*Konrad Siemienkiewicz*



~~SECRET~~  
CONFIDENTIAL  
CONFIDENTIAL

# REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW MIEJSKIEGO OŚRODKA SPORU I REKREACJI W EŁKU

Regulamin wynagrodzenia, zwany dalej regulaminem, został ustalony na podstawie:  
- art.77<sup>2</sup> ustawy z 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019r. poz. 1040 z późn. zm.),  
- art.39 ust. 1 i 2 ustawy z 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936 z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

## I Postanowienia ogólne

### § 1

Regulamin określa:

- a) wymagania kwalifikacyjne pracowników ,
- b) szczegółowe warunki wynagrodzenia, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego,
- c) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii i nagród innych niż nagroda jubileuszowa,
- d) warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego.

### § 2

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o :

- a) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych ,
- b) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018r poz. 936 z późn.zm.),
- c) jednostce – rozumie się przez to Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Ełku,
- d) kierownikowi jednostki – rozumie się przez to Dyrektora MOSiR w Ełku,
- e) pracodawcy – rozumie się przez to Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Ełku,
- f) pracownikowi – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w MOSiR Ełk na podstawie umowy o pracę,
- g) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się stawkę minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w kategorii zaszeregowania, w załączniku nr 1 do rozporządzenia.

### § 3

1. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia ustalonego w ustawie z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2018 poz. 2177 z późn.zmian.).
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia takiego pracownika ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin pracy przypadającej do przepracowania przez pracownika w danym miesiącu, biorąc za podstawę wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

## II Wymagania kwalifikacyjne

### § 4

Wymagania kwalifikacyjne pracowników niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach ustala się na poziomie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych, określonych w rozporządzeniu.

## III Szczegółowe warunki wynagrodzenia

### § 5

Pracownikom przysługuje:

- a) wynagrodzenie zasadnicze,
- b) dodatek za wieloletnią pracę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- c) dodatek funkcyjny, zgodnie z § 10 regulaminu,
- d) dodatek specjalny, zgodnie z § 11 regulaminu,
- e) dodatek za pracę w porze nocnej, zgodnie z kodeksem pracy,
- f) premia, zgodnie z § 9 regulaminu,
- g) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczonych, zgodnie z ustawą i kodeksem pracy,
- h) nagroda jubileuszowa, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem,
- i) nagroda z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, zgodnie z § 7 i § 8 regulaminu,
- j) dodatkowe wynagrodzenie roczne, zgodne z ustawą z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek strefy budżetowej (Dz.U. z 2018r poz. 1872.),
- k) jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, zgodnie z ustawą i rozporządzeniem ,
- l) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z ustawą z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz .U. 2018, poz. 1969),
- m) odprawę pośmiertną zgodnie z kodeksem pracy.

### § 6

Ustala się :

- a) tabelę minimalnych stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu,
- b) tabelę stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu,
- c) tabelę kategorii zaszeregowania stawek dodatku funkcyjnego oraz wymagań kwalifikacyjnych dla stanowisk, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu,
- d) regulamin premiowania, stanowiący załącznik nr 4 do regulaminu.

#### **IV Warunki przyznawania i sposób wypłacania premii oraz nagród innych niż nagroda jubileuszowa.**

##### **§ 7**

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się Fundusz Nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, pozostający w dyspozycji Dyrektora.
2. Nagrodę przyznaje Dyrektor na uzasadniony wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub z własnej inicjatywy.

##### **§ 8**

1. Nagroda może zostać przyznana w szczególności za:
  - a) szczególne osiągnięcia w pracy,
  - b) wykonywanie dodatkowych zadań, wykraczających poza zakres podstawowych obowiązków wynikających z umowy o pracę lub aktu powołania, za które pracownik nie otrzymuje dodatku specjalnego,
  - c) inicjatywę i samodzielność w stosunku rozwiązań usprawniających realizację powierzonych zadań,
  - d) systematyczne i efektywne podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
  - e) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych.
2. Opis zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.

##### **§ 9**

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenie pracodawca tworzy Fundusz Premiowy dla pracowników z którymi stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, w wysokości do 20% planowanego osobowego funduszu płac.
2. Zasady przyznawania i wypłacania premii określa regulamin premiowania, stanowiący załącznik nr 4 do regulaminu.

#### **V Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego**

##### **§ 10**

1. Pracownikom zatrudnionym na kierowniczych stanowiskach urzędniczych, przysługuje dodatek funkcyjny według stawek określonych w załączniku nr 2 do regulaminu.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje w wysokości ustalonej zgodnie z tabelą maksymalnych kategorii zaszeregowania oraz stawek dodatku funkcyjnego także pracownikom zatrudnionym na stanowiskach innych niż kierownicze, na którym stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu wraz z tabelą stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych. W razie



nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.

#### § 11

1. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększania zakresu obowiązków służbowych lub powierzania dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.
3. W indywidualnych przypadkach dodatek specjalny może zostać przyznany także na czas nieokreślony.
4. Decyzję o przyznaniu dodatku podejmuje Dyrektor.
5. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenie, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego.
6. Dodatek specjalny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym, niezdolnością do pracy wywołaną chorobą oraz korzystaniem ze zwolnień od pracy, których pracodawca ma obowiązek udzielić na podstawie kodeksu pracy i jego przepisów wykonawczych. W razie nieobecności spowodowanej innymi okolicznościami jest proporcjonalnie zmniejszany o liczbę godzin tej nieobecności.

#### VI Postanowienia końcowe

##### § 12

W sprawach nieuregulowanych w regulaminie stosuje się przepisy: ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagrodzenia pracowników samorządowych, kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

##### § 13

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.

##### § 14

Wszelkie zmiany niniejszego regulaminu wymagają formy pisemnej w porozumieniu z przedstawicielem pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Elku

##### § 15

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od daty podania do wiadomości pracowników.

##### § 16

Regulamin został uzgodniony z przedstawicielem pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Elku

Wchodzi w życie z dniem ..... 5.03.2020

Przedstawiciel  
Pracowników  
MOSiR

*Protw Burek*

Pracodawca  
**DYREKTOR**  
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Elku  
*Konrad Siemienkiewicz*

**ZAŁĄCZNIK NR 1**

**TABELA MINIMALNYCH STAWEK MIESIĘCZNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Minimalna stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w zł</b>
I	1700
II	1720
III	1740
IV	1760
V	1780
VI	1800
VII	1820
VIII	1840
IX	1860
X	1880
XI	1900
XII	1920
XIII	1940
XIV	1960
XV	1980
XVI	2000
XVII	2100
XVIII	2200
XIX	2400
XX	2600
XXI	2800
XXII	3000

**Przedstawiciel**

**Pracowników**

**MOSiR**

*Piotr Buszko*

**Pracodawca**

**DYREKTOR**  
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Elku  
*Konrad Siemienkiewicz*

ZALĄCZNIK NR 2

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1	do 40
2	do 60
3	do 80
4	do 100
5	do 120
6	do 140

Przedstawiciel  
Pracowników  
MOSiR

*Piotr Buzon*

Pracodawca

*[Signature]*  
**DYREKTOR**  
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Elku  
*Konrad Siemienkiewicz*



**ZAŁĄCZNIK NR 3**

Wykaz stanowisk urzędniczych, pomocnicze i obsługi, kategorie zaszeregowania, stawki dodatku funkcyjnego, wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach obowiązujących w MOSiR Elk zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

Stanowiska	Kategoria zaszeregowania	Stawka dodatku funkcyjnego	Wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	4	5	6
<b>Kierownicze stanowiska urzędowe</b>				
Główna Księgowa	XVI	6	Według odrębnych przepisów <sup>1</sup>	
<b>Stanowiska urzędnicze</b>				
Główny specjalista	XII	2	Wyższe <sup>2</sup>	4
Starszy specjalista	X	-	Wyższe <sup>2</sup>	3
Specjalista	VIII	-	Wyższe <sup>2</sup>	2
			Średnie <sup>3</sup>	3
Inspektor ds. BHP	IX	-	Według odrębnych przepisów	
Starszy księgowy	VII	-	Wyższe <sup>2</sup>	2
			Średnie <sup>3</sup>	4
Samodzielny referent	VII	-	Wyższe <sup>2</sup>	2
			Średnie <sup>3</sup>	4
Starszy referent księgowy, kasjer	VI	-	Wyższe <sup>2</sup> Średnie <sup>3</sup>	2
Referent	V	-	Średnie <sup>3</sup>	-
<b>Stanowiska pomocnicze i obsługi</b>				
Menedżer sportu	XVII	3	Wyższe <sup>2</sup>	2
			Średnie <sup>3</sup>	4
Kierownik gospodarz obiektu: sportowego, turystycznego, rekreacyjnego	XI	1	Średnie <sup>3</sup>	4

Starszy ratownik wodny	XII	-	Jak dla stanowiska ratownika wodnego	Jak dla stanowiska ratownika wodnego
Ratownik wodny	XI	-	Według odrębnych przepisów	Według odrębnych przepisów
Recepcjonistka	IV	-	Średnie <sup>3</sup>	1
			zasadnicze zawodowe <sup>4</sup>	2
Sekretarka	IV	-	Średnie <sup>3</sup>	-
Pracownik zaplecza sportowego	VI	-	Zasadnicze zawodowe <sup>4</sup>	2
Konserwator maszyn i urządzeń	VII	-	Średnie <sup>3</sup>	1
			Zasadnicze zasadowe <sup>4</sup>	2
Starszy konserwator	VI	-	Zasadnicze <sup>4</sup>	3
Konserwator	V	-	Średnie <sup>3</sup>	
			Zasadnicze zawodowe <sup>4</sup>	
Starszy dozorca	III	-	Podstawowe <sup>5</sup>	-
Dozorca	II	-	Podstawowe <sup>5</sup>	-
Starszy szatniarz	III	-	Podstawowe <sup>5</sup>	-
Szatniarz	II	-	Podstawowe <sup>5</sup>	-
Sprzątaczką	II	-	Podstawowe <sup>5</sup>	-
Instruktor	XI	-	Według odrębnych przepisów	-

- 1) Minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla kierowniczych stanowisk urzędniczych i stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, które są określone w załączniku nr 3 do rozporządzenia, uwzględniają wymagania określone w ustawie, przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1282).
- 2) Wykształcenie wyższe – rozumie się przez to studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym, o odpowiednim kierunku

umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

- 3) Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 1148 z późn. zmian.), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.
- 4) Wykształcenie zasadnicze – rozumie się przez to wykształcenie zasadnicze branżowe lub zasadnicze zawodowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku.
- 5) Wykształcenie podstawowe – rozumie się przez to wykształcenie podstawowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, a także umiejętność wykonywania czynności na stanowisku.
- 6) Według Europejskiego Systemu Opisu Kształcenia Językowego Rady Europy.
- 7) Szkoleń mających na celu pozyskanie wiedzy, umiejętności i kompetencji umożliwiających wykonywanie pracy w środowisku międzynarodowym w ramach programu szkoleń, o którym mowa w art. 8 ust. 1 lit. a (iii) rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz. Urz. UE L 107 z 22.04.2016, str. 1).

Przedstawiciel  
Pracowników  
MOSiR

*Patrycja Białas*

Pracodawca

**DYREKTOR**  
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Elku  
*Konrad Siemienkiewicz*

## ZAŁĄCZNIK NR 4

### Regulamin Premiowania Pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Elku

#### § 1

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenie tworzy się Fundusz Premiowy dla pracowników, z którymi stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, w wysokości do 20% planowanego osobowego funduszu płac.

#### § 2

1. Wysokość premii ustala Dyrektor MOSiR.
2. Kierownicy poszczególnych działów oraz Menedżerowie przedkładają co miesiąc Dyrektorowi wnioski o przyznanie premii i jej wysokości dla poszczególnych, podległych sobie pracowników.

#### § 3

1. Przyznanie i wysokość premii zależy od indywidualnej oceny każdego pracownika.
2. Za podstawę obliczenia premii przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika.
3. Maksymalna wysokość indywidualnej premii pracownika nie może przekroczyć 20% jego wynagrodzenia zasadniczego za miesiąc, za który przysługuje premia.
4. Warunkiem otrzymania premii jest:
  - a) wzorcowe, sumienne i terminowe wykonywanie zadań służbowych ustalonych w zakresie czynności,
  - b) zachowanie wysokiej kultury osobistej w stosunku do przełożonych, współpracowników oraz klientów MOSiR,
  - c) szczególna dbałość o obiekty, urządzenia, narzędzia i środki powierzone pracownikom, jak również o ład i porządek w zakładzie pracy,
  - d) przestrzeganie regulaminów i instrukcji obowiązujących w MOSiR,
  - e) wykonywanie prac dodatkowych zleconych przez przełożonego, a nie wynikających z obowiązków pracownika,
  - f) wykonywanie prac dodatkowych za nieobecnego pracownika,
  - g) podejmowanie z własnej inicjatywy działań dodatkowych usprawniających pracę jednostki.
5. Pracownikowi można nie przyznać premii za dany miesiąc, jeżeli nie spełni choćby jednej z przesłanek określonych w ust. 4.
6. Wypłata premii następuje w terminie wypłaty wynagrodzenia.

Przedstawiciel  
Pracowników  
MOSiR

*Proszę Bursę*

Pracodawca  
**DYREKTOR**  
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Elku  
*Konrad Siemienkiewicz*