

ZARZĄDZENIE Nr 7/ 2023

Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Ełku

z dnia 15 listopada 2023 r.

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

Na podstawie art. 77² ustawy z 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.), art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2022 r. poz. 1282) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2021 r. poz. 1960 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 1/2020 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Ełku z dnia 20 lutego 2020 r. 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 1 grudnia 2023r.

DYREKTOR
Miejskiego Ośrodka Sportu
i Rekreacji w Ełku
Paweł Żuk

RADCA PRAWNY
Zofia Biełkiewicz

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW MIEJSKIEGO OŚRODKA SPORU I REKREACJI W EŁKU

Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem, został ustalony na podstawie:
-art.77² ustawy z 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465),
-art.39 ust. 1 i 2 ustawy z 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022r.poz.530) oraz rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25.10.2021r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 z póź.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 2008 r. o pracownikach samorządowych,
- b) rozporządzeniu – rozumie się przez to rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25.10.2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 z póź.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 przez to 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 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25.10.2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960 z póź zm.).
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.

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 nadliczbowych, 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, zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek strefy budżetowej (Dz.U. z 2023 r. poz. 1960.),
- 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 2003 r., o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
- m) odprawę pośmiertną zgodnie z kodeksem pracy.

§ 6

Ustala się :

- a) tabelę minimalnych i maksymalnych 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 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 wynagrodzenia, 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 może być przyznany również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach niezwiązanych z kierowaniem jednostką organizacyjną, dla których zgodnie z załącznikiem nr 3 do Regulaminu przewiduje się możliwość przyznania tego dodatku, według stawek określonych w załączniku 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, powierzania dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy.
2. Decyzję o przyznaniu dodatku podejmuje Dyrektor.
3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenie, w kwocie nieprzekraczającej 30% wynagrodzenia zasadniczego.
4. 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 Ełku.

§ 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 Ełku.

Wchodzi w życie z dniem 01.12.2023 r.

Przedstawiciel
Pracowników
MOSiR



Pracodawca

DYREKTOR
Miejskiego Ośrodka Sportu
i Rekreacji w Ełku

Paweł Żuk

ZAŁACZNIK NR 1**TABELA MINIMALNYCH I MAKSYMALNYCH STAWEK MIESIĘCZNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w zł	Maksymalna stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w zł
I	3300	5800
II	3350	6000
III	3400	6200
IV	3450	6400
V	3500	6600
VI	3550	6800
VII	3600	7000
VIII	3650	7200
IX	3700	7400
X	3800	7600
XI	3900	8500
XII	4000	9000
XIII	4100	10 000
XIV	4200	11 000
XV	4300	12 000
XVI	4400	13 000
XVII	4600	14 000
XVIII	4800	15 000
XIX	5000	16 000
XX	5200	17 000

ZAŁĄCZNIK 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

Bartosz Proch

Pracodawca

DYREKTOR
Miejskiego Ośrodka Sportu
i Rekreacji w Elku

Paweł Żuk

ZAŁĄCZNIK NR 3

Wykaz stanowisk urzędniczych, pomocniczych 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	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Stawka dodatku funkcyjnego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5
Kierownicze stanowiska urzędnicze				
Główna Księgowa	XV	6	Według odrębnych przepisów ¹	
Stanowiska urzędnicze				
Główny specjalista	XIII	2	Wyższe ²	4
Starszy specjalista	XI	-	Wyższe ²	3
			Średnie ³	5
Specjalista	X	-	Wyższe ²	-
			Średnie ³	3
Inspektor ds. BHP	IX	-	Według odrębnych przepisów	
Starszy księgowy	XI	-	Wyższe ²	3
			Średnie ³	5
Samodzielny referent	X	-	Wyższe ²	1
			Średnie ³	4
Starszy referent	IX	-	Wyższe ²	-
			Średnie ³	2
Referent, kasjer	VIII	-	Średnie ³	1
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
Menedżer sportu	XVI	3	Wyższe ² Średnie ³	3 5
Kierownik gospodarz obiektu: sportowego, turystycznego, rekreacyjnego	XI	1	Średnie ³	4
Starszy ratownik wodny	XI	-	Jak dla stanowiska ratownika wodnego	Jak dla stanowiska ratownika wodnego

Ratownik wodny	IX	-	Według odrębnych przepisów	Według odrębnych przepisów
Recepcjonista	VII	-	Średnie ³	-
			zasadnicze ⁴	2
Sekretarka	VII	-	Średnie ³	-
Pracownik zaplecza sportowego	VI	-	Zasadnicze ⁴	2
Konserwator urządzeń sportowych, konserwator obsługi basenu kąpielowego (lodowiska, stadionu)	VI	-	Zasadnicze ⁴	2
Starszy konserwator	VIII	-	Zasadnicze ⁴	3
			Średnie ³	2
Konserwator	V	-	Zasadnicze ⁴	-
Sprzątaczką	II	-	Podstawowe ⁵	-
Instruktor dyscypliny sportu	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](#) z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530), przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z [art. 6 ust. 4 pkt 1](#) tej ustawy.

2) Wykształcenie wyższe - rozumie się przez to ukończenie studiów potwierdzone dyplomem, o którym mowa w [art. 77 ust. 1](#) ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742 i 1088), w zakresie 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 2023 r. poz. 900), o odpowiednim profilu umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych stosownie do opisu stanowiska.

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

Pracodawca

DYREKTOR
Miejskiego Ośrodka Sportu
i Rekreacji w Elku

Paweł Żuk

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, z późn. zm.).

Przedstawiciel
Pracowników
MOSiR

Burzet Piotr

Pracodawca

DYREKTOR
Miejskiego Ośrodka Sportu
i Rekreacji w Żuku
Paweł Żuk