

Regulamin Wynagradzania Pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sandomierzu

Na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t. j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.), Ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 roku (t. j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1282) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2021 poz. 1960) zarządza się, co następuje:

§ 1

Niniejszy regulamin, zwany dalej regulaminem wynagradzania, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń wynikające ze stosunku pracy, pracowników zatrudnionych w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Sandomierzu.

Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) rozporządzeniu płacowym - rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 roku. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samorządowych
- 2) pracodawcy – rozumie się Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Sandomierzu, zwany dalej także „ośrodkiem”,
- 3) pracownikach – rozumie się przez to wszystkie osoby zatrudnione w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Sandomierzu na podstawie umowy o pracę,
- 4) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – rozumie się przez to minimalną kwotę miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszeregowania określoną w rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania.

§ 2

Postanowienia Regulaminu dotyczą wszystkich pracowników MOSiR bez względu na rodzaj wykonywanej pracy.

§ 3

Pracownikom MOSiR z tytułu zatrudnienia przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę

- z tytułu niezdolności do pracy - na podstawie art. 36 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych,
- 2) dodatek funkcyjny, specjalny oraz nagroda za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej - na podstawie art. 36 ust. 4-6 ustawy o pracownikach samorządowych oraz regulaminu wynagradzania, o ile zostanie przyznany/a przez pracodawcę,
 - 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne – na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, dodatkowe wynagrodzenie za pracę: w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta - na podstawie i zasadach określonych w art.151-151(12) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz art. 42 ust. 2-4 ustawy o pracownikach samorządowych,
 - 4) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy - na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
 - 5) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy - na podstawie i zasadach określonych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
 - 6) świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, obejmujące: zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy – na podstawie i zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
 - 7) inne świadczenia związane ze stosunkiem pracy, o ile wynikają z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, albo decyzji pracodawcy.

§ 4

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika określone jest stosownie do zajmowanego stanowiska i posiadanych kwalifikacji zgodnie z załącznikiem Nr 1 do niniejszego Regulaminu obejmującym wszystkie stanowiska pracy występujące u pracodawcy wraz z minimalnymi wymaganiami kwalifikacyjnymi.
2. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia, ustalonego na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

3. Stawki minimalnego i maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego określa tabela stanowiąca załącznik Nr 2 do regulaminu wynagradzania.

§ 5

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem pracowników lub koordynowaniem wykonywania zadań wynikających z ich zakresu zadań, może zostać przyznany dodatek funkcyjny.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na następujących stanowiskach:
 - 1) kierownik sekcji,
 - 2) kierownik,
 - 3) koordynator.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego dla wymienionych wyżej pracowników wynosi maksymalnie do 25 % wynagrodzenia zasadniczego i jest ustalana indywidualnie przez dyrektora ośrodka w zależności od :
 - poziomu kierowania,
 - zakresu i skali złożoności prac,
 - wielkości kierowanej komórki.
4. Dodatek funkcyjny nie jest wypłacany za okres niezdolności do pracy wskutek choroby, bądź konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny.

§ 6

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród dla pracowników za szczególne osiągnięcia zawodowe, zwany dalej funduszem nagród w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia osobowe.
2. Decyzję o przyznaniu nagród podejmuje dyrektor ośrodka.
3. Przyjmuje się następujące kryteria przyznawania nagród:
 - a) wzorowe wypełnianie obowiązków,
 - b) złożoność realizowanych zadań,
 - c) wykazywanie inicjatywy w pracy,
 - d) przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych,
 - e) dbanie o dobro ośrodka.
4. Nagrody mają charakter uznaniowy oznacza to, że pracownikowi nie przysługuje żadne roszczenie od pracodawcy, jeśli nie otrzyma nagrody lub otrzyma ją na poziomie odbiegającym od średniej nagród przyznanych w MOSiR.

5. Nagrody nie mogą być przyznane pracownikowi, w stosunku do którego w okresie trzech miesięcy przed podjęciem decyzji o przyznaniu nagrody stwierdzono:

- a) wpłynięcie zasadnej skargi,
- b) naruszenie regulaminu pracy,
- c) kary dyscyplinarne lub porządkowe.

§ 7

1. Pracownikowi, któremu pracodawca okresowo zwiększa obowiązki służbowe lub powierza dodatkowe zadania, może zostać przyznany dodatek specjalny, którego wysokość jest ustalana indywidualnie w zależności od ilości i rodzaju powierzonych obowiązków.
2. Dodatek specjalny nie jest wypłacany za okres niezdolności do pracy wskutek choroby, bądź konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny.

§ 8

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę zwany dalej dodatkiem stażowym w wysokości 5 % wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1 % wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy do osiągnięcia 20 % wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia.
3. Do okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresów pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 9

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Za porę nocną uważa się pracę wykonywaną między godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰.

§ 10

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w dni wolne wskazane w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy,

oprócz uprawnień wynikających z Kodeksu pracy przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, za każdą godzinę pracy liczone jak dodatek za pracę w godzinach nocnych, o którym mowa w § 9 Regulaminu wynagradzania.

2. Za pracę w dzień ustawowo wolny uważa się pracę wykonywaną między godziną 6⁰⁰ w tym dniu a godziną 6⁰⁰ dnia następnego.

§ 11

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 12

Wynagrodzenie i dodatki przysługują za pracę faktycznie wykonaną.

§ 13

Pracownikom przysługują poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami, również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

1. Nagrody jubileuszowe przyznawane w wysokości 75% wynagrodzenia miesięcznego za 20 lat pracy i rosnąco co 5 lat pracy zgodnie z załącznikiem Nr 3 do regulaminu.
2. Jednorazowe odprawy rentowe lub emerytalne przysługujące w wysokości określonej w załączniku Nr 4 do regulaminu.
3. Odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu pracy w wysokości określonej w tym artykule.
4. Zwrot kosztów delegacji służbowych wg zasad ustalonych przez wewnętrzne regulacje.

§ 14

1. Wynagrodzenie zasadnicze łącznie z dodatkami wypłaca się z dołu, najpóźniej w 28 dniu miesiąca, za który przysługuje wynagrodzenie.
2. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
3. Wypłata wynagrodzenia za dni niezdolności do pracy i zasiłków dokonywana jest w terminie wskazanym w ust. 1.

§ 15

1. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na rachunek bankowy pracownika lub rachunek bankowy, do którego pracownik jest upoważniony.

2. Na wniosek pracownika wynagrodzenie może zostać odebrane osobiście, na podstawie wystawianego czeku w wyznaczonej placówce bankowej.

3. Indywidualne wynagrodzenie pracownika jest objęte tajemnicą służbową.

§ 16

Integralną częścią Regulaminu są załączniki:

1. Załącznik Nr 1 - wykazy stanowisk pracy, kategorii zaszeregowania i wymogów kwalifikacyjnych.
2. Załącznik Nr 2 - tabela minimalnych i maksymalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego.
3. Załącznik Nr 3 - zasady przyznawania nagrody jubileuszowej.
4. Załącznik Nr 4 - zasady przyznawania odpraw pieniężnych w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

§ 17

Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników tj. od dnia 01 stycznia 2022 r.

§ 18

Traci moc Regulamin Wynagradzania wprowadzony Zarządzeniem Nr 7/2020 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sandomierzu z dnia 1 kwietnia 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sandomierzu.

§ 19

Pracodawca, w każdym czasie udostępnia na żądanie pracownika Regulamin i w razie potrzeby wyjaśnia jego treść.

§ 20

Wszelkie zmiany do Regulaminu wymagają form aneksu ustalonych w tym samym trybie, co jego ustanowienie, albo poprzez wydanie nowego Regulaminu.

§ 21

W kwestiach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się obowiązujące przepisy prawa pracy za szczególnym uwzględnieniem: Kodeksu pracy, ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia płacowego, ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, rozporządzeniu w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej.

Zatwierdzam do realizacji

DYREKTOR
MIEJSKIEGO OŚRODKA SPORTU I REKREACJI

Paweł Wierzbicki


RADCA PRAWNY
Bernadetta Marek-Folta

Treść niniejszego Regulaminu uzgodniono ze Związkami Zawodowymi działającymi w MOSiR Sandomierz:

- Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Spółek Grupy Pilkington Sekcja MOSiR Sandomierz,
- Komisja Zakładowa Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pilkington Polska Sp. z o.o. przy MOSiR Sandomierz



za Związek

Pracowników NZZP



za Związek

ca KZHO2 NSZZ Solidarność Pilkington

Załącznik Nr 1

TABELA STANOWISK, ZASZEREGOWAŃ I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne	
			Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	staż pracy (w latach)
1	2	3	5	6
Stanowiska kierownicze urzędnicze				
1	Kierownik sekcji	X	wyższe	4
Stanowiska urzędnicze				
1	Główny Specjalista	XII	wyższe	5
Stanowiska pomocnicze i obsługi				
1	Kierownik	XI	średnie	4
2	Ratownik	XI	średnie	2
3	Instruktor	XI	według odrębnych przepisów	
4	Informator turystyczny - sprzedawca biletów	IX	średnie	3
5	Sprzedawca biletów	VI	zawodowe	-

6	Pomoc administracyjna (biurowa)	III	średnie	-
7	Starszy mechanik, Starszy konserwator	VI	średnie zawodowe	3
			zasadnicze zawodowe	
8	Pracownik obsługi	VI	zasadnicze zawodowe	2
9	Pracownik zaplecza basenu	VI	zasadnicze zawodowe	2
10	Robotnik gospodarczy	II	zasadnicze zawodowe	-
			podstawowe	

Załącznik Nr 2

Tabela minimalnych i maksymalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych	Maksymalna kwota w złotych
I	3010	3500
II	3010	3600
III	3010	3700
IV	3010	3800
V	3010	3900
VI	3010	4000
VII	3010	4100
VIII	3010	4200
IX	3010	4400
X	3010	4800
XI	3010	4900
XII	3010	5000

Załącznik Nr 3

Zasady przyznawania nagrody jubileuszowej

1. Pracownikowi przysługuje za wieloletnią pracę nagroda jubileuszowa w wysokości:
po 20 latach pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego
po 25 latach - 100% wynagrodzenia miesięcznego
po 30 latach - 150% wynagrodzenia miesięcznego
po 35 latach - 200% wynagrodzenia miesięcznego
po 40 latach - 300% wynagrodzenia miesięcznego
po 45 latach - 400% wynagrodzenia miesięcznego
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 równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest korzystniejsze wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę do obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
9. Nagrodę oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
10. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
11. Jeżeli w dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu albo w dniu wejścia w życie

przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych, okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, pracodawca wypłaca mu tylko jedną najwyższą.

12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu albo w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11 ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do 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.

13. Przepisy ust. 11, 12 mają odpowiednie 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.

14. Pracownik, który przed dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu nabył prawo do nagrody jubileuszowej w związku z wliczeniem okresów wymienionych w zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (Mon. Polski nr 44 poz. 358) okresy te podlegają wliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustaleniu prawa do kolejnych nagród.

15. Pracownik, który podjął zatrudnienie po dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu nabywa prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w ust. 2-13 niezależnie od wcześniejszego nabycia prawa do nagrody za dany okres.

Załącznik Nr 4

Zasady przyznawania odpraw pieniężnych w związku z przejściem na emeryturę lub rentę

1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - dwumiesięcznego wynagrodzenia po 10 latach pracy
 - trzymiesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy
 - sześciomiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 1 oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.
3. Przy ustaleniu okresów pracy i innych okresów uprawniających do odpraw stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
5. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

