

ZARZĄDZENIE 38/2025

**Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu
z dnia 13 czerwca 2025 roku**

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu
i Rekreacji w Sosnowcu**

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeksu pracy (Dz. U. 2025, poz. 277)

zarządzam, co następuje:

§ 1

Wprowadza się Regulamin wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu, w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Postanowienia Regulaminu wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu dotyczą wszystkich pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu zatrudnionych w ramach umowy o pracę.

§ 3

Nadzór nad wykonaniem postanowień zawartych w Regulaminie powierzam bezpośrednim przełożonym pracowników.

§ 4

Traci moc Zarządzenie nr 55/2023 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu z dnia 24 lipca 2023 roku w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu z późniejszymi zmianami.

§ 5

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

DYREKTOR
J. Górak
Jerzy Górak

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
MIEJSKIEGO OŚRODKA SPORTU I REKREACJI
W SOSNOWCU

Spis treści

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE	2
II. ZASADY WYNAGRADZANIA	2
III. SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ	3
IV. ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ.....	5
V. FUNDUSZ NAGRÓD	6
VI. FUNDUSZ PREMIOWY.....	6
VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE.....	7

Załącznik nr 1:

Wykaz stanowisk kierowniczych urzędniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach.

Załącznik nr 2:

Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego.

Załącznik nr 3:

Tabela stawek dodatku funkcyjnego.

Załącznik nr 4:

Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią regulaminu wynagradzania.

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu został opracowany na podstawie obowiązujących przepisów prawnych normujących zasady i wysokość wynagradzania pracowników samorządowych.
2. Regulamin określa zasady wynagradzania za pracę, pozostałe świadczenia związane z pracą oraz warunki ich przyznawania.
3. Postanowienia regulaminu obowiązują wszystkich pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy.

§ 2

Ilekróć w regulaminie jest mowa o:

1. MOSiR – należy przez to rozumieć Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Sosnowcu.
2. Dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu.
3. Pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w MOSiR na podstawie umowy o pracę, bez względu na jej rodzaj i wymiar czasu pracy.
4. Kodeksie – należy przez to rozumieć przepisy ustawy kodeks pracy.
5. Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę o pracownikach samorządowych.
6. Rozporządzeniu – należy przez to rozumieć rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.
7. Najniższemu wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć najniższe wynagrodzenie zasadnicze, w I kategorii zaszerzegowania, określone w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowiącej załącznik nr 2 do regulaminu,
8. Wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć wynagrodzenie za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku wskazane w umowie o pracę jako stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
9. Regulaminie – należy przez to rozumieć niniejszy regulamin wynagradzania.

§ 3

1. Przed dopuszczeniem do świadczenia pracy, każdy nowozatrudniony pracownik zobligowany jest do zaznajomienia się z niniejszym regulaminem.
2. Oświadczenie pracownika o zaznajomieniu się z regulaminem jest dołączone do jego akt osobowych.
3. Wzór oświadczenia, o którym mowa w ust. 2, stanowi załącznik nr 4 do regulaminu.

II. ZASADY WYNAGRADZANIA

§ 4

W MOSiR obowiązuje system wynagradzania, polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników miesięcznych stawek wynagradzania zasadniczego oraz miesięcznych stawek dodatkowych składników wynagrodzenia przewidzianych w regulaminie.

§ 5

1. Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego w obowiązujących w przepisach prawa.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.

§ 6

Wynagrodzenie za pracę ustalone jest na podstawie:

- 1) tabeli zawierającej wykaz stanowisk kierowniczych urzędniczych, urzędniczych, pomocniczych i obsługi, minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na poszczególnych stanowiskach stanowiącej załącznik nr 1,
- 2) tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowiącej załącznik nr 2 do regulaminu,
- 3) tabeli stawek dodatku funkcyjnego stanowiącej załącznik nr 3 do regulaminu.

III. SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

§ 7

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Każdemu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustalana jest stosownie do zajmowanego stanowiska pracy, przy uwzględnieniu tabel , o których mowa w § 6.
3. Zmiana wysokości wynagrodzenia zasadniczego może w szczególności nastąpić w związku:
 - Ze zmianą stanowiska pracy.
 - Indywidualną decyzją Dyrektora.
 - Modyfikacją ogólnozakładowych regulacji warunków płacy w MOSiR.

§ 8

Dodatek za wieloletnią pracę

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi po pięciu latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy, aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę 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. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego:
 - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie nastąpiło w ciągu miesiąca,
 - b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

4. Dodatek za wieloletnia pracę przysługuje pracownikowi za dni, nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 9

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny przysługuje wyłącznie pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy, dla których tabela określona w załączniku nr 1 taki dodatek przewiduje.
2. Starszemu inspektorowi nadzoru inwestorskiego oraz inspektorowi nadzoru inwestorskiego dodatek funkcyjny przysługuje tylko za czas wykonywania czynności nadzoru inwestorskiego.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego ustalana jest stosownie do stopnia złożoności i odpowiedzialności obowiązków służbowych pracownika oraz zgodnie z tabelą określoną w załączniku nr 3 do niniejszego regulaminu.
4. Dodatek funkcyjny nie przysługuje pracownikowi samorządowemu za dni, nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminach przewidzianych dla wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.

§ 10

Dodatek specjalny

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, pracownikowi może zostać przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, nie dłuższy niż rok.
3. Miesięczna wysokość dodatku specjalnego nie może przekroczyć 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego u dodatku funkcyjnego.
4. Dodatek specjalny nie przysługuje pracownikowi samorządowemu za dni, nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tytułu wynagrodzenia za czas choroby lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w terminach przewidzianych dla wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.

§ 11

Dodatek za pracę wykonywaną 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 wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.
2. Praca nocna obejmuje 8 godzin, to jest od 22:00 do 6:00.
3. Tryb i zasady regulują przepisy Kodeksu.

§ 12

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, pracownikowi przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny, zgodnie z zasadami określonymi w ustawie.

IV. ŚWIADCZENIA PIENIEŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 13

Na zasadach określonych w kodeksie, pracownikowi przysługują świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy wskutek:

- 1) choroby (w tym choroby przypadającej w czasie ciąży) lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 2) wypadku przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy oraz chorób zawodowych,
- 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów dla dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek narządów.

§ 14

Na zasadach określonych w ustawie oraz w rozporządzeniu, pracownikowi przysługuje:

1. **Nagrody jubileuszowa** za długoletnią pracę:

- do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej 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,
- w razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów,
- Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
 - 75 % miesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy,
 - 100 % miesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy,
 - 150 % miesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy,
 - 200 % miesięcznego wynagrodzenia po 35 latach pracy,
 - 300 % miesięcznego wynagrodzenia po 40 latach pracy,
 - 400 % miesięcznego wynagrodzenia po 45 latach pracy.

2. **Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy:**

- pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
 - po 10 latach pracy dwumiesięcznego wynagrodzenia,
 - po 15 latach pracy trzymiesięcznego wynagrodzenia,
 - po 20 latach pracy sześciomiesięcznego wynagrodzenia,
- do okresów pracy uprawniających do jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy 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,

- pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 15

1. Na zasadach określonych w obowiązujących przepisach prawnych, pracownikowi przysługuje:
 - 1) Dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. "13 pensja"):
 - Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.
 - Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy,
 - Wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego, następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie,
 - Dodatkowe wynagrodzenie roczne ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu w przypadku czasowej niezdolności pracownika do pracy.
 - 2) Zwrot kosztów delegacji służbowych,
 - 3) Odprawa z tytułu powołania do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej.
2. Pracownikom zatrudnionym na stanowisku radcy prawnego przysługuje dodatkowe wynagrodzenie określone w art. 22¹ ust. 2 ustawy o radcach prawnych.

V. FUNDUSZ NAGRÓD

§ 16

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za osiągnięcia w pracy,
2. Fundusz nagród pozostaje w dyspozycji Dyrektora MOSiR lub upoważnionego na piśmie zastępcy Dyrektora.
3. Dyrektor przyznaje nagrody z własnej inicjatywy lub w oparciu o pisemny wniosek stanowiący załącznik do Regulaminy pracy MOSiR.

VI. FUNDUSZ PREMIOWY

§ 17

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz premiowy z przeznaczeniem na premie uznaniowe dla Dyrektora,
2. Przyznawana premia dla Dyrektora ma charakter uznaniowy i jest przyznawana według odrębnych przepisów.

§ 18

Fundusz premiowy tworzy się w ramach planowanego osobowego funduszu wynagrodzeń.

§ 19

Decyzję o wysokości przyznanej premii uznaniowej dla Dyrektora MOSiR podejmuje i zatwierdza Prezydent Miasta Sosnowca.

§ 20

Wysokość premii uznaniowej dla Dyrektora ustala Prezydent Miasta Sosnowca.

§ 21

Ustala się miesięczny okres rozliczeniowy premii dla Dyrektora.

§ 22

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy obejmuje również premię, która oblicza się jako średni procent z trzech miesięcy poprzedzających rozpoczęcie urlopu. W przypadku, gdy w czasie trzech miesięcy pracownik przepracował mniej niż połowę obowiązującego go w danym miesiącu czasu pracy, wyłącza się ten miesiąc i przejmuje miesiąc poprzedni, w którym pracownik przepracował co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy.

§ 23

Wynagrodzenie za urlopy szkolne w odniesieniu do pracowników skierowanych na studia przez MOSiR, oblicza się według zasad właściwych dla urlopów wypoczynkowych.

§ 24

Przyznanie premii i jej wypłata dla Dyrektora, określa Zarządzenie Prezydenta Miasta Sosnowca.

VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 25

Zasady przyznawania i wypłacania świadczeń pieniężnych związanych z pracą, a nieuregulowanych w regulaminie, określają obowiązujące przepisy prawne.

§ 26

Zmiany regulaminu wymagają zachowania trybu wymaganego dla jego wprowadzenia.

PRZEWODNICZĄCA
Międzyzakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ „Solidarność”
Pracowników Oświaty i Wychowania
w Sosnowcu
mgr Małgorzata Puchopień
Wprowadzono 12.06.2025
Międzyzakładowa Organizacja Związkowa
NSZZ „Solidarność”
Pracowników Oświaty i Wychowania
41-200 Sosnowiec, ul. Kilińskiego 31
NIP 644-22-81-967, REGON 272957827
tel./fax 32 266-48-27

DYREKTOR
J. Górak
Jerzy Górak
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW
MIEJSKIEGO OŚRODKA SPORTU I REKREACJI
ul. 3-go Maja 41, 41-200 Sosnowiec
NIP: 644-35-00-294, Regon: 242920003
KRS: 0000415210

Związek Zawodowy Pracowników MOSiR
w Sosnowcu

Przewodniczący
Rafał Dymarski
Rafał Dymarski

Przedsiębiorstwo
Współpraca
Pracownicza

Przedsiębiorstwo
Współpraca
Pracownicza

Przedsiębiorstwo
Współpraca
Pracownicza

**WYKAZ STANOWISK KIEROWNICZYCH URZĘDNICZYCH, URZĘDNICZYCH,
POMOCNICZYCH I OBSŁUGI ORAZ MINIMALNE WYMAGANIA
KWLIFIKACYJNE NIEZBĘDNE DO WYKONYWANIA PRACY NA POSZCZEGÓLNYCH
STANOWISKACH**

TABELA NR 1

<i>Stanowiska kierownicze urzędnicze</i>					
Lp.	Stanowisko	Kategoria wynagrodzenia zasadniczego	Kategoria dodatku funkcyjnego	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1.	Dyrektor jednostki	według odrębnych przepisów			
2.	Zastępca Dyrektora jednostki	XVII-XX	4 – 9	wyższe ¹	5
3.	Główny księgowy	XV -XIX	3 – 8	według odrębnych przepisów	
4.	Zastępca głównego księgowego	XIV - XVIII	2-6	wyższe ¹ lub podyplomowe ekonomiczne	3
5.	Kierownik działu. zespołu	XV – XVIII	2 – 6	wyższe ¹	5

TABELA NR 2

Stanowiska urzędnicze					
Lp.	Stanowisko	Kategoria wynagrodzenia zasadniczego	Kategoria dodatku funkcyjnego	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
1.	Główny specjalista	XIII - XVII	1 - 3	wyższe ¹	4
	Główny specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy			według odrębnych przepisów	
2.	Radca prawny	XIII - XIX	3 - 8	według odrębnych przepisów	
3.	Starszy specjalista, starszy informatyk	XII - XV	-	wyższe ¹ średnie ²	3 5
	Starszy specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	XI - XV	-	według odrębnych przepisów	
4.	Starszy inspektor	XIII - XV	-	wyższe ¹	4
	Starszy inspektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	X - XV	-	według odrębnych przepisów	
5.	Specjalista, informatyk	X - XIV	-	wyższe ¹ średnie ²	3
6	Inspektor ochrony danych	XIV - XVII	-	według odrębnych przepisów	
7.	Inspektor, starszy księgowy	XI - XIII	-	wyższe ¹ średnie ²	3 5
	Inspektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	IX - XIII	-	według odrębnych przepisów	
8.	Samodzielny referent	X - XIII	-	wyższe ¹ średnie ²	1 4
9.	Starszy referent	IX - XII	-	wyższe ¹ średnie ²	-
	Księgowy				2
10.	Kasjer	VIII - XI	-	średnie ²	1
	Referent				
11.	Kierownik zespołu inspektorów nadzoru, kierownik nadzoru inwestorskiego	XIV - XVII	3 - 5	wyższe ¹ i uprawnienia budowlane	7
12.	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	XIII - XV	2 - 4	wyższe ¹ i uprawnienia budowlane	5
13.	Inspektor nadzoru inwestorskiego	XII - XV	1 - 3	wyższe ¹ i uprawnienia budowlane	4
				średnie ² i uprawnienia budowlane	6




TABELA NR 3

Stanowiska pomocnicze i obsługi						
Lp.	Stanowisko	Kategoria wynagrodzenia zasadniczego	Kategoria dodatku funkcyjnego	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe		Staż pracy (w latach)
1.	Specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	XI - XIII	-	według odrębnych przepisów		
2.	Konserwator (maszyn i urządzeń chłodniczych, maszyn i urządzeń, rolnika, elektryk, greenkeeper), magazynier	V – X	-	Zasadnicze ³	-	
3.	Recepcjonista	VII - X	-	średnie ²	-	
				zasadnicze ³	2	
4.	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna)	IV - VIII	-	zasadnicze ³	-	
5.	Kierowca - operator maszyn specjalnych	VIII - XII	-	według odrębnych przepisów		
6.	Kierowca samochodu ciężarowego do 3,5 ton	VI - IX				
7.	Kierowca samochodu towarowo – osobowego	VII - X				
8.	Kierowca ciągnika	VI - IX				
9.	Kierowca samochodu osobowego	VI - VIII	-	według odrębnych przepisów		
10.	Starszy majster	X - XV	-	wyższe ¹	3	
				średnie ² i tytuł mistrza	4	
11.	Starszy mistrz	X - XIV	-	wyższe ¹	3	
				średnie ² i tytuł mistrza	4	
12.	Majster	IX - XIV	-	średnie ²	3	
13.	Mistrz	VIII - XIII	-	średnie ² i tytuł mistrza	3	
14.	Rzemieślnik specjalista	IX - XIII	-	Średnie ²	3	
				zasadnicze ³	4	
15.	Starszy konserwator	VIII - XI	-	średnie ²	2	
				zasadnicze ³	3	

Lp.	Stanowisko	Kategoria wynagrodzenia zasadniczego	Kategoria dodatku funkcyjnego	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
16.	Rzemieślnik (murarz, malarz, stolarz, monter, ślusarz, spawacz, elektryk, mechanik)	V - X	-	zasadnicze ³	-
17.	Sprzedawca biletów	II - VII	-	podstawowe ⁴	-
18.	Sprzątaczką	II - V	-	podstawowe ⁴	-
19.	Ratownik wodny	IX - XIV	-	według odrębnych przepisów	
20.	Specjalista: dyscypliny sportu, sportu osób niepełnosprawnych, odnowy biologicznej, rekreacji ruchowej	XIII - XV	-	jak dla stanowiska instruktora (lp. 21)	
21.	Instruktor: dyscypliny sportu, sportu osób niepełnosprawnych, odnowy biologicznej, rekreacji ruchowej	XI - XIII	-	według odrębnych przepisów	
22.	Główny energetyk	XIV - XVII	1 - 3	wyższe ¹	5
23.	Kierownik - gospodarz obiektu sportowego, turystycznego, rekreacyjnego	XI - XIII	1 - 5	średnie ²	4
24.	Pracownik zaplecza sportowego: sprzętowy, konserwator urządzeń sportowych, obsługi basenu kąpielowego, lodowiska, stadionu, przystani i inne	VI - IX	-	zasadnicze zawodowe ³	2

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 2024 r. . poz. 1135), 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

¹ Wykształceniu 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.

² Wykształcenie średnie – rozumie się przez to wykształcenie średnie lub średnie branżowe, w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 2016r. – 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.

³ 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.

⁴ 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.

⁵ Według Europejskiego Systemu Kształcenia Językowego Rady Europy.

⁶ 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, późn. zm).

Załącznik nr 2

do Regulaminu wynagradzania pracowników
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji
w Sosnowcu

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO

Kategoria zaszeregowania	Kwota w złotych	
	od	do
I	4666	4800
II	4680	5000
III	4700	5500
IV	4720	6000
V	4740	6500
VI	4760	6800
VII	4780	7000
VIII	4800	7200
IX	4820	7400
X	4840	7600
XI	4870	7800
XII	4940	8000
XIII	5040	8200
XIV	5150	8500
XV	5250	9000
XVI	5460	9500
XVII	5670	10 000
XVIII	5880	11 000
XIX	6200	11 000
XX	6510	11 000

Załącznik nr 3

do Regulaminu wynagradzania pracowników
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji
w Sosnowcu

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO

Stawka dodatku funkcyjnego	Kwoty dodatku funkcyjnego wg stawek zaszeregowania
1	do 250 zł
2	do 350 zł
3	do 1000 zł
4	do 1500 zł
5	do 1800 zł
6	do 2000 zł
7	do 2500 zł
8-9	do 2700 zł

8
K

