

ZARZĄDZENIE 107 /2021

Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu
z dnia 8 grudnia 2021 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. 2020, poz. 1320 – tekst jednolity z późn. zm)

zarządzam, co następuje:

§ 1

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

§ 2

Postanowienie 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 66/2017 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i rekreacji w Sosnowcu z dnia 15 grudnia 2017 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, licząc od dnia podania jego treści do wiadomości publicznej pracowników, jednak nie wcześniej niż 1 stycznia 2022 .

DYREKTOR
J. Górak
Jerzy Górak

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

Spis treści

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE.....	2
II. ZASADY WYNAGRADZANIA.....	2
III. SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ.....	3
IV. ŚWIADCZENIA PIENIEŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ.....	5
V. FUNDUSZ NAGRÓD.....	6
VI. FUNDUSZ PREMIOWY.....	6
VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE.....	8

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

Ilećroć 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. Pracownik – 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 zaszeregowania, 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 ustalane jest na podstawie:

- 1) tabeli zawierającej wykaz stanowisk kierowniczych, 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 ora 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
5. 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.
6. 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 PIENIĘŻNE 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 i 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 w oparciu o pisemne wnioski stanowiące 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 pracowników,
2. Przyznawane premie dla pracowników mają charakter uznaniowy. Nieprzyznanie premii nie może stanowić podstawy do kierowania jakichkolwiek roszczeń wobec MOSiR.

§ 18

Fundusz premiowy tworzy się w ramach planowanego osobowego funduszu wynagrodzeń.

§ 19

Decyzję o wysokości przyznanej premii uznaniowej podejmuje i zatwierdza:

- 1) dla Dyrektora MOSiR – Prezydent Miasta Sosnowca,
- 2) dla kierowników komórek organizacyjnych oraz pracowników zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach i w zespołach, dla których bezpośrednim przełożonym jest Dyrektor – Dyrektor.
- 3) dla pozostałych pracowników – Dyrektor na wniosek bezpośrednich przełożonych pracowników.

§ 20

1. Wysokość premii uznaniowej dla Dyrektora ustala Prezydent Miasta Sosnowca.
2. Wysokość premii uznaniowej dla pozostałych pracowników ustalana jest w wysokości nieprzekraczającej 20 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego osiągniętego przez pracownika w danym miesiącu.

§ 21

Przy ustalaniu wysokości premii uznaniowej bierze się pod uwagę:

- 1) Efektywność wykonywania pracy przez pracownika.
- 2) Należyte wykonywanie poleceń pracowniczych.
- 3) Zaangażowanie i przejawianie przez pracownika inicjatywy w pracy.

§ 22

Ustala się miesięczny okres rozliczeniowy premii dla wszystkich pracowników.

§ 23

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.

§ 24

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

§ 25

Pracownik traci prawo do premii uznaniowej za czas nieobecności w pracy – również nieobecności usprawiedliwionej, spowodowanej niezdolnością do pracy, za którą przysługuje wynagrodzenie za czas choroby na podstawie art.92 k.p., oraz za okres pobierania zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a także w razie choroby z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych – za wyjątkiem urlopu wypoczynkowego, szkolnego, delegacji służbowej, zwolnienia od pracy przewidzianego w art. 188 k.p. oraz zwolnień od pracy przysługujących na podstawie § 15 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy.

§ 26

Przyznanie premii i jej wypłata następuje najpóźniej do dnia 10-go każdego miesiąca po upływie okresu rozliczeniowego za wyjątkiem premii dla Dyrektora, której zasady określa Zarządzenie Prezydenta Miasta Sosnowca.

VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 27

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

§ 28

Zmiany regulaminu wymagają zachowania trybu wymaganego dla jego wprowadzenia.

Uzyskano 7 grudnia 2021 r.
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

Uzgodniono 7.12.2021
Międzyzakładowa Organizacja Związkowa
NSZZ "Solidarność"
Pracowników Oświaty i Wychowania
41-200 Sosnowiec, ul. Kilińskiego 31
NIP 644-22-81-967, REGON 272957827
tel./fax 32 266-43-27

DYREKTOR
Jerzy Górak

Związek Zawodowy Pracowników MOSiR
w Sosnowcu
Przewodniczący
Rafał Dymarski

PRZEWODNICZĄCA
Międzyzakładowej Organizacji Związkowej
NSZZ "Solidarność"
Pracowników Oświaty i Wychowania
w Sosnowcu
mgr Małgorzata Pochopień

Załącznik nr 1

Do Regulaminu wynagradzania pracowników
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji
w Sosnowcu

**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-XIX	4 – 9	wyższe ¹	5
3.	Główny księgowy	XVI -XIX	3 – 8	według odrębnych przepisów	5
4.	Zastępca głównego księgowego	XIV - XVIII	2-6	wyższe ¹ lub podyplomowe ekonomiczne	3
4.	Kierownik działu	XII – XVIII	2 – 6	wyższe ¹	5
5.	Kierownik zespołu	X – XVIII	2 – 6	wyższe ¹	5

DYREKTOR
J. Górak
Jerzy Górak

TABELA NR 2

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

DYREKTOR
J. Górak
 Jerzy Górak

TABELA NR 3

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

Lp.	Stanowisko	Kategoria wynagrodzenia zasadniczego	Kategoria dodatku funkcyjnego	Wykształcenie oraz umiejętności zawodowe	Staż pracy (w latach)
17.	Rzemieślnik (murarz, malarz, stolarz, monter, ślusarz, spawacz, elektryk, mechanik)	V - X	-	średnie zawodowe	-
18.	Robotnik gospodarczy	II - VI	-	podstawowe ³	-
19.	Sprzedawca biletów	VI - VII	-	zasadnicze zawodowe ⁴	-
				podstawowe ³	
20.	Sprzątaczką	I - V	-	podstawowe ³	-
21.	Ratownik	XI - XIV	-	średnie ²	2
22.	Specjalista: dyscypliny sportu, sportu osób niepełnosprawnych, odnowy biologicznej, rekreacji ruchowej	XIV - XX	-	jak dla stanowiska instruktora (lp. 25)	
23.	Instruktor: dyscypliny sportu, sportu osób niepełnosprawnych, odnowy biologicznej, rekreacji ruchowej	XIV - XX	-	według odrębnych przepisów	
24.	Główny energetyk	XIV - XVII	1 - 3	wyższe ¹	5
25.	Kierownik - gospodarz obiektu sportowego, turystycznego, rekreacyjnego	XI - XIII	1 - 3	średnie ²	4
26.	Pracownik zaplecza sportowego: sprzętowy, konserwator urządzeń sportowych, obsługi basenu kąpielowego, lodowiska, stadionu, przystani i inne	VI - IX	-	zasadnicze zawodowe ⁴	2

¹ wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stanowisk urzędniczych, na których stosunek pracy nawiązano na podstawie umowy o pracę, a także wymagania określone w ustawie stosowanie do opisu stanowiska.

² średnie o profilu o ogólnym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku, a w odniesieniu do stanowisk urzędniczych i kierowniczych stosownie do opisu stanowiska.

³ podstawowe i umiejętność wykonywania czynności.

⁴ zasadnicze zawodowe umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku.

DYREKTOR

 Jerzy Górak



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	2150	3400
II	2200	3500
III	2250	3600
IV	2300	3700
V	2350	3800
VI	2400	3900
VII	2450	4100
VIII	2500	4300
IX	2550	4500
X	2600	4700
XI	2650	4900
XII	2700	5100
XIII	2750	5300
XIV	2800	5500
XV	2850	5700
XVI	2900	5900
XVII	2950	6000
XVIII	3000	6500
XIX	3100	7000
XX	3200	7200
XXI	3400	7400

DYREKTOR
J. Górak
Jerzy Górak



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 zaszerogowania
1	do 200 zł
2	do 350 zł
3	do 800 zł
4	do 850 zł
5	do 900 zł
6	do 1000 zł
7	do 1200 zł
8-9	do 1700 zł

DYREKTOR
J. Górak
Jerzy Górak

Załącznik nr 4

do Regulaminu wynagradzania pracowników
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji
w Sosnowcu

OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA O ZAPOZNANIU SIĘ Z TREŚCIĄ REGULAMINU WYNAGRADZANIA

Niniejszym potwierdzam, że zostałem/am zapoznany/a z treścią Regulaminu wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Sosnowcu.

.....
Imię i nazwisko

.....
data i podpis

DYREKTOR
J. Górak
Jerzy Górak



