

ZARZĄDZENIE NR 18/2023

**Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej
z dnia 16.06.2023 r.**

**w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu
i Rekreacji w Rudzie Śląskiej**

Na podstawie art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. z 2022 r., poz. 530) i rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r., poz. 1960 z późn. zm.),

po uzgodnieniu z organizacjami związkowymi
działającymi przy Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej,

zarządza się, co następuje:

§ 1. Ustala się Regulamin Wynagradzania Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej, stanowiący Załącznik nr 1.

§ 2. Traci moc Zarządzenie nr 12/2022 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej z dnia 16 listopada 2022 r. w sprawie ustalenia Regulaminu Wynagradzania Pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej.

§ 3. Wykonanie Zarządzenia powierza się Głównemu Księgowemu Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej.

§ 4. Nadzór nad wykonaniem Zarządzenia pełni Dyrektor Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej.

§ 5. Regulamin Wynagradzania Pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej wchodzi w życie po upływie 14 dni od daty jego ogłoszenia na tablicy ogłoszeń Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej przy ul. gen. J. Hallera 14a.

**Komisja Zakładowa
WZZ Sierpień 80**
MOSiR Ruda Śl., ul. Hallera 14a
NIP 6412525985

MKZ ZZ "KONTRA"
przy Politechnice Śląskiej
V-ce PRZEWODNICZĄCA
dr inż. Magdalena Gębczyńska

DYREKTOR
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji
w Rudzie Śląskiej

mgr Aleksandra Poloczek

Regulamin Wynagradzania Pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej

Rozdział I

Przepisy ogólne

§ 1.1. Regulamin, zwany dalej „Regulaminem” bądź „Regulaminem Wynagradzania”, określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz świadczenia związane z pracą i warunki ich przyznawania. W szczególności Regulamin ustala:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników,
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym: maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego w ramach poszczególnych kategorii zaszeregowania,
- 3) zasady przyznawania dodatków do wynagrodzenia (funkcyjnego, specjalnego),
- 4) zasady przyznawania dodatku za wieloletnią pracę oraz dodatku za pracę w porze nocnej,
- 5) szczegółowe warunki przyznawania i sposobu wypłacania nagród innych niż jubileuszowe.

2. Postanowienia Regulaminu obowiązują pracowników zatrudnionych w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej na podstawie umowy o pracę.

§ 2. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) MOSiR - rozumie się przez to Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej,
- 2) Pracodawcy, zakładzie pracy - rozumie się przez to Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej,
- 3) Dyrektorze - rozumie się przez to Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej,
- 4) Kierowniku - rozumie się przez to pracownika zatrudnionego na stanowisku urzędniczym kierowniczym pn. kierownik obiektów lub równorzędnym o innej nazwie,
- 5) Pracowniku, pracowniku samorządowym - rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej na podstawie umowy o pracę, bez względu na rodzaj umowy o pracę i wymiar czasu pracy,
- 6) Ustawie lub Ustawie o pracownikach samorządowych - rozumie się przez to Ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r., poz. 530),
- 7) Rozporządzeniu w sprawie zasad wynagradzania - rozumie się przez to Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r., poz. 1960 z późn. zm.),
- 8) Kodeksie pracy - rozumie się przez to Ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 z późn. zm.),
- 9) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym - rozumie się przez to najniższe wynagrodzenie zasadnicze w I kategorii zaszeregowania, ustalone w tabeli miesięcznych kwot wynagrodzenia



zasadniczego, stanowiącej załącznik do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2021 r., poz.1960 z późn. zm.),

- 10) minimalnym wynagrodzeniu za pracę - rozumie się przez to minimalne wynagrodzenie przysługujące pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy ustalone na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, ogłaszane w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polski „Monitor Polski” w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów w terminie do 15 września każdego roku.

§ 3.1. Przed dopuszczeniem do pracy nowozatrudniony pracownik zaznajamia się z treścią niniejszego Regulaminu, potwierdzając ten fakt stosownym oświadczeniem, które zostaje dołączone do jego akt osobowych.

2. Treść Regulaminu udostępniona jest do wglądu pracownikom zakładu pracy przez pracownika prowadzącego sprawy kadrowe w dniach i godzinach pracy Działu Organizacyjnego i Spraw Pracowniczych MOSiR.

Rozdział II

Wynagrodzenie za pracę

§ 4. Pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.

§ 5. Wynagrodzenie za pracę przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy wynagrodzenie przysługuje w wypadkach wskazanych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa.

§ 6. Wprowadza się system wynagradzania polegający na ustaleniu dla poszczególnych pracowników: kategorii zaszeregowania, kwoty wynagrodzenia zasadniczego, dodatku za wieloletnią pracę oraz dodatku funkcyjnego i innych dodatków określonych w niniejszym Regulaminie.

§ 7. Wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za przepracowany w pełnym wymiarze czasu pracy miesiąc kalendarzowy nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

§ 8. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Rozdział III

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 9.1. Wynagrodzenie zasadnicze jest podstawowym wynagrodzeniem za pracę.

2. Pracownikowi przyznaje się wynagrodzenie zasadnicze poprzez zastosowanie kategorii zaszeregowania osobistego, w zależności od zajmowanego stanowiska, zakresu i rodzaju obowiązków pracowniczych oraz posiadanych kwalifikacji.

3. Minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania określono w załączniku nr 2 do Regulaminu.



§ 10. Wykaz stanowisk dla pracowników samorządowych zatrudnionych w MOSiR na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych stanowiskach urzędniczych, oraz stanowiskach pomocniczych i obsługi na podstawie umowy o pracę, w tym minimalne wymagania kwalifikacyjne (poziom wykształcenia oraz staż pracy), zaszeregowanie do kategorii wynagrodzenia zasadniczego oraz maksymalne stawki dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 3 do Regulaminu.

§ 11.1. Wynagrodzenie zasadnicze ustalane jest każdorazowo w umowie o pracę poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania i oznaczenie kwoty należnej pracownikowi.

2. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje Dyrektor.

3. Pracodawca ustala kategorię zaszeregowania dla nowopowstałych stanowisk pracy oraz dla stanowisk, dla których nastąpiła zmiana zakresu zadań, uprawnień i obowiązków.

§ 12. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi staż pracy wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany staż pracy określają odrębne przepisy oraz art. 5 ust. 2 i art. 6 ust. 4 pkt 1. Ustawy o pracownikach samorządowych.

Rozdział IV

Dodatek za wieloletnią pracę

§ 13.1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wystugę lat.

2. Dodatek za wieloletnią pracę, wynoszący 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, przysługuje pracownikowi po 5 latach pracy. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

3. 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.

§ 14.1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi samorządowemu za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie za pracę oraz 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 otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

2. Dodatek za wieloletnią pracę nie przysługuje pracownikowi za dni nieobecności w pracy z powodu urlopów związanych z rodzicielstwem, chyba że nabył do niego prawo w trakcie trwania tej nieobecności i nie został on uwzględniony w podstawie wymiaru zasiłku z tego tytułu.

3. Dodatek za wieloletnią pracę nie przysługuje pracownikowi za dni nieobecności w pracy w okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, chyba że nabył do niego prawo w trakcie trwania tej nieobecności i nie został on uwzględniony w podstawie wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego.

§ 15. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.



§ 16. Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w MOSiR w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę.

§ 17. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycia prawa nastąpiło w ciągu miesiąca,
- 2) za dany miesiąc, jeśli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

Rozdział V

Dodatek funkcyjny

§ 18.1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem, a także innym pracownikom, zgodnie z treścią załącznika nr 3 do Regulaminu.

2. Maksymalne stawki dodatku funkcyjnego określono w załączniku nr 4 do Regulaminu.

§ 19.1. Stawkę przyznanego dodatku funkcyjnego ustala się w treści umowy o pracę.

2. Wysokość dodatku funkcyjnego pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalana jest proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

3. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika dodatku funkcyjnego i jego poziomie podejmuje Dyrektor.

§ 20.1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi tylko za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie.

2. Dodatek funkcyjny ulega proporcjonalnemu obniżeniu w okresie pobierania przez pracownika wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, pobierania zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz w okresie urlopu bezpłatnego lub innej bezpłatnej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

3. Dodatek funkcyjny wypłacany jest w sposób i w terminach przewidzianych dla wypłaty wynagrodzenia.

Rozdział VI

Dodatek specjalny

§ 21.1. Pracownikowi samorządowemu, z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, może zostać przyznany dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny przyznawany jest w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w wysokości nieprzekraczającej 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika, któremu dodatek ten przyznano.

3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być przyznany w wysokości wyższej niż określona w § 22 ust. 2, jednak wynoszącej nie więcej niż 80% łącznie

wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika, któremu przyznano dodatek specjalny.

4. Dodatek specjalny może być przyznany na czas określony, nie dłuższy niż rok. W przypadku ustania przyczyny uzasadniającej przyznanie dodatku specjalnego przed upływem okresu, na jaki został przyznany, dodatek specjalny zostaje wycofany.

5. Decyzje o przyznaniu i wysokości dodatku specjalnego podejmuje Dyrektor, na wniosek kierownika.

6. O przyznaniu i wysokości dodatku specjalnego dla pracowników podlegających bezpośrednio Dyrektorowi decyduje Dyrektor.

§ 22. Dodatek specjalny ulega proporcjonalnemu obniżeniu w okresie pobierania przez pracownika wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, pobierania zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego oraz w okresie urlopu bezpłatnego lub innej bezpłatnej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Rozdział VII

Inne dodatki

§ 23. Oprócz wyżej wymienionych świadczeń:

- 1) Pracownikowi, który wykonuje pracę w porze nocnej, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej jego wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak niż 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów,
- 2) Pracownikowi, który wykonuje pracę zmianową, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy od godziny 14:00 do godziny 22:00 w wysokości 10% stawki godzinowej jego wynagrodzenia zasadniczego,
- 3) Pracownikowi, który wykonuje pracę na obiekcie basenu krytego, przysługuje tzw. dodatek szkodliwy w wysokości brutto 0,65 zł za każdą godzinę pracy,
- 4) Pracownikowi samorządowemu, który wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

Rozdział VIII

Nagrody

§ 24.1. Pracodawca, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, może utworzyć fundusz nagród, z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej. Nagrody mają charakter uznaniowy.

2. Nagrody uznaniowe mogą być wypłacane w miarę posiadanych na ten cel środków finansowych w terminach następujących świąt i okoliczności:

- 1) Dzień Pracownika Samorządowego,
- 2) na koniec roku kalendarzowego,

3) w uzasadnionych przypadkach nagroda może być przyznana pracownikowi w trakcie roku kalendarzowego.

3. Wysokość nagród ustala się w oparciu o:

- 1) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
- 2) dyspozycyjność i zaangażowanie pracownika w zakresie wykonywania przydzielonych zadań,
- 3) absencję w pracy z powodu choroby bądź korzystania z urlopu bezpłatnego.

4. Nagrody pomniejszane są za czas choroby i okres pobierania zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

§ 25.1. Decyzje o wysokości nagród podejmuje Dyrektor, na wniosek kierownika.

2. O wysokości nagród dla pracowników podlegających bezpośrednio Dyrektorowi decyduje Dyrektor.

§ 26.1. Pracownik, na którego nałożono karę porządkową - karę upomnienia w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających dzień przyznania prawa do nagrody uznaniowej, traci prawo do tej nagrody, aż do czasu zatarcia kary.

2. Pracownik, na którego nałożono karę porządkową - karę nagany, traci prawo do nagrody, aż do czasu zatarcia kary.

Rozdział IX

Pieniężne świadczenia związane z pracą

§ 27. Poza wynagrodzeniem za pracę i powyższymi dodatkami, pracownikowi samorządowemu przysługują również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) należne w okresie czasowej niezdolności do pracy w oparciu o art. 92 i 184 Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące uprawnienia do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa,
- 2) przysługujące z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w oparciu o art. 92 i 237¹ Kodeksu pracy oraz przepisy regulujące zakres i wysokość tych świadczeń,
- 3) odprawy w związku z powołaniem do służby wojskowej należne w oparciu o przepisy regulujące powszechny obowiązek obrony państwa,
- 4) odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu pracy, w wysokości określonej w tym przepisie,
- 5) zwrot kosztów delegacji służbowych według odrębnych przepisów,
- 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „wynagrodzeniem rocznym” na podstawie przepisów o tym wynagrodzeniu,
- 7) odprawa emerytalna lub rentowa określona w rozdziale X Regulaminu,
- 8) nagroda jubileuszowa określona w rozdziale XI Regulaminu.

Rozdział X

Odprawa emerytalna lub rentowa

§ 28.1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości uzależnionej od okresu zatrudnienia:



- 1) po 10 latach pracy - w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia,
- 2) po 15 latach pracy - w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia,
- 3) po 20 latach pracy - w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

2. 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.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 29.1. Jednorazowa odprawa, przysługująca pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

2. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do odprawy, o której mowa w ust. 1, wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

ROZDZIAŁ XI

Nagrody jubileuszowe

§ 30. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa:

- 1) po 20 latach pracy - w wysokości 75% wynagrodzenia miesięcznego,
- 2) po 25 latach pracy - w wysokości 100% wynagrodzenia miesięcznego,
- 3) po 30 latach pracy - w wysokości 150% wynagrodzenia miesięcznego,
- 4) po 35 latach pracy - w wysokości 200% wynagrodzenia miesięcznego,
- 5) po 40 latach pracy - w wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego,
- 6) po 45 latach pracy - w wysokości 400% wynagrodzenia miesięcznego.

§ 31.1. 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.

2. Jeżeli pracownik był zatrudniony równocześnie w ramach więcej niż jednego zakończonego stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów zatrudnienia.

3. Pracownikowi, który wykonuje pracę w MOSiR w czasie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, okres zatrudnienia u tego pracodawcy poprzedzający dzień rozpoczęcia urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej.

§ 32.1. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi samorządowemu w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.

2. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia tej nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

4. Nagrodę wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody.

§ 33.1. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, 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.

2. Pracownik, któremu wypłacono nagrodę jubileuszową danego stopnia w sytuacji, o której mowa w ust. 1, nie nabywa prawa do tej nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody danego stopnia.

§ 34. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.

§ 35. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w § 34, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej 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.

§ 36. Przepisy § 34 i 35 mają odpowiednio zastosowanie, gdy w dniu, w którym pracownik samorządowy udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

ROZDZIAŁ XII

Sposób i terminy wypłaty wynagrodzeń i pozostałych należności pracowniczych

§ 37. Wynagrodzenie za pracę płatne jest miesięcznie i wypłaca się je z dołu, za przepracowany miesiąc kalendarzowy.

§ 38.1. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się 10 dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, za który wynagrodzenie ma być wypłacone. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie za pracę powinno być wypłacone w dniu poprzedzającym.

2. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba, że pracownik złoży w postaci papierowej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

3. Wszelkie potrącenia z wynagrodzeń dokonywane są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa.

4. Wypłata świadczeń z tytułu choroby następuje w sposób i w terminach przewidzianych dla wypłaty wynagrodzenia.

§ 39. Pracodawca, na wniosek pracownika, obowiązany jest udostępnić mu do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie oraz wyjaśnić ewentualne wątpliwości dotyczące prawidłowości naliczenia wynagrodzenia.

§ 40. Wypłata wynagrodzenia osobom trzecim wymaga pisemnego upoważnienia.

ROZDZIAŁ XIII

Przepisy przejściowe i końcowe

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

§ 42. Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej, w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

§ 43. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy Ustawy o pracownikach samorządowych, przepisy Rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, przepisy Kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa pracy.

Biuro
**Komisja Zakładowa
WZZ Sierpień 80**
MOSiR Rudzie Śląskiej, ul. Hallera 14a
Przewodniczący Zakładowej Organizacji Wyższkowej
NIP 6412525985

DYREKTOR
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji
w Rudzie Śląskiej

Aleksandra Poloczek
mgr Aleksandra Poloczek

.....
Dyrektor MOSiR

Magdalena Gębczyńska
MKZ ZZ "KONTRA"
przy Politechnice Śląskiej
V-ce PRZEWODNICZĄCA
dr inż. Magdalena Gębczyńska

MOSiR Rudzie Śląskiej
ul. Hallera 14a
41-200 Rudzie Śląskiej

MKZ ZZ "KONTRA"
przy Politechnice Śląskiej
V-ce PRZEWODNICZĄCA

dr inż. Magdalena Gębczyńska

**Kwoty minimalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego
ustalonego w kategoriach zaszeregowania**

Kategoria zaszeregowania	Minimalne i maksymalne kwoty w złotych
I	3 300 - 4 100
II	3 350 - 4 300
III	3 400 - 4 500
IV	3 450 - 4 700
V	3 500 - 4 900
VI	3 550 - 5 100
VII	3 600 - 5 300
VIII	3 650 - 5 500
IX	3 700 - 5 700
X	3 800 - 5 900
XI	3 900 - 6 100
XII	4 000 - 6 300
XIII	4 100 - 6 500
XIV	4 200 - 6 800
XV	4 300 - 7 000
XVI	4 400 - 7 200
XVII	4 600 - 7 500
XVIII	4 800 - 7 800
XIX	5 000 - 8 100
XX	5 200 - 8 300

Tabela określa minimalne i maksymalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w danej kategorii zaszeregowania pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Komisja Zakładowa
Przewodniczący Zakładowej Organizacji Zawodowej
MOSiR Rudzie Śląskiej
NIP 642202000

MKZ ZZ "KONTRA"
przy Politechnice Śląskiej
V-ce PRZEWODNICZĄCA
dr inż. Magdalena Gębczyńska

DYREKTOR
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji
w Rudzie Śląskiej

mgr Aleksandra Poloczek

.....
Dyrektor MOSiR

do Zarządzenia nr 18/2023 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej
z dnia 16.06.2023 r.

Wykaz stanowisk, minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego ustalony w kategoriach
zaszeregowania oraz minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na
poszczególnych stanowiskach dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie
umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Maksymalny poziom dodatku funkcyjnego	Minimalne wymagania kwalifikacyjne ¹⁾	
				Wykształcenie	Staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6
Stanowiska kierownicze urzędnicze					
1.	Kierownik	XV - XVIII	10	wyższe ²⁾	5
2.	Główny księgowy	XV - XVIII	10	według odrębnych przepisów	
3.	Z-ca głównego księgowego	XIV - XVII	8	wyższe ²⁾ lub podyplomowe ekonomiczne	3
Stanowiska urzędnicze					
1.	Główny specjalista	XIII - XVI	7	wyższe ²⁾	4
2.	Starszy inspektor	XIII - XIV	5	wyższe ²⁾	4
3.	Główny specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	XIII - XVI	7	według odrębnych przepisów	
4.	Starszy specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	XII - XV	6	według odrębnych przepisów	
5.	Starszy specjalista	XI - XIV	6	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	3 5
6.	Inspektor	XI - XIII	-	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	3 5
7.	Specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	XI - XIII	-	według odrębnych przepisów	
8.	Specjalista	X - XIII	-	wyższe ²⁾ średnie ³⁾	- 3

 Parański

9.	Inspektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	IX - XII	-	według odrębnych przepisów	
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
1.	Instruktor ratownictwa wodnego	XIII - XIV	6	jak dla stanowiska ratownika wodnego	
2.	Starszy ratownik wodny	XI - XIII	-	jak dla stanowiska ratownika wodnego	
3.	Kierownik - gospodarz obiektu: sportowego, rekreacyjnego	XI - XIII	-	średnie ³⁾	4
4.	Ratownik wodny	IX - XII	-	według odrębnych przepisów	
5.	Zaopatrzeniowiec	VIII - XI	-	średnie ³⁾	2
				zasadnicze ⁴⁾	3
6.	Starszy konserwator	VIII - XI	-	średnie ³⁾	2
				zasadnicze ⁴⁾	3
7.	Sekretarka	VII - X	-	średnie ³⁾	-
8.	Kierowca samochodu towarowo-osobowego	VII - X	-	według odrębnych przepisów	
9.	Pracownik zaplecza sportowego: konserwator urządzeń sportowych, obsługi basenu kąpielowego, lodowiska, stadionu i inne	VI - VIII	-	zasadnicze ⁴⁾	2
10.	Konserwator	V - IX	-	zasadnicze ⁴⁾	-
11.	Pomoc administracyjna (biurowa, techniczna)	IV - X	-	zasadnicze ⁴⁾	-
12.	Sprzedawca biletów	II - VIII	-	podstawowe ⁵⁾	-
13.	Sprzątaczką	II - VIII	-	podstawowe ⁵⁾	-
14.	Robotnik, portier, dozorca	II - VIII	-	podstawowe ⁵⁾	-

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.

[Handwritten signature]

- 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), 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.
- 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.

Komisja Zakładowa
WZZ Sierpień 80
 MOSiR Ruda Śl., ul. Hallera 1Aa
 NIP 6412525085
Bajgorka
 Przewodniczący Zakładowej Organizacji Związkowej

MKZ ZZ "KONTRA"
 przy Politechnice Śląskiej
V-ce PRZEWODNICZĄCA
Magdalena Gębczyńska
 dr inż. Magdalena Gębczyńska

DYREKTOR
 Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji
 w Rudzie Śląskiej

mgr Aleksandra Poloczek

.....
 Dyrektor MOSiR

Komisja Zakładowa
WZZ Sierpień 80
MOSiR Ruda Śląska
ul. Hallera 1Aa
NIP 6412525085

MKZ ZZ KONTRA
przy Politechnice Śląskiej
V-ce PRZEWODNICZĄCA
dr inż. Magdalena Gębczyńska

do Zarządzenia nr 18/2023 Dyrektora Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Rudzie Śląskiej
z dnia 16.06.2023 r.

Wartości stawek dodatku funkcyjnego

Poziom dodatku funkcyjnego	Stawka dodatku funkcyjnego
1	200,00 zł
2	400,00 zł
3	500,00 zł
4	600,00 zł
5	800,00 zł
6	1 000,00 zł
7	1 200,00 zł
8	1 400,00 zł
9	1 700,00 zł
10	2 000,00 zł

Komisja Zakładowa
WZZ Sierpień 80
MOSiR Ruda Śląska, ul. Hallera 1
NIP 6412525086
Przewodniczący Zakładowej Organizacji Związkowej

MKZ ZZ "KONTRA"
przy Politechnice Śląskiej
V-ce PRZEWODNICZĄCA
dr inż. Magdalena Gębczyńska

DYREKTOR
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji
w Rudzie Śląskiej

mgr Aleksandra Poloczek

Dyrektor MOSiR