

**Zarządzenie Nr 3/III/2015**  
**Dyrektora Miejsko – Gminnego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Piszu**  
**z dnia 18 marca 2015 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu wynagradzania pracowników**  
**Miejsko – Gminnego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Piszu**

Na podstawie art. 77<sup>2</sup> § 1 i 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 z późn. zm.), art. 39 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1202) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1786), zarządzam, co następuje:

- § 1. Wprowadzam regulamin wynagradzania pracowników Miejsko – Gminnego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Pisz, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.
- § 2. Traci moc zarządzenie Nr 4/IV/2009 z dnia 03 kwietnia 2009 r. Dyrektora Miejsko-Gminnego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Pisz w sprawie wprowadzenia Regulaminu Wynagradzania pracowników M-GOSiR Pisz.
- § 3. Traci moc zarządzenie Nr 4/VIII/2011 z dnia 26 sierpnia 2011 r. Dyrektora Miejsko-Gminnego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Pisz w sprawie wprowadzenia nowej tabeli stanowisk, zaszeregowań i wymagań kwalifikacyjnych pracowników stanowiącej załącznik nr 3 do Regulaminu Wynagradzania pracowników M-GOSiR Pisz.
- § 4. Traci moc zarządzenie Nr 3/IX/2012 z dnia 28 września 2012 r. Dyrektora Miejsko-Gminnego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Pisz w sprawie wprowadzenia zmian do Regulaminu Premiowania Pracowników stanowiącego załącznik nr 4 do Regulaminu Wynagradzania pracowników M-GOSiR Pisz.
- § 5. Regulamin wchodzi w życie z dniem 01 kwietnia 2015 r.

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA**

### **pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Sportu i Rekreacji**

### **w Pisz**

#### § 1.

Niniejszy regulamin wynagradzania ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

#### § 2.

Postanowienia regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Pisz.

#### § 3.

Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z późn. zm.) oraz ustalane w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

#### § 4.

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia – w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie.

#### § 5.

1. Pracownikowi za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającą łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia.
2. W przypadku gdy niezdolność do pracy powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w ustępie 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

#### § 6.

Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik Nr 1 do regulaminu,
- 2) tabelę stawek dodatku funkcyjnego, stanowiącą załącznik Nr 2 do regulaminu,
- 3) tabelę stanowisk, zaszeregowań i wymagań kwalifikacyjnych pracowników stanowiącą załącznik Nr 3 do regulaminu,
- 4) regulamin premiowania pracowników, stanowiący załącznik Nr 4 do niniejszego regulaminu,
- 5) regulamin wynagradzania pracowników, stanowiący załącznik Nr 5 do niniejszego regulaminu,
- 6) szczegółowe zasady ustalania stopni uciążliwości, szkodliwości dla zdrowia lub prac niebezpiecznych, a także przyznawania dodatku za pracę wykonywaną w takich warunkach, stanowiące załącznik Nr 6 do regulaminu.

#### § 7.

Dyrektor M-GOSiR w Pisz może w uzasadnionych wypadkach skrócić pracownikowi wymagany okres pracy zawodowej na danym stanowisku.

#### § 8.

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 może być przyznany również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku nie związanym z kierowaniem zespołem, koordynującemu wykonywanie określonych zadań, dla którego w załączniku Nr 3 do regulaminu przewiduje się dodatek funkcyjny, z tym że maksymalna stawka tego dodatku nie może być wyższa od drugiej stawki dodatku funkcyjnego (załącznik Nr 2 do regulaminu).
3. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w pełnej wysokości za okresy nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym lub innymi okolicznościami uzasadniającymi nieobecność pracownika w pracy, o których mowa w przepisach prawa pracy. Dodatku funkcyjnego nie wypłaca się za okres niezdolności do pracy z powodu choroby.

#### § 9.

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy wykonywanej w warunkach uciążliwych, szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych:
  - 1) do 5% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia – dla I stopnia uciążliwości lub szkodliwości,
  - 2) do 10% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia – dla II stopnia uciążliwości lub szkodliwości,
  - 3) do 15% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia – dla III stopnia uciążliwości lub szkodliwości,
  - 4) do 20% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia – dla IV stopnia uciążliwości lub szkodliwości.
2. Szczegółowe zasady ustalania stopni uciążliwości, szkodliwości dla zdrowia lub prac niebezpiecznych, a także przyznania dodatku za pracę wykonywaną w warunkach, o których mowa w ust. 1, określa załącznik Nr 6 do niniejszego regulaminu.

#### § 10.

1. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje po 5 latach pracy w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości:
  - 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 2) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 3) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 4) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 5) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego,
  - 6) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
3. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
  - 1) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
  - 2) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
  - 3) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2 i 3, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
5. Do okresów pracy uprawiających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i 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.
6. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

7. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
8. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody, z zastrzeżeniem ust. 7.
9. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
10. 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.

#### § 11.

1. Pracownik nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego. Pracownik, który nie przepracował w M-GOSiR całego roku kalendarzowego nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
2. Pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadkach:
  - 1) nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 2 dni,
  - 2) stawienia się do pracy lub przebywanie w pracy w stanie nietrzeźwości,
  - 3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy lub służby,
  - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

#### § 12.

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia może być tworzony fundusz nagród, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Zasady nagradzania pracowników określa regulamin nagradzania stanowiący załącznik Nr 5 do niniejszego regulaminu.

#### § 13.

1. W ramach środków na wynagrodzenia może być tworzony fundusz premiowy, z przeznaczeniem na premie dla pracowników.
2. Zasady premiowania pracowników oraz jej wysokość określa regulamin premiowania stanowiący załącznik Nr 4 do niniejszego regulaminu.

#### § 14.

1. Pracownikowi samorządowemu z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany, w ramach posiadanych środków, dodatek specjalny w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
2. Za podstawę obliczenia dodatku specjalnego przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania pracownika za czas efektywnie przepracowany.

#### § 15.

1. Dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych stosuje się formę wynagradzania czasowo-premiową.
2. Pracownicy wynagradzani według formy czasowo-premiejowej otrzymują wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania i faktycznego czasu pracy, powiększone o premię przyznaną według zasad określonych w zakładowym regulaminie premiowania.

#### § 16.

Godzinową stawkę:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, określonego stawką miesięczną, oraz
- 2) wynikającą z najniższego wynagrodzenia, określonego w tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego,  
- ustala się dzieląc miesięczną stawkę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

#### § 17.

Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie może być przyznany dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

#### § 18.

Termin oraz miejsce i czas wypłaty wynagrodzeń określa Regulamin Pracy.

#### § 19.

W sprawach nie uregulowanych w niniejszym regulaminie mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy, a w szczególności ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks Pracy (tj. Dz. U. Nr 21, poz. 94 z 1998 r. z późn. zm.) oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. 2009 nr 50 poz. 398).

**TABELA**  
**MIESIĘCZNYCH STAWEK**  
**WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna kwota w złotych
I	1 100
II	1 120
III	1 140
IV	1 160
V	1 180
VI	1 200
VII	1 250
VIII	1 300
IX	1 350
X	1 400
XI	1 450
XII	1 500
XIII	1 600
XIV	1 700
XV	1 800
XVI	1 900
XVII	2 000
XVIII	2 200
XIX	2 400
XX	2 600
XXI	2 800
XXII	3 000

**TABELA STAWEK  
DODATKU FUNKCYJNEGO**

Stawka dodatku funkcyjnego	Procent najniższego wynagrodzenia zasadniczego
1	do 40
2	do 60
3	do 80
4	do 100
5	do 120
6	do 140
7	do 160
8	do 200
9	do 250

**TABELA STANOWISK, ZASZEREKOWAŃ  
I WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW**

Lp.	Stanowisko	Kat. zaszeregowania	Wynagrodzenie od - do	Stawka dodatku funkcyjnego do	Wymagania kwalifikacyjne	
					Wykształcenie	Liczba lat pracy
1	Główny księgowy	XVI	1.900 – 3.000	2	wg odrębnych przepisów	
2	Menadżer sportu	XV	1.800 – 3.000	2	wyższe średnie	2 4
3	Referent	IX	1.350 – 2.500	-	średnie	2
4	Pracownik obsługi	VI	1.200 – 2.200	-	zasadnicze zawodowe	
5	Ratownik	XI	1.450 – 2.450	-	średnie	2
6	Konserwator maszyn i urządzeń	VII	1.250 – 2.250	-	zasadnicze zawodowe	3
7	Pracownik zaplecza sportowego: konserwator urządzeń sportowych, obsługi basenu kąpielowego, łódowiska, stadionu, przystani i inne	VI	1.200 – 2.200	-	zasadnicze zawodowe	2
8	Elektryk	VIII	1.300 – 2.300	-	zasadnicze zawodowe	-



## **REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW**

Na podstawie § 14 ust. 1 Regulaminu Wynagradzania Pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Pieszem ustala się, co następuje:

### **§ 1.**

1. W ramach posiadanych środków (zaplanowanych bądź zaoszczędzonych) tworzy się fundusz premiowy w wysokości do 30% planowanego funduszu wynagrodzeń zasadniczych pracowników.
2. Fundusz premiowy przeznaczony jest na wypłaty indywidualnych premii pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy.

### **§ 2.**

1. Premia jest przyznawana pracownikowi adekwatnie do stopnia zaangażowania w wykonywanie swoich obowiązków, a w szczególności pracownikowi który:
  - 1) terminowo i przy zachowaniu należytej staranności realizuje przydzielone zadania,
  - 2) zachowuje dbałość o stan techniczny powierzonych urządzeń i sprzętu oraz innego mienia zakładu,
  - 3) przestrzega przepisów regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy, w tym czasu pracy, oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
  - 4) przestrzega zasad współżycia społecznego,
  - 5) wykazuje dużą samodzielność w pracy,
  - 6) wykazuje należytą dbałość w kontaktach z klientami zewnętrznymi Ośrodka.
2. Pracownik może otrzymać premię w wysokości do 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
3. W przypadkach uzasadnionych szczególnymi efektami pracy lub wykonywania ważnych dla Ośrodka zadań związanych z dużym nakładem pracy, premia może być podniesiona do 40% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Za podstawę obliczenia premii przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszerzegowania pracownika za czas efektywnie przepracowany.

### **§ 3.**

Premia nie przysługuje pracownikowi za okres przebywania na:

- a) zwolnieniu lekarskim,
- b) urlopie bezpłatnym,
- c) urlopie macierzyńskim i wychowawczym.

### **§ 4.**

Pracownik traci prawo do premii za dany miesiąc w przypadku:

- 1) zawinione go niewykonania lub przyczynienia się do niewykonania w terminie obowiązków służbowych,
- 2) uzasadnionych skarg i zażaleń na pracę pracownika,
- 3) zakłócenia porządku i spokoju w miejscu pracy,
- 4) nieprzestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy, w tym czasu pracy, oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 5) stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w miejscu pracy,
- 6) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 7) dopuszczenia się działania na szkodę majątku zakładu,

- 8) dopuszczenia się czynu, który naraził Ośrodek na szkody społeczno-moralne,
- 9) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 5.

Decyzję o przyznaniu premii i jej wysokości podejmuje Dyrektor M-GOSiR.

§ 6.

Premia ma charakter uznaniowy, stąd też nie służy pracownikom odwołanie od decyzji Dyrektora.

§ 7.

Premie wypłaca się w okresach miesięcznych w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 8.

W przypadku niewykorzystania funduszu premiowego w danym miesiącu fundusz ten nie przepada, lecz pozostaje do wykorzystania do końca roku.

§ 9.

Suma przyznanych premii nie może przekroczyć ogólnego funduszu premiowego w stosunku rocznym.

## **REGULAMIN NAGRADZANIA PRACOWNIKÓW**

Na podstawie § 13 ust. 1 Regulaminu Wynagradzania Pracowników Miejsko-Gminnego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Pisz, ustala się co następuje:

### **§ 1.**

W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia (zaplanowanych bądź zaoszczędzonych) tworzy się fundusz nagród.

### **§ 2.**

Nagrody przyznawane są za bieżący rok kalendarzowy.

### **§ 3.**

1. Nagrody mają charakter uznaniowy.
2. Przy przyznawaniu nagrody bierze się pod uwagę okresy obecności w pracy, rzetelność wykonywania obowiązków pracowniczych oraz szczególne zaangażowanie w pracy związane z realizacją zadań statutowych Ośrodka.
3. Nagrody są proporcjonalnie pomniejszane za okres przebywania pracownika na:
  - a) zwolnieniu lekarskim,
  - b) urlopie bezpłatnym,
  - c) urlopie macierzyńskim i wychowawczym.

### **§ 4.**

Nagrody nie może otrzymać pracownik, który w okresie, za jaki jest ona przyznawana, został ukarany karą dyscyplinarną.

### **§ 5.**

1. Nagrody dla pracowników M-GOSiR przyznaje Dyrektor.
2. Nagrodę dla Dyrektora M-GOSiR przyznaje Burmistrz Pisz na wniosek Głównego Księgowego M-GOSiR.

**SZCZEGÓŁOWE ZASADY USTALANIA STOPNI UCIAŻLIWOŚCI,  
SZKODLIWOŚCI DLA ZDROWIA LUB PRAC NIEBEZPIECZNYCH,  
A TAKŻE PRYZYNAWANIA DODATKU  
ZA PRACĘ WYKONYWANĄ W TAKICH WARUNKACH**

1. Do pierwszego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane:
  - a) w warunkach narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwłóknienia tkanki płucnej,
  - b) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych nie kumulujących się w organizmie,
  - c) w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura powyżej 25°C lub poniżej 10°C,
  - d) w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza przekraczającej 80%, w błocie lub bezpośrednim kontakcie z wodą,
  - e) w pomieszczeniach, w których ze względów technologicznych jest konieczne stałe stosowanie sztucznego oświetlenia.
2. Do drugiego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane:
  - a) w warunkach narażenia na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,
  - b) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie,
  - c) w warunkach narażenia na hałas.
3. Do trzeciego stopnia uciążliwości lub szkodliwości dla zdrowia zalicza się prace wykonywane:
  - a) w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
  - b) w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300.000 MHz w strefie zagrożenia.
4. Prace określone w ust. 1 pkt. 1 i 2 oraz ust.2 pkt. 1-3 uważa się za wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uzasadniających przyznanie dodatku, jeżeli w środowisku pracy przekroczone są najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia określone w odrębnych przepisach lub innych obowiązujących norm higieniczno-sanitarnych.
5. Podstawę przyznania dodatku za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia stanowią wyniki badań środowiskowych przeprowadzonych przez jednostkę upoważnioną do tego rodzaju badań.
6. W przypadku jednoczesnego występowania uprawnień do dodatków z tytułu prac wykonywanych w różnych stopniach uciążliwości, szkodliwości dla zdrowia lub niebezpieczeństwa stosuje się tylko jeden dodatek o najwyższej stawce.