Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji
w Mińsku Mazowieckim
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
05-300 Mińsk Mazowiecki
ul. Wyszyńskiego 56
tel./fax 25-752-24-46
NIP 8222381691, Regon 336353280
KRS 0000852172

ZARZĄDZENIE NR 2/2021
PREZESA ZARZĄDU MIEJSKIEGO OŚRODKA SPORTU I REKREACJI W MIŃSKU MAZOWIECKIM SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ

z dnia 15 marca 2021 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Mińsku Mazowieckim Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

Na podstawie art. 77^2 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.)

zarządza się, co następuje:

§ 1.

Ustala się Regulamin wynagradzania pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Mińsku Mazowieckim Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w brzmieniu nadanym w Załączniku do niniejszego Zarządzenia.

§ 2.

1. Regulamin wchodzi w życie z dniem 01 kwietnia 2021 r.
2. Podanie do wiadomości pracowników treści regulaminu nastąpi poprzez zapoznanie z jego treścią każdego pracownika oraz wyłożenie do wglądu w biurze Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Mińsku Mazowieckim Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

RADCA PRAWNY
Marcin Ciszkowski
WA-10512

Prezes Zarządu
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji
w Mińsku Mazowieckim
Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością
mgr Robert Smuga

Sporządziła: Anna Mirosz-Brześkiewicz

Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji
w Mińsku Mazowieckim
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
05-300 Mińsk Mazowiecki
ul. Wyszyńskiego 56
tel./fax 25-752-24-46
NIP 8222381691, Regon 336353280
KRS 0000852172

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Mińsku Mazowieckim Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

I. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem" określa:
   a) szczegółowe warunki wynagradzania,
   b) warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród,
   c) warunki przyznawania dodatku funkcyjnego i specjalnego oraz innych dodatków.
2. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

§ 2

Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:

1. Pracodawcy / Spółce – oznacza to Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji w Mińsku Mazowieckim Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością,
2. Pracowniku – oznacza to osobę zatrudnioną w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Mińsku Mazowieckim Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością na podstawie umowy o pracę,
3. Prezesie – oznacza to Prezesa Zarządu Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji w Mińsku Mazowieckim Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością.

II. Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 3

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną.

3. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa, jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne.
4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 4

1. Ustala się maksymalne miesięczne kwoty wynagrodzenia zasadniczego określone w Załączniku do niniejszego Regulaminu.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze nie niższe niż przewidziane w Rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na dany rok kalendarzowy.
3. Wynagrodzenie za pracę jest wypłacane 28 dnia każdego miesiąca.
4. Jeżeli dzień, o którym mowa w ust. 3 jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wówczas wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.
5. Wynagrodzenie płatne jest przelewem na wskazany w pisemnym oświadczeniu rachunek bankowy Pracownika. Na prośbę pracownika wyrażoną na piśmie wynagrodzenie może być wypłacone gotówką w kasie.
6. Decyzję o zastosowaniu dla danego pracownika stawki osobistego zaszeregowania podejmuje pracodawca.

III. Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród

§ 5

1. Pracownik może otrzymać nagrodę za:
   1) szczególnie wysoką jakość wykonywanej pracy,
   2) sumienność, staranność, samodzielność wykazywaną przez pracownika w wykonywaniu powierzonych zadań,
   3) kreatywność, usprawnienia na stanowisku pracy,
   4) sprawność organizacyjną, dyspozycyjność, w tym gotowość do podejmowania prac w zastępstwie.
2. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje Prezes po rozpatrzeniu umotywowanego wniosku bezpośredniego przełożonego pracownika lub z własnej inicjatywy.
3. Wysokość nagrody uwarunkowana jest:

1) uzyskiwaniem wyników pracy zawodowej,
2) stopniem złożoności i trudności wykonywanych zadań,
3) dyspozycyjności pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań objętych zakresem obowiązków pracownika.

IV. Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego i dodatku specjalnego oraz innych dodatków

§ 6

1. Dodatek funkcyjny przysługuje na stanowiskach:
   a. Dyrektor ds. Technicznych,
   b. Kierownik Działu Marketingu, Imprez i Sportu Młodzieżowego,
   c. Kierownik Sekcji Ratowników,
   d. Kierownik Sekcji Sprzedaży,
   e. Kierownik obiektu sportowo – rekreacyjnego.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk zawiera się w przedziale kwotowym od 700,00 zł do 2 500,00 zł brutto.
3. Dodatek funkcyjny przyznawany jest przez Pracodawcę, wypłacany jest w sposób i w terminach przewidzianych dla wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.
4. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany za okres zwolnienia lekarskiego.

§ 7

1. Dodatek specjalny może być przyznany pracownikowi z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
2. Dodatek specjalny przyznaje Prezes w ramach środków posiadanych na wynagrodzenia na umotywowany wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub z własnej inicjatywy.
3. Dodatek specjalny przyznaje się za okres występowania okoliczności uzasadniających jego przyznanie, w wysokości nie przekraczającej 40% łącznie należnego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika, któremu dodatek przyznano.
4. Dodatek specjalny nie może być przyznany za okresy już zakończone.
5. Wniosek o przyznanie dodatku specjalnego wraz z uzasadnieniem i wskazaniem okresu na jaki ma być przyznany, składa się w kadrach nie później niż do dwudziestego dnia miesiąca, za który rozpocznie się jego wypłata.
6. Dodatek specjalny wypłaca się w dniu wypłaty wynagrodzenia.

7. Dodatek specjalny przysługuje tylko za okres faktycznego wykonywania zwiększonych obowiązków lub zadań.

§ 8

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, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 9

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za wieloletnią pracę po 5 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. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.
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.
4. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:
   a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
   b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.
5. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi Spółki za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, 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 pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. Jeżeli praca w Spółce stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
7. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Spółce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu dodatkowego zatrudnienia podlegają zaliczeniu zakończone okresy zatrudnienia podstawowego oraz okres zatrudnienia u pracodawcy, który udzielił urlopu – do dnia rozpoczęcia tego urlopu.

§ 10

1. Pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
   a) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
   b) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
   c) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
   d) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
   e) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego,
   f) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.
3. W razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownikowi, który wykonuje pracę w Spółce w ramach urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę w celu wykonywania tej pracy, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia u tego pracodawcy do dnia rozpoczęcia tego urlopu.
5. Jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika Spółki prawa do tej nagrody.
6. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi Spółki w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.
8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.
9. 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.
10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

Sporządziła: Anna Mirosz-Brześkiewicz

11. Pracownikowi, który ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie 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 kwota nagrody niższej.
12. Przepisy ust. 10 i 11 maja odpowiednio zastosowanie, w razie gdy w dniu, w którym pracownik 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.
13. W związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:
    a) po 10 latach pracy – dwumiesięcznego wynagrodzenia,
    b) po 15 latach pracy – trzymiesięcznego wynagrodzenia,
    c) po 20 latach pracy – sześciomiesięcznego wynagrodzenia.
14. Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.
15. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 11 ust. 1 i 13, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
16. Do okresów pracy uprawniających do 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.

§ 11

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. z 2018 r., poz. 1872 z późn. zm.).

§ 12

Pracownikowi za czas podróży służbowej w kraju i poza jego granicami przysługują należności na zasadach określonych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej. (Dz. U. z 2013 r. , poz. 167).

Sporządziła: Anna Mirosz-Brześkiewicz

§ 13

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy i aktów wykonawczych.

§ 14

Regulamin wchodzi w życie po upływie 14 dni od podania go do wiadomości pracowników.

§ 15

Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalenia.

Prezes Zarządu
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji
w Mińsku Mazowieckim
Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością

mgr Robert Smuga

Sporządziła: Anna Mirosz-Brześkiewicz

Miejski Ośrodek Sportu i Rekreacji
w Mińsku Mazowieckim
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
05-300 Mińsk Mazowiecki
ul. Wyszyńskiego 56
tel./fax 25-752-24-46
NIP 8222381691, Regon 336353280
KRS 0000852172

Załącznik
do Regulaminu wynagradzania
pracowników Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji
w Mińsku Mazowieckim
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

TABELA

maksymalnych miesięcznych kwot wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach pracy.

Lp.	Stanowisko pracy	Poziom maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego
1.	Dyrektor ds. Technicznych	6 400,00 zł
2.	Główny Księgowy	6 200,00 zł
3.	Kierownik Działu Marketingu, Imprez i Sportu Młodzieżowego	5 300,00 zł
4.	Kierownik Sekcji Ratowników	4 700,00 zł
5.	Kierownik obiektu sportowo – rekreacyjnego	5 300,00 zł
6.	Kierownik Sekcji Sprzedaży	4 400,00 zł
7.	Informatyk	5 600,00 zł
8.	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	5 000,00 zł
9.	Technolog ds. jakości wody	4 700,00 zł
10.	Specjalista	4 700,00 zł
11.	Ratownik wodny	4 700,00 zł
12.	Pracownik obsługi technicznej	4 700,00 zł
13.	Pracownik zaplecza sportowego	3 900,00 zł
14.	Pracownik obsługi sekretariatu	3 700,00 zł
15.	Sprzedawca biletów	3 500,00 zł
17.	Robotnik gospodarczy	3 200,00 zł
18.	Szatniarz	3 200,00 zł
19.	Sprzątaczka	minimalne wynagrodzenie ustalane na podstawie Ustawy z 10 października 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

Prezes Zarządu
Miejskiego Ośrodka Sportu i Rekreacji
w Mińsku Mazowieckim
Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością

mgr Robert Smuga