

**REGULAMIN
WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
CENTRUM SPORTU I REKREACJI W AUGUSTOWIE**

Rozdział 1

Postanowienia ogólne

§ 1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej regulaminem, określa:

- 1) wymagania kwalifikacyjne pracowników;
- 2) szczegółowe warunki wynagradzania, w tym minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego;
- 3) zasady przyznawania dodatkowych składników wynagradzania oraz innych świadczeń związanych z pracą;

§ 2. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:

- 1) ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz. U. 2019, poz. 1282 oraz z 2021 r. poz. 1834);
- 2) rozporządzeniu – należy przez to rozumieć rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. 2021.1960 z dnia 2021.10.28);
- 3) kodeksie pracy- należy przez to rozumieć ustawę z 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy Dz.U.2022.1510 t.j. z dnia 2022.07.19;
- 4) dyrektorze – należy przez to rozumieć Dyrektora Centrum Sportu i Rekreacji w Augustowie;
- 5) pracownikowi – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Centrum Sportu i Rekreacji w Augustowie na podstawie umowy o pracę;

§ 3. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o 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 o pracę.

§ 5. Pracownikom przysługuje:

1. wynagrodzenie zasadnicze – na zasadach określonych w rozporządzeniu i regulaminie oraz dodatkowe składniki wynagrodzenia:

- 1) dodatek za wieloletnią pracę,
- 2) dodatek funkcyjny,
- 3) dodatek specjalny,
- 4) dodatek w porze nocnej za pracę,
- 5) dodatek w godzinach nadliczbowych,

- 6) dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta,
- 7) nagroda jubileuszowa,
- 8) nagroda z funduszu nagród,
- 9) premia,
- 10) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
 2. Pracownikowi przysługują również inne świadczenia związane z pracą:
 - 1) jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy,
 - 2) odprawa pieniężna w związku z rozwiązaniem stosunku pracy,
 - 3) odprawa pośmiertna.

Rozdział 2

Wymagania kwalifikacyjne pracowników

§ 6. Wymagania kwalifikacyjne pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy (wykształcenie, umiejętności zawodowe oraz staż pracy w latach) określa tabela stanowiąca załącznik nr 1 do regulaminu.

Rozdział 3

Szczegółowe warunki wynagradzania

§ 7.1. Szczegółowe warunki wynagradzania, w tym poziom wynagrodzenia zasadniczego określa załącznik nr 1 do regulaminu.

2. Decyzję, o ustaleniu dla danego pracownika wysokości wynagrodzenia, podejmuje Dyrektor.

§ 8. Maksymalne kwoty w złotych miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego określa załącznik nr 2 do regulaminu.

§ 9. Stawkę godzinową:

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

§ 10. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia – w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

Rozdział 4

Warunki i sposób wypłacania dodatku za wieloletnią pracę

§ 11.1. Dodatek za wieloletnią pracę, zwany dalej „dodatkiem” przysługuje po pięciu latach pracy w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Dodatek ten wzrasta za każdy kolejny rok pracy o 1% aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

2. W przypadku gdy praca w Centrum Sportu i Rekreacji stanowi dodatkowe zatrudnienie, do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.

3. Dodatek przysługuje pracownikowi 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 wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

4. Dodatek 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 nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku, nastąpiło w ciągu miesiąca.
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub prawa do wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

5. Do okresów pracy uprawniającej do dodatku wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Rozdział 5

Warunki i sposób przyznawania dodatku funkcyjnego

§ 12.1. Dodatek funkcyjny jest składnikiem wynagrodzenia za pracę, który przysługuje pracownikom na stanowiskach określonych w załączniku nr 1 do regulaminu.

2. Tabelę stawek dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 3 do regulaminu.

3. Za czas usprawiedliwionej niezdolności do pracy z powodu choroby lub opieki nad dzieckiem albo innym członkiem rodziny, zmniejsza się wysokość dodatku funkcyjnego – za każdy dzień nieobecności z tego powodu, a w przypadku niezdolności do pracy trwającej cały miesiąc – dodatek funkcyjny nie przysługuje.

W związku z tym dodatek wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

Rozdział 6

Warunki i sposób przyznawania dodatku specjalnego

§ 13.1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu trudności lub odpowiedzialności, pracownikowi może być przyznany dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny przysługuje w kwocie nieprzekraczającej 30 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

3. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.

4. Dodatek specjalny przyznaje Dyrektor z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika.

5. Za czas usprawiedliwionej niezdolności do pracy z powodu choroby lub opieki nad dzieckiem albo innym członkiem rodziny, zmniejsza się wysokość dodatku specjalnego za każdy dzień nieobecności z tego powodu, a w przypadku niezdolności do pracy trwającej cały miesiąc – dodatek specjalny nie przysługuje.

W związku z tym dodatek wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu Pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

Rozdział 7

Warunki i sposób wypłacania dodatku za pracę w godzinach nocnych

§ 14.1. Pracownikowi pracującemu w nocy przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy.

2. Dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

Rozdział 8

Warunki i sposób wypłacania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych

§ 15.1. Pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze.

2. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - (a) w nocy,
 - (b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - (c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 2) 50 % wynagrodzenia – za prace w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa w ust. 1 obejmuje wynagrodzenie zasadnicze pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką miesięczną.

4. Dodatek nie przysługuje, jeżeli pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za tę pracę.

5. Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

Rozdział 9

Warunki i sposób wypłacania dodatku do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta

§ 16.1. Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę i święta w przypadkach, o których mowa w art. 151¹¹ Kodeksu pracy, pracodawca zapewnia dzień wolny od pracy.

2. Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie we wskazanym terminie dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę i święta, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedzielę i święta.

3. Zasady ustalania i wypłaty dodatku, o którym mowa w ust.2, regulują przepisy Kodeksu pracy.

4. Dodatek do wynagrodzenia za pracę w niedzielę i święta wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

Rozdział 10

Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagrody jubileuszowej

§ 17.1 Nagroda jubileuszowa zwana dalej „nagrodą” stanowi:

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

2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

3. W razie jednoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

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

5. Jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie przez pracownika samorządowego prawa do tej nagrody,

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

7. Podstawę obliczenia nagrody 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 zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

8. Wynagrodzenie o którym mowa w ust. 7 oblicza się zgodnie z § 17 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14; z 2002 r. Nr 214, poz. 1810; z 2003 r. Nr 230, poz. 2290; z 2006 r. Nr 17, poz. 1591).

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 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 nie podlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika samorządowego do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

11. Pracownikowi samorządowemu, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 10 ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody 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.

12. Przepisy ust. 10 i 11 mają odpowiednio zastosowanie w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy pracownik prawo to nabędzie w okresie 12 miesięcy od tego dnia.

Rozdział 11

Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród z funduszu nagród

§ 18.1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się Fundusz Nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, pozostający w dyspozycji Dyrektora.

2. Zasady przyznawania i wypłacania nagród, o których mowa w ust.1 określa Regulamin Funduszu Nagród Pracowników Centrum sportu i Rekreacji w Augustowie.

Rozdział 12

Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania premii

§ 19.1. W przypadku szczególnych potrzeb Centrum Sportu i Rekreacji w Augustowie pracownikowi przysługuje premia uznaniowa o wysokości której decyduje Dyrektor.

2. Premia uznaniowa nie jest pomniejszana za okresy absencji pracownika

3. Premię uznaniową wypłaca się z wynagrodzeniem za dany miesiąc a jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.

4. Premia uznaniowa jest przyznawana pracownikom, którzy właściwie wywiązują się z powierzonych zadań, a w szczególności:

- wykazują sprawność organizacyjną, dyspozycyjność, a przy tym gotowość do podejmowania prac w zastępstwie, oraz świadczą pracę na podstawie różnych zakresów obowiązków.

Rozdział 13

Warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego

§ 19.1. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na zasadach określonych ustawą z dnia 12 grudnia 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160 poz. 1080 z późn. zm.).

2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31 poz. 267 z późn. zm.).

3. Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy tj. urlopy okolicznościowe czy dni opieki nad dzieckiem uwzględniane są w podstawie naliczania trzynastki.

Rozdział 14

Świadczenia związane z pracą

Jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy

§ 20.1. Jednorazowa odprawa pieniężna pracownika samorządowego przechodzącego na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy zwana dalej „odprawą” stanowi wysokość:

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| 1) dwumiesięcznego wynagrodzenia | - po 10 latach pracy, |
| 2) trzymiesięcznego wynagrodzenia | - po 15 latach pracy, |

3) sześciomiesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy.

2. Do okresów pracy uprawniającej do odprawy wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy

§ 21. Pracownikowi w związku z rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm.) przysługuje odprawa pieniężna.

Odprawa pośmiertna

§ 22.1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po rozwiązaniu stosunku pracy zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.

2. Zasady ustalania i wypłaty odprawy pośmiertnej określają przepisy Kodeksu pracy

Rozdział 15

Postanowienia końcowe

§ 23. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie wynagradzania mają zastosowanie przepisy: ustawy, rozporządzenia, Kodeksu pracy oraz inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.


DYREKTOR
Centrum Sportu i Rekreacji w Augustowie
Michał Dariusz Faruch

Załącznik nr 1
do Regulaminu Wynagradzania pracowników
Centrum Sportu i Rekreacji w Augustowie
wprowadzonego Zarządzeniem Nr 11/2023
Dyrektora CSiR w Augustowie z dnia 16 czerwca 2023 r.

TABELA WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE ORAZ SZCZEGÓŁOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

L.p.	Stanowisko	Minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego (kwota w złotych)	Wymagania kwalifikacyjne	
				wykształcenie oraz umiejętności zawodowe ¹⁾	staż pracy (w latach)
1	2	3	4	5	6
Kierownicze stanowiska urzędnicze					
1	Dyrektor Centrum Sportu i Rekreacji	XVIII	2 000,00	wyższe ²⁾ lub według odrębnych przepisów	5 lub według odrębnych przepisów
2	Główny księgowy	XV	1 600,00	według odrębnych przepisów	
Stanowiska urzędnicze					
3	Informatyk	X	-	wyższe ²⁾	-
				średnie ³⁾	3
4	Inspektor	XI	700,00	wyższe ²⁾	3
				średnie ³⁾	5
5	Starszy referent	IX	600,00	wyższe ²⁾	-
				średnie ³⁾	2
6	Kasjer	VIII	500,00	średnie ³⁾	1
	Referent				
Stanowiska pomocnicze i obsługi					
7	Kierownik-gospodarz obiektów sportowych	XI	1 400,00	średnie ³⁾	4
8	Starszy konserwator	VIII	-	średnie ³⁾	2
				zasadnicze ⁴⁾	3
9	Konserwator	V	-	zasadnicze ⁴⁾	-
10	Sprzedawca biletów	II	-	podstawowe ⁵⁾	-
	Robotnik				
	Szatniarz				
	Sprzątaczką				
11	Menedżer sportu	XVI	500,00	wyższe ²⁾	3
				średnie ³⁾	5
12	Ratownik wodny	IX	-	według odrębnych przepisów	

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, przy czym do stażu pracy wymaganego na kierowniczych stanowiskach urzędniczych wlicza się wykonywanie działalności gospodarczej, zgodnie z art. 6 ust. 4 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 902 oraz z 2017 r. poz. 60 i 1930).

- 2) Wykształcenie wyższe - rozumie się przez to studia wyższe w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2183 i 2201 oraz z 2018 r. poz. 138, 398, 650, 730 i 912), o odpowiednim kierunku 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 2017 r. poz. 59, 949 i 2203 oraz z 2018 r. poz. 650), 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.

Załącznik nr 2
do Regulaminu Wynagradzania pracowników
Centrum Sportu i Rekreacji w Augustowie
wprowadzonego Zarządzeniem Nr 11/2023
Dyrektora CSiR w Augustowie z dnia 16 czerwca 2023 r.

Tabela maksymalnego miesięcznego poziomu wynagrodzenia zasadniczego

Kategoria zaszeregowania	Maksymalna kwota wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I	4300
II	4600
III	4900
IV	5200
V	5500
VI	5800
VII	6100
VIII	6400
IX	6700
X	7000
XI	7500
XII	8000
XIII	8500
XIV	9000
XV	9500
XVI	10000
XVII	10500
XVIII	11000

Załącznik nr 3
do Regulaminu Wynagradzania pracowników
Centrum Sportu i Rekreacji w Augustowie
wprowadzonego Zarządzeniem Nr11/2023
Dyrektora CSiR w Augustowie z dnia 16 czerwca 2023 r.

Tabela dodatków funkcyjnych na poszczególnych stanowiskach

Stanowisko	Maksymalna wysokość dodatku funkcyjnego
Dyrektor	2 000,00
Główny księgowy	1 600,00
Kierownik obiektów sportowych	1 400,00
Inspektor	700,00
Starszy referent	600,00
Referent	500,00
Menedżer sportu	500,00



