

Zarządzenie nr 76/20
Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy
z dnia 17 sierpnia 2020 r.

w sprawie wprowadzanie Regulaminu wynagradzania pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020r., poz. 1320), a także art. 23 ust. 1 i ust. 2 pkt 5 oraz art. 126 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2020 r., poz. 85 z późn. zm.) po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zarządzam, co następuje:

§ 1.

Wprowadzam Regulamin wynagradzania pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

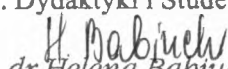
§ 2.

Tracą moc zarządzenia nr:

1. 27/19 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy z dnia 09 stycznia 2017 r. w sprawie ustalenia zakładowego Regulaminu premiowania dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. 31/20 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy z dnia 16 marca 2020 r. w sprawie wprowadzanie Regulaminu wynagradzania pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy

§ 3.

Regulamin wynagradzania pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy wchodzi w życie z upływem dwóch tygodni od dnia publikacji.

w/z Rektora
PROREKTOR
ds. Dydaktyki i Studentów

dr Helena Babiuch

Regulamin wynagradzania pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy

Rozdział I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1.

1. Niniejszy Regulamin wynagradzania pracowników, zwany dalej „Regulaminem”, ustala warunki wynagradzania za pracę i zasady przyznawania składników wynagrodzenia oraz innych świadczeń związanych z pracą pracownikom w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej im. Witelona w Legnicy, zwanej dalej „Uczelnią”.
2. Regulamin został opracowany na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.), zwanej dalej „Kp”, ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2020 r., poz. 85.) zwanej dalej „ustawą” oraz innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych na ich podstawie.
3. W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą i zasad ich przyznawania, nieuregulowanych w Regulaminie, mają zastosowanie przepisy, o których mowa w ust. 2 oraz aktów wykonawczych.
4. Postanowienia niniejszego Regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych w Uczelni z wyłączeniem Rektora, którego wynagrodzenie jest ustalane na zasadach określonych w ustawie.

§ 2.

Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich wraz z wymaganiami dla poszczególnych stanowisk pracy, stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszego Regulaminu,
- 2) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu,
- 3) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i kategorii minimalnego zaszeregowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 3 do niniejszego Regulaminu,
- 4) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników biblioteki, stanowiącą załącznik nr 4 do niniejszego Regulaminu,
- 5) tabelę minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 5 do niniejszego Regulaminu,
- 6) tabelę minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 6 do niniejszego Regulaminu,
- 7) tabelę stawek dodatku rekrutacyjnego dla członków komisji rekrutacyjnej, stanowiącą załącznik nr 7 do niniejszego Regulaminu,
- 8) tabelę stawek rocznego dodatku opiekuna praktyk, stanowiącą załącznik nr 8 do niniejszego Regulaminu.

Rozdział II

WYNAGRODZENIE PRACOWNIKA

§ 3.

1. Wynagrodzenie pracownika Uczelni składa się z:
 - 1) wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) dodatku za staż pracy.
2. Pracownik Uczelni może otrzymywać także:
 - 1) dodatek funkcyjny,
 - 2) inne dodatki, między innymi:
 - a) dodatek zadaniowy,
 - b) dodatek specjalny,
 - c) dodatek rekrutacyjny,
 - d) dodatek opiekuna praktyk,
 - e) dodatek uczelniany,
 - 3) premię - w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim,
 - 4) nagrody Rektora,
 - 5) nagrody jubileuszowe,
 - 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
 - 7) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych,
 - 8) wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych i recenzje,
 - 9) odprawę emerytalną i rentową,
 - 10) ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej,
 - 11) inne dodatki lub składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących.
3. Radcy prawnemu z tytułu zastępstwa sądowego przysługuje wynagrodzenie dodatkowe, w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
4. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w Uczelni w ramach projektów finansowanych ze środków Unii Europejskich lub oddelegowanego do pracy w danym projekcie ustala się na podstawie umowy o realizację danego projektu oraz postanowień niniejszego Regulaminu.
5. W przypadku, o którym mowa w ust. 4 pracownikowi:
 - 1) przysługuje:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za staż pracy,
 - c) premia w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,
 - d) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
 - e) inne dodatki, jeżeli są przewidziane w danym projekcie i jego budżecie,
 - 2) może przysługiwać dodatek funkcyjny, jeżeli wynika to z jego zakresu obowiązków.
6. Decyzję o wysokości wynagrodzenia oraz dodatku funkcyjnego, o których mowa w ust. 5 podejmuje Rektor.
7. Wypłata wynagrodzenia pracownikowi zaangażowanego w realizację projektu następuje zgodnie z ogólnymi zasadami obowiązującymi w Uczelni.
8. Przy zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę w ramach projektów, stosuje się stanowiska pracy wynikające z umów projektowych, a w przypadku braku konkretnych wytycznych dotyczących stanowiska pracy stosuje się stanowiska określone w załączniku nr 1 lub nr 3 niniejszego Regulaminu.

§ 4.

1. Miesięczne wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia ogłoszonego w aktach prawnych powszechnie obowiązujących.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

3. Wynagrodzenia wypłaca się w ramach posiadanych środków przewidzianych w planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
4. Wynagrodzenia pracowników Uczelni ustala Rektor, z zastrzeżeniem ust. 5.
5. Kanclerz ustala dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi: wysokość wynagrodzenia zasadniczego, **dodatku zadaniowego**, dodatku funkcyjnego, premii oraz przyznaje dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, a także dodatek za staż pracy i nagrody jubileuszowe.

§ 5.

1. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z zajmowanego stanowiska ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w przypadku nauczycieli akademickich - przez liczbę 156, biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia i dodatków określonych stawką miesięczną.
2. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry, a pozostałe składniki wynagrodzenia tak jak pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi - z dołu.
3. Prawo do wynagrodzenia wypłacanego z góry wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wynagrodzenie wypłacone za ten miesiąc.

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 6.

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy o pracę, ustalone zgodnie ze stawkami miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego określonego w załącznikach nr 1 i 2 do Regulaminu.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.
3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu.

DODATEK ZA STAŻ PRACY

§ 7

1. Dodatek za staż pracy przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia.
2. Dodatek jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
 - 1) pierwszego dnia miesiąca lub od pierwszego dnia zatrudnienia – dodatek przysługuje za ten miesiąc,
 - 2) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
4. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia,
 - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze,
 - 3) okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych,

- 4) okres pobytu za granicą wynikający ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników – nauczycieli akademickich.
5. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy, zakończone okresy zatrudnienia uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 4 pkt 2 – 4, na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie. W przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do dodatku uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
6. W przypadku pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
7. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, oraz innych okresów, o których mowa w ust. 4 pkt 2 – 4, uwzględnionych u innego pracodawcy.
8. Dodatek za staż pracy ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Dodatek ten zwiększa podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego, a także zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku opiekuńczego oraz zasiłków związanych z rodzicielstwem.

Rozdział III

WYNAGRODZENIA DODATKOWE I UZUPEŁNIAJĄCE

DODATEK FUNKCYJNY

§ 8.

1. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca oraz radcy prawnemu.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
3. Tabelę minimalnych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniącymi funkcje kierownicze określa załącznik nr 5.
4. Tabelę minimalnych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze określa załącznik nr 6.
5. Dodatek funkcyjny Dyrektora Biblioteki ustala się według kategorii jak dla kierownika działu.
6. Wysokość miesięcznego dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia zasadniczego profesora.
7. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowisku kierowniczym lub powierzenia określonej funkcji kierowniczej, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia, wykonywania powierzonych czynności lub pełnienia funkcji.
8. Dodatek funkcyjny nie przysługuje w związku z udzieleniem pracownikowi urlopów: dla poratowania zdrowia oraz bezpłatnego.
9. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy, z zastrzeżeniem ust. 8.
10. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych od pierwszego następnego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zawieszenie oraz w przypadku ustania warunków określonych w ust. 1.
11. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.
12. Dodatek funkcyjny ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Dodatek ten zwiększa podstawę wymiaru wynagrodzenia

chorobowego, a także zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku opiekuńczego oraz zasiłków związanych z rodzicielstwem.

DODATEK ZADANIOWY

§ 9.

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek zadaniowy z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych, czasowego powierzenia dodatkowych zadań lub ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Dodatek zadaniowy przyznaje:
 - 1) Rektor dla nauczycieli akademickich oraz Kanclerza - z własnej inicjatywy albo na wniosek Prorektora lub Dziekana.
 - 2) Kanclerz dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - z własnej inicjatywy albo na wniosek kierownika komórki organizacyjnej lub Dziekana.
3. Dodatek może być przyznawany jednorazowo lub na czas określony.
4. Dodatek zadaniowy wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, przy czym wysokość dodatku nie może przekroczyć w danym miesiącu 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
5. Pracownik może w jednym czasie otrzymać kilka dodatków, pod warunkiem, że każdy z dodatków jest przyznawany za inny zakres zadań, z zastrzeżeniem, że suma dodatków zadaniowych w danym miesiącu nie może przekroczyć sumy, o której mowa w ust. 4.
6. Dodatek przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
7. W przypadku niewykonania całości lub części zadań przez pracownika, które stanowiły uzasadnienie przyznania dodatku w określonej wysokości, Rektor może podjąć decyzję o wstrzymaniu wypłaty dodatku zadaniowego lub zmniejszeniu jego wysokości.
8. Dodatek zadaniowy przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie za pracę oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Dodatek ten nie zwiększa podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, a także zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku opiekuńczego oraz zasiłków związanych z rodzicielstwem.

DODATEK SPECJALNY

§ 10.

1. Dodatek specjalny przysługuje z tytułu powierzenia dodatkowych zadań związanych z realizacją projektów finansowanych lub współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej albo z innych źródeł zewnętrznych.
2. Dodatek specjalny może być przyznany, jeżeli projekt przewiduje możliwość finansowania wynagrodzenia za wykonaną pracę, zarówno z kosztów bezpośrednich, jak i pośrednich. W uzasadnionych przypadkach dodatek specjalny może być wypłacany ze środków własnych Uczelni, jeżeli Rektor przeznaczy odpowiednie środki na wynagrodzenia w danym projekcie.
3. Dodatek specjalny przyznaje Rektor z własnej inicjatywy albo na wniosek Prorektora, Kanclerza lub osoby kierującej projektem.
4. Przyznając dodatek specjalny ustala się okres jego przyznania, zakres dodatkowych obowiązków lub zadań, a także źródła jego finansowania.
5. Pracownik może w jednym czasie otrzymać kilka dodatków specjalnych, pod warunkiem, że każdy z dodatków jest przyznawany za inny zakres zadań, z zastrzeżeniem ust. 6.
6. Suma dodatków specjalnych finansowanych z kosztów bezpośrednich projektu nie może przekroczyć w danym miesiącu 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

7. Dodatek specjalny przyznawany jest w postaci kwotowej lub godzinowej - kwoty określonej jako iloczyn stawki godzinowej i liczby godzin przepracowanych w danym okresie. Wypłata dodatku określonego w formie godzinowej następuje na podstawie zatwierdzonego do wypłaty zestawienia zrealizowanych godzin.
8. W przypadku niewykonywania przez pracownika dodatkowych zadań przez okres powyżej 30 dni, Rektor może podjąć decyzję o wstrzymaniu wypłaty dodatku specjalnego lub zmniejszeniu jego wysokości.
9. Dodatek specjalny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie za pracę oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Dodatek ten nie zwiększa podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, a także zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku opiekuńczego oraz zasiłków związanych z rodzicielstwem.

DODATEK REKRUTACYJNY

§ 11.

1. Za udział w pracach komisji/podkomisji rekrutacyjnej jej członkom może zostać przyznany dodatek rekrutacyjny.
2. Wysokość dodatku rekrutacyjnego uzależniona jest od liczby kandydatów na studia oraz nakładu pracy/położonej funkcji. Oblicza się go biorąc pod uwagę stawki określone w załączniku nr 7.
3. Podstawą wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 jest czynny udział w pracach komisji/podkomisji.
4. Wynagrodzenie jest wypłacane po przedłożeniu Rektorowi zbiorczego protokołu z postępowania rekrutacyjnego sporządzonego przez komisję.
5. Dodatek rekrutacyjny wypłaca się jednorazowo, po zakończeniu rekrutacji.

DODATEK OPIEKUNA PRAKTYK

§ 12.

1. Nauczyciele akademicki, którym powierzono zadania opieki nad praktykami zawodowymi mogą otrzymać dodatek opiekuna praktyk.
2. Dziekan, po zakończeniu danego roku akademickiego, w którym nauczyciel akademicki był opiekunem praktyk, wnioskuję do Rektora o przyznanie dodatku, o którym mowa w ust. 1.
3. Dodatek opiekuna praktyk wypłaca się jednorazowo, najpóźniej do końca października danego roku, a jego wysokość określa załącznik nr 8.
4. Dodatek opiekuna praktyk ustala się proporcjonalnie do okresu wykonywania zadań, w przypadku gdy nie były one realizowane przez cały rok akademicki.

DODATEK UCZELNIANY

§ 13.

1. Pracownikom może być przyznany dodatek uczelni w przypadku zwiększenia przez Rektora środków finansowych na wynagrodzenia.
2. Dodatek uczelni może być przyznany jedynie ze środków własnych Uczelni.
3. Dodatek uczelni jest przyznawany pracownikom Uczelni realizującym zadania związane z:
 - 1) pozyskiwaniem nowych źródeł finansowania,
 - 2) podejmowaniem nowatorskich inicjatyw i działań mających na celu wzmocnienie pozycji Uczelni w regionie,
 - 3) wykonywaniem obowiązków znacząco wykraczających poza zakres przypisany do danego stanowiska,
 - 4) działaniami na rzecz rozwoju Uczelni.

4. Dodatek uczelniany przyznaje Rektor z własnej inicjatywy. Dodatek może być przyznany na miesiąc lub dłuższy okres.
5. Wysokość dodatku uczelnianego dla poszczególnych pracowników określa Rektor, z tym że minimalna wysokość dodatku wynosi 500 zł.
6. Dodatek uczelniany przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie za pracę oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Dodatek ten nie zwiększa podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, a także zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku opiekuńczego oraz zasiłków związanych z rodzicielstwem.

PREMIA DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

§ 14.

1. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim może otrzymywać premię do wynagrodzenia zasadniczego.
2. Uruchomienie premii następuje w przypadku posiadania środków.
3. Premia wypłacana jest z dołu w okresach miesięcznych, łącznie z wynagrodzeniem.
4. Wysokość miesięcznej premii dla poszczególnych stanowisk wynosi:
 - 1) Kanclerz – 75 %,
 - 2) Zastępca Kanclerza, Kwestor – 40 %,
 - 3) od Zastępcy Kwestora do starszego specjalisty (zgodnie z załącznikiem nr 3 do niniejszego Regulaminu) – 30 %,
 - 4) Dyrektor Biblioteki – 30%,
 - 5) pozostali pracownicy, w tym pracownicy biblioteki – 20 %.
5. W wyjątkowych przypadkach Kanclerz w stosunku do pracowników, a Rektor wobec Kanclerza może przyznać wyższą premię. Z uzasadnionym wnioskiem o zwiększenie premii może występować bezpośredni przełożony danego pracownika.
6. Wysokość zwiększonej premii indywidualnej nie może przekroczyć ustalonej poniżej procentowej wysokości wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do poszczególnych stanowisk, tj.:
 - 1) Kanclerz - 85 %,
 - 2) od Zastępcy Kanclerza do starszego specjalisty (zgodnie z załącznikiem nr 3 do niniejszego Regulaminu) - 60 %,
 - 3) Dyrektor Biblioteki – 60%,
 - 4) pozostali pracownicy, w tym pracownicy biblioteki - 50 %.
7. W uzasadnionych przypadkach pracownikowi może zostać obniżona premia. Odpowiednie zastosowanie mają tu zapisy ust. 5. W przypadku obniżenia premii pracownik zostaje poinformowany o przyczynach takiej decyzji na piśmie.
8. Premia za dany miesiąc nie przysługuje pracownikowi, jeżeli w okresie objętym premiowaniem dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, organizacji i porządku w procesie pracy, a w szczególności gdy:
 - 1) opuścił dzień pracy bez usprawiedliwienia,
 - 2) przebywał w stanie nietrzeźwym lub spożywał alkohol w miejscu pracy, lub był pod wpływem środków odurzających,
 - 3) nie przestrzegał Regulaminu pracy lub przepisów bhp, ppoż.,
 - 4) samowolnie opuścił miejsce pracy,
 - 5) niedbale lub nieterminowo wykonywał swoje obowiązki,
 - 6) odmówił bez uzasadnionej przyczyny wykonania polecenia przełożonego, związanego z wykonywaną pracą.
9. Pozbawienie lub obniżenie premii może nastąpić w następnym miesiącu po zaistnieniu okoliczności, o których mowa w ust. 8, o ile to nie było możliwe w tym samym miesiącu.

10. Premia ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek ubezpieczenia społecznego. Premia zwiększa podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego, a także zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku opiekuńczego oraz zasiłków związanych z rodzicielstwem.

Rozdział IV

NAGRODY

Nagrody Rektora dla nauczycieli akademickich

§ 15.

1. Nauczycielom akademickim może być przyznana nagroda Rektora.
2. Nagrody dla nauczycieli akademickich przyznawane są za sumienne wykonywanie obowiązków wynikające z zakresu czynności, a także za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, w tym między innymi za:
 - 1) działania mające wpływ na podnoszenie jakości kształcenia oraz jakości prac dyplomowych,
 - 2) zaangażowanie przy tworzeniu nowych kierunków studiów lub specjalności,
 - 3) zaangażowanie w działalność organizacyjną wydziału lub Uczelni,
 - 4) pomoc w organizacji konferencji,
 - 5) autorstwo lub współautorstwo podręczników, książek, skryptów, artykułów,
 - 6) opiekę nad kołem naukowym.
3. Nagrody przyznawane są z funduszu nagród, stanowiącego 2% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich.
4. Potwierdzeniem otrzymania nagrody jest dyplom.
5. Nagroda Rektora ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

§ 16.

1. Ustala się następujące kategorie nagród Rektora za osiągnięcia:
 - 1) dydaktyczne,
 - 2) organizacyjne,
 - 3) naukowe,
 - 4) za całokształt działań na rzecz Uczelni.
2. W każdej z kategorii Rektor przyznaje nagrody indywidualne i zespołowe I i II stopnia w zależności od oceny osiągnięcia, z tym że nagrody za całokształt działań na rzecz Uczelni mają charakter nagród indywidualnych.
3. Nauczycielom akademickim można przyznać nagrody corocznie, za osiągnięcia uzyskane w roku poprzedzającym jej przyznanie.
4. W danym roku można przyznać nauczycielowi akademickiemu jedną nagrodę.

§ 17.

1. Wysokość nagrody ustala się przy zastosowaniu mnożnika stawki, która wynosi 4.000,00 zł.
2. Wysokość nagrody indywidualnej:
 - 1) I stopnia – wynosi dwukrotność stawki,
 - 2) II stopnia – jest równa jednej stawce.
3. Wysokość nagrody zespołowej:
 - 1) I stopnia – może wynosić do czterokrotności stawki,
 - 2) II stopnia – może wynosić do trzykrotności stawki.
4. W przypadku nagrody zespołowej część nagrody przypadająca na jednego członka zespołu nie może przekroczyć wysokości nagrody indywidualnej.

5. Wysokość nagrody za całokształt dorobku określa Rektor, przy czym nie może ona być wyższa niż dwukrotność wysokości stawki, o której mowa w ust. 1.

§ 18.

1. Z wnioskiem o przyznanie nagrody Rektora występuje dziekan wydziału - dla nauczycieli akademickich, a w przypadku dziekana – Prorektor.
2. Wnioski są składane w terminie do 5 września każdego roku, do Komisji nagród dla nauczycieli akademickich powołanej przez Rektora, która je opiniuje.
3. Wniosek powinien zawierać:
 - 1) wskazanie osoby,
 - 2) wskazanie rodzaju i stopnia nagrody, lub wysokość kwoty w przypadku nagrody zespołowej,
 - 3) uzasadnienie.
4. Rektor podejmuje decyzję o przyznaniu nagrody po zapoznaniu się z opinią Komisji nagród dla nauczycieli akademickich.
5. Rektor może przyznać nauczycielom akademickim nagrodę z własnej inicjatywy.

Nagrody Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

§ 19.

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi może być przyznana nagroda Rektora.
2. Nagrody mają charakter uznaniowy oraz motywacyjny i przyznawane są pracownikom, którzy wzorowo realizują obowiązki wynikające z zakresu czynności, a w szczególności:
 - 1) wykazują w pracy inicjatywę, znacznie wykraczając w realizacji przydzielonych zadań poza zakres zwykłych obowiązków służbowych,
 - 2) występują z propozycjami zmian usprawniającymi organizację pracy na własnym stanowisku,
 - 3) dbają o rozwój zawodowy, podnosząc kwalifikacje oraz nabywając nowe umiejętności, przydatne na zajmowanym stanowisku,
 - 4) wykonują pracę o dużym stopniu trudności i odpowiedzialności.
3. Z wnioskiem o przyznanie nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi występuje Kanclerz. Rektor może przyznać nagrodę z własnej inicjatywy.
4. Nagrody przyznawane są z funduszu nagród, stanowiącego 1% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Postanowienia § 15 ust. 4 i 5 stosuje się odpowiednio.

NAGRODY JUBILEUSZOWE

§ 20.

1. Pracownik ma prawo do nagród jubileuszowych, z tytułu wieloletniej pracy, w wysokości:
 - 1) za 20 lat pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) za 25 lat pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) za 30 lat pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 4) za 35 lat pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 5) za 40 lat pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 6) za 45 lat pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
3. Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.

6. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
7. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
8. 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.
9. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej 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 rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika 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. W przypadku wypłacenia pracownikowi nagrody jubileuszowej danego stopnia oraz przedłożenia przez niego w okresie 2 lat od jej otrzymania, dokumentów potwierdzających uprawnienie do nagrody wyższego stopnia, pracownikowi wypłaca się różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrodą niższej.

Rozdział V

INNE ŚWIADCZENIA PRACOWNIKÓW

DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE

§ 21.

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.

DODATEK ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

§ 22.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w:
 - nocy,
 - niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedziele lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - 2) 50% wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt. 1.
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 pkt. 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest wypłacane w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę, w miesiącu następującym po miesiącu, w którym wystąpiły godziny nadliczbowe.
4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie za pracę oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem

lub innym chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Dodatek ten zwiększa podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego, a także zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku opiekuńczego oraz zasiłków związanych z rodzicielstwem.

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH PONADWYMIAROWYCH I RECENZJE

§ 23.

1. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych nauczycieli akademickich ustala się po dokonaniu rozliczenia faktycznie przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych, raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego, o ile Rektor nie zarządzi rozliczenia zajęć w krótszych okresach, przy czym:
 - 1) w czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego, godziny zajęć dydaktycznych, które według planu zajęć przypadająby na okres tej nieobecności, zalicza się dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych (pensum), jako godziny przepracowane zgodnie z planem, jednakże godziny nie zaliczają się do liczby godzin nadwymiarowych,
 - 2) nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu jego zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego, przewidzianej nieobecności w pracy związanej między innymi z urlopem naukowym, urlopem dla poratowania zdrowia, długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim albo ustaniem stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego, zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą ustalonego dla danego stanowiska rocznego pensum dydaktycznego za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym prowadzone są w Uczelni zajęcia dydaktyczne.
2. Na zasadach określonych w ust. 1 wypłacane jest wynagrodzenie za recenzję prac dyplomowych, jeżeli wynika to z zasad ich rozliczania zgodnie z Regulaminem pracy Uczelni.
3. Wysokość stawek wynagrodzenia z tytułu godzin nadwymiarowych dla poszczególnych stanowisk nauczycieli akademickich określa Rektor odrębnym zarządzeniem.
4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych i recenzje przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie za pracę oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Dodatek ten zwiększa podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego, a także zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku opiekuńczego oraz zasiłków związanych z rodzicielstwem.

ODPRAWA EMERYTALNA I RENTOWA

§ 24.

1. Nauczycielowi akademickiemu przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w Uczelni stanowiącej jego podstawowe miejsce pracy lub zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy i stanowiącym jego jedyne miejsce pracy, w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika niebędącego nauczycielem akademickim.
3. Pracownik Uczelni, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

EKWIWALENT PIENIĘŻNY ZA PRANIE ODZIEŻY ROBOCZEJ

§ 25.

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku, na którym wymagane jest stosowanie odzieży roboczej, jeżeli nie jest możliwe zapewnienie przez Uczelnię prania tej odzieży, przysługuje ekwiwalent pieniężny za samodzielne pranie przez pracownika odzieży roboczej.
2. Ekwiwalent wypłacany jest w terminie i wysokości określonej w odrębnym zarządzeniu.
3. Ewidencję stanowisk pracy, na których pracownikom przysługuje ekwiwalent za pranie odzieży roboczej prowadzi komórka organizacyjna właściwa do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

ODPRAWA POŚMIERTNA

§ 26.

1. W przypadku śmierci pracownika podczas trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość i zasady podziału odprawy pośmiertnej pomiędzy członków rodziny określają przepisy Kp.

Rozdział VI

POSTANOWIENIA PRZEJŚCIOWE I KOŃCOWE

§ 27.

1. Termin wypłaty wynagrodzeń nauczycieli akademickich ustala się na pierwszy dzień każdego miesiąca. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie jest wypłacane w następującym po nim pierwszym dniu roboczym.
2. Termin wypłaty wynagrodzeń pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ustala się na dwudziesty ósmy dzień każdego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie jest wypłacane w poprzedzającym dniu roboczym.
3. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków może ulec obniżeniu nie więcej niż o 50%, a tymczasowo aresztowanego ulega obniżeniu nie więcej niż o 50% począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie.
4. Okresy, które przed dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu zaliczono pracownikowi jako uprawniające do dodatku stażowego, podlegają zaliczeniu na dotychczasowych zasadach, a w przypadku nagrody jubileuszowej na takich samych zasadach jak przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.
5. Pracownicy, którzy otrzymują wynagrodzenie ustalone na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów, zachowują to wynagrodzenie do końca okresu na jaki zostało ono przyznane.

§ 28.

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące.
2. Regulamin wchodzi w życie po uprzednim uzgodnieniu ze związkami zawodowymi i zatwierdzeniu przez Rektora - po upływie dwóch tygodni od podania go Pracownikom do wiadomości, w sposób przyjęty w Uczelni.

**TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
WRAZ Z WYMAGANIAMI DLA POSZCZEGÓLNYCH STANOWISK
PRACY**

Stanowisko	Wymagania	Stawka minimalna
Profesor	tytuł profesora	6410,00
Profesor uczelni	co najmniej stopień doktora habilitowanego	5320,30
	stopień doktora, zatrudnienie w Uczelni na podstawowym miejscu pracy, znaczące osiągnięcia dydaktyczne lub zawodowe i jednocześnie pełnienie funkcji kierowniczej lub powierzenie obowiązków organizacyjnych na rzecz Uczelni. Zatrudnienie na stanowisku profesora uczelni następuje w tym przypadku na czas określony	5320,30
Adiunkt	co najmniej stopień doktora oraz co najmniej 5 letni staż pracy, a także osiągnięcia dydaktyczne lub zawodowe albo znaczące osiągnięcia organizacyjne na rzecz Uczelni	4679,30
Wykładowca	stopień doktora	3205,00
Asystent	tytuł zawodowy magistra lub równorzędny, co najmniej 5 letni staż pracy, a także osiągnięcia dydaktyczne lub zawodowe albo znaczące osiągnięcia organizacyjne na rzecz Uczelni	3205,00
Instruktor	tytuł zawodowy mgr lub równorzędny	3205,00
Instruktor wychowania fizycznego	tytuł zawodowy magistra wychowania fizycznego	3205,00

**TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI
AKADEMICKIMI**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych (w tym premia)
I - V	2 600,00
VI	2 800,00
VII	3 000,00
VIII	3 200,00
IX	3 400,00
X	3 600,00
XI	3 800,00
XII	4 000,00
XIII	4 200,00
XIV	4 400,00

**TABELA PODSTAWOWYCH STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH
I KATEGORII MINIMALNEGO ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH
NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria	
		wykształcenie	liczba lat pracy	minimalnego zaszeregowania	dodatku funkcyjnego
1.	Kancierz	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	X	5-8
2.	Zastępca Kanclerza	wyższe magisterskie	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	IX	4-7
3.	Kwestor	wyższe magisterskie	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	VIII	4-7
4.	Zastępca Kwestora	wyższe magisterskie	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	VII	3-6
5.	Audytór wewnętrzny	według odrębnych przepisów		VII	-
6.	Radca prawny	według odrębnych przepisów		VII	2-6
7.	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	według odrębnych przepisów		VII	-
8.	Kierownik działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej	wyższe	5	VI	2-6
9.	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		VI	-
10.	Zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej	wyższe	5	V	2-6

11.	Główny informatyk, główny specjalista	wyższe	5	V	-
12.	Starszy specjalista: administracyjny, ekonomiczny, ds. osobowych, naukowo-techniczny, inżynieryjno- techniczny, techniczny, informatyk	wyższe	5	V	2-6
13.	Specjalista: administracyjny, ekonomiczny, ds. osobowych, naukowo-techniczny, inżynieryjno- techniczny, techniczny, informatyk	wyższe	3	V	1-4
		średnie	8		
14.	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		V	-
15.	Starszy referent: administracyjny, ekonomiczny, ds. osobowych, techniczny	wyższe	-	IV	-
		średnie	4		
16.	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		IV	-
17.	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		IV	-
18.	Inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		IV	1
19.	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		IV	-
20.	Inspektor ochrony danych	wyższe	3	IV	-
21.	Referent: administracyjny, ekonomiczny, techniczny, technik informatyk	średnie	-	II	-
		zasadnicze zawodowe	2		
22.	Konserwator	podstawowe	-	I	-

25.	Pracownik gospodarczy	podstawowe	-	I	-
-----	-----------------------	------------	---	---	---

**TABELA STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH
I MINIMALNEGO ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW BIBLIOTEKI**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne*		Kategoria
		minimalne wykształcenie	staż pracy w bibliotece naukowej/ archiwum	minimalnego zaszergowania
1.	Kustosz	wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej/ wyższe magisterskie w zakresie archiwistyki i zarządzania dokumentacją lub inne wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej/ archiwistyki i zarządzania dokumentacją albo inne związane ze specjalizacją	15 lat	V
2.	Starszy bibliotekarz	wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej/ wyższe magisterskie w zakresie archiwistyki i zarządzania dokumentacją lub	8 lat	IV
	Starszy dokumentalista	inne wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe/ kursy kwalifikacyjne z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej/ archiwistyki i zarządzania dokumentacją albo inne związane ze specjalizacją		

3.	Bibliotekarz	wyższe	6 lat	III
	Dokumentalista			
4.	Młodszy bibliotekarz	wyższe	-	II
		średnie	2 lata	
	Młodszy dokumentalista	wyższe	-	
		średnie	2 lata	

*Minimalne wymagania kwalifikacyjne dla stanowisk:

1) Kustosz:

- dorobek publikacyjny: minimum 1 publikacja z zakresu bibliotekoznawstwa i informacji naukowej lub nauk pokrewnych związanych ze specjalizacją biblioteki / archiwistyki i zarządzania dokumentacją albo inne związane ze specjalizacją, lub
- udział w konferencjach z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej lub nauk pokrewnych związanych ze specjalizacją biblioteki / archiwistyki i zarządzania dokumentacją albo inne związane ze specjalizacją (minimum 1 wygłoszony referat).

2) Starszy bibliotekarz oraz starszy dokumentalista:

- praktyka zewnętrzna w wymiarze 32 godzin w innej niż macierzysta bibliotece uczelnianej/archiwum państwowy lub uczelnianym.

**TABELA MINIMALNYCH MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU
FUNKCYJNEGO DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH
NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI PEŁNIĄCYCH FUNKCJE
KIEROWNICZE**

Lp.	Kategoria dodatku funkcyjnego	Stawka minimalnego dodatku funkcyjnego w złotych
1.	1	200,00
2.	2	250,00
3.	3	300,00
4.	4	350,00
5.	5	400,00
6.	6	500,00
7.	7	700,00
8.	8	900,00

**TABELA MINIMALNYCH MIESIĘCZNYCH STAWEK
DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE**

Lp.	Funkcja	Stawka minimalnego dodatku funkcyjnego w złotych
1	Prorektor	2000,00
2	Dziekan	1500,00
3	Prodziekan	1000,00

**TABELA STAWEK DODATKU REKRUTACYJNEGO
DLA CZŁONKÓW KOMISJI REKRUTACYJNEJ**

Lp.	Pełniona funkcja	Stawka dodatku rekrutacyjnego	
		za pełnioną funkcję	za każdego kandydata na studia
1.	Przewodniczący	1000,00 zł	0,10 zł
2.	Sekretarz	800,00 zł	0,10 zł
3.	Członek podkomisji wydziałowej	600,00 zł	0,50 zł za kandydata w ramach wydziału

TABELA STAWEK ROCZNEGO DODATKU OPIEKUNA PRAKTYK

Lp.	Liczba studentów	Stawka rocznego dodatku opiekuna praktyk w złotych
1.	do 50	1000,00
2.	od 50 do 100	1600,00
3.	od 100 do 150	2200,00
4.	od 150 do 200	2800,00
5.	powyżej 200	3200,00