

Zarządzenie nr 77/24
Rektora Collegium Witelona Uczelnia Państwowa
z dnia 20 listopada 2024 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Collegium Witelona Uczelnia Państwowa

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.), 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 2024 r. poz. 1571 t.j.) po uzgodnieniu ze związkami zawodowymi zarządzam, co następuje:

§ 1.

Wprowadzam Regulamin wynagradzania pracowników Collegium Witelona Uczelnia Państwowa w brzmieniu stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2.

Traci moc zarządzenie nr 66/23 Rektora Collegium Witelona Uczelnia Państwowa z dnia 25 września 2023 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Collegium Witelona Uczelnia Państwowa.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia jego ogłoszenia na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Uczelni.

REKTOR

prof. dr hab. Andrzej Pondsniuk

Regulamin wynagradzania pracowników Collegium Witelona Uczelnia Państwowa

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 pracowników Collegium Witelona Uczelnia Państwowa, zwanego dalej „Uczelnią”.
2. Regulamin został opracowany na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, zwanej dalej „Kp”, ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, zwanej dalej „ustawą” oraz innych ustaw i 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.
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,
- 2) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 2,
- 3) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i kategorii minimalnego zaszeregowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 3,
- 4) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników bibliotecznych i archiwalnych, stanowiącą załącznik nr 4,
- 5) tabelę minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 5,
- 6) tabelę minimalnych miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 6,
- 7) tabelę stawek dodatku rekrutacyjnego dla uczelnianej komisji rekrutacyjnej, stanowiącą załącznik nr 7,
- 8) tabelę stawek rocznego dodatku opiekuna praktyk zawodowych, stanowiącą załącznik nr 8,
- 9) tabelę wysokości stawek za godziny nadwymiarowe nauczycieli akademickich stanowiącą załącznik nr 9.

Rozdział II

WYNAGRODZENIE PRACOWNIKA

§ 3.

1. Wynagrodzenie pracownika Uczelni składa się ze stałych składników wynagrodzenia, tj.:
 - 1) wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) dodatku za staż pracy.
2. Pracownik Uczelni może otrzymywać także zmienne składniki wynagrodzenia, tj.:
 - 1) dodatek funkcyjny,
 - 2) inne dodatki, między innymi:
 - a) dodatek zadaniowy,
 - b) dodatek specjalny,

- c) dodatek rekrutacyjny,
- d) dodatek opiekuna praktyk zawodowych,
- e) dodatek uczelniany,
- f) dodatek filia,
- 3) premię - w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim,
- 4) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dodatek za pracę w porze nocnej,
- 5) wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych i za recenzje,
- 6) odprawę emerytalną i rentową,
- 7) ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej.
- 3. Pracownik może otrzymywać również:
 - 1) nagrody rektora,
 - 2) nagrody jubileuszowe,
 - 3) dodatkowe wynagrodzenie roczne.
- 4. Radcy prawnemu z tytułu zastępstwa sądowego przysługuje wynagrodzenie dodatkowe, w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
- 5. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w Uczelni w ramach projektów finansowanych lub współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej albo z innych źródeł zewnętrznych (krajowych i zagranicznych) lub oddelegowanego do pracy w danym projekcie ustala się na podstawie umowy o realizację danego projektu oraz postanowień niniejszego Regulaminu.
- 6. W przypadku, o którym mowa w ust. 5, pracownikowi:
 - 1) przysługuje:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za staż pracy,
 - c) premia w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim,
 - 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 niniejszego Regulaminu.
- 7. Decyzję o wysokości wynagrodzenia oraz dodatku funkcyjnego, o których mowa w ust. 6, podejmuje rektor.
- 8. Wypłata wynagrodzenia pracownikowi zaangażowanemu w realizację projektu, o którym mowa w ust. 5, następuje zgodnie z ogólnymi zasadami obowiązującymi w Uczelni.
- 9. Przy zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę w ramach projektów, o których mowa w ust. 5, 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, nr 3 lub nr 4.

§ 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. Osobom o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności przysługuje wynagrodzenie za zwolnienie od pracy w przypadkach i na zasadach określonych w art. 20 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
- 4. Wynagrodzenia wypłaca się w ramach posiadanych środków przewidzianych w planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
- 5. Wynagrodzenia pracowników Uczelni ustala rektor, z zastrzeżeniem ust. 6.
- 6. Kanclerz ustala dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi: wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku zadaniowego, dodatku funkcyjnego, premii oraz przyznaje dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w porze nocnej, 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.
- 2. Godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego odpowiadające zaszeregowaniu przy przejściu na skrócone normy czasu pracy przez osoby z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.

3. 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.
4. Prawo do wynagrodzenia wypłacanego z góry wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy z tym, że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.

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.
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 wymaganych przy jej wykonywaniu.
4. Ustalone normy czasu pracy dla pracowników z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności nie mogą powodować obniżenia wynagrodzenia wypracowanego w stałej miesięcznej wysokości, niezależnie od chwili uzyskania statusu osoby niepełnosprawnej w powyżej określonych stopniach.

DODATEK ZA STAŻ PRACY

§ 7.

1. Dodatek za staż pracy przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia.
2. Dodatek za staż pracy jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia 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,
 - 3) po przedłożeniu dodatkowych dokumentów, po dniu zatrudnienia – dodatek przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następnego po udowodnieniu prawa do wyższego dodatku za staż pracy.
4. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia potwierdzone świadectwem pracy, z zastrzeżeniem ust. 8,
 - 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, o których mowa w ust. 4 pkt 2 – 4, uwzględnia się na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich wystąpienie.
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 oraz ust. 8 uwzględnionych u innego pracodawcy.
8. Zakończony okres zatrudnienia u zagranicznego pracodawcy może zostać uwzględniony w stażu pracy, o ile z przedłożonego dokumentu będzie wynikało, że pracownik był zatrudniony w ramach stosunku pracy zgodnie z prawem danego kraju.
9. Dokumenty wskazane w ust. 8 potwierdzające staż pracy, powinny zawierać co najmniej następujące dane:
 - 1) oznaczenie pracodawcy, ze wskazaniem jego pełnej nazwy wraz z wyróżnieniem formy prawnej, w jakiej prowadzi działalność,

- 2) wskazanie siedziby pracodawcy oraz dokładnego adresu,
 - 3) oznaczenie okresu zatrudnienia, w taki sposób, aby wskazać dzień rozpoczęcia i zakończenia zatrudnienia,
 - 4) oznaczenie identyfikujące podmiot lub osobę, która wystawiła dokument.
10. Dokumenty wskazane w ust. 8 sporządzone w języku obcym, należy przedłożyć w Uczelni wraz z ich tłumaczeniem na język polski dokonany przez tłumacza przysięgłego.
 11. W przypadku braku w aktach osobowych pracownika dokumentacji, o której mowa w ust. 4 oraz w ust. 8, warunkiem przyznania dodatku za staż pracy jest odpowiednie udokumentowanie przez pracownika prawa do tego dodatku.
 12. 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

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. Wysokość miesięcznego dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia zasadniczego profesora.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego do ostatniego dnia miesiąca, w którym pracownik spełnia wymogi określone w ust. 1.
5. Dodatek funkcyjny nie przysługuje w związku z udzieleniem pracownikowi urlopów: dla poratowania zdrowia oraz bezpłatnego.
6. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy, z zastrzeżeniem ust. 5.
7. Dodatek funkcyjny nie przysługuje, gdy ustaną warunki określone w ust. 1, a w przypadku nauczyciela akademickiego także w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych od pierwszego następnego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zawieszenie.
8. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.
9. 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 lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo 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, kierownika jednostki organizacyjnej, dyrektora jednostki ogólnouczeniowej,
 - 2) kanclerz dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - z własnej inicjatywy albo na wniosek kierownika jednostki/komórki organizacyjnej lub dyrektora jednostki ogólnouczeniowej.
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 zadaniowych, 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 lub kanclerz 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 pracownikowi z tytułu powierzenia dodatkowych zadań związanych z realizacją projektów finansowanych lub współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej albo z innych źródeł zewnętrznych (krajowych lub zagranicznych).
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, dyrektora jednostki ogólnouczelnianej 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. Dodatek specjalny finansowany z kosztów bezpośrednich projektu nie może przekroczyć w danym miesiącu 80 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika, niezależnie od liczby realizowanych projektów.
7. Wysokość dodatku uzależniona jest między innymi od:
 - 1) stanowiska pracownika w realizowanym projekcie,
 - 2) zakresu zadań powierzonych w projekcie oraz odpowiedzialności,
 - 3) zasad realizacji projektu.
8. 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.
9. 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.
10. 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 uczelnianej komisji 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.

4. Dodatek rekrutacyjny jest wypłacany po przedłożeniu rektorowi zbiorczego protokołu z postępowania rekrutacyjnego sporządzonego przez komisję.
5. Dodatek rekrutacyjny wypłaca się jednorazowo, po zakończeniu rekrutacji.

DODATEK OPIEKUNA PRAKTYK ZAWODOWYCH

§ 12.

1. Nauczyciele akademicki, którym powierzono zadania opieki nad praktykami zawodowymi mogą otrzymać dodatek opiekuna praktyk zawodowych.
2. Kierownik jednostki organizacyjnej po zakończeniu danego roku akademickiego, w którym nauczyciel akademicki był opiekunem praktyk zawodowych, wnioskuje do rektora o przyznanie dodatku, o którym mowa w ust. 1.
3. Dodatek opiekuna praktyk zawodowych wypłaca się jednorazowo, najpóźniej do końca października danego roku, a jego wysokość określa załącznik nr 8.
4. W szczególnie uzasadnionych przypadkach rektor na wniosek dziekana lub dyrektora filii może podnieść dla danego opiekuna praktyk zawodowych stawkę wynikającą z tabeli przedstawionej w załączniku nr 8, jednak nie więcej niż do 50%.
5. Dodatek opiekuna praktyk zawodowych 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 uczelniany w przypadku zwiększenia przez rektora środków finansowych na wynagrodzenia.
2. Dodatek uczelniany może być przyznany jedynie ze środków własnych Uczelni.
3. Dodatek uczelniany 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 500,00 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.

DODATEK FILIA

§ 14.

1. Dodatek filia za prowadzenie zajęć dydaktycznych, w formie stacjonarnej w filii Uczelni przysługuje nauczycielowi akademickiemu, którego miejsce zamieszkania jest poza miastem Wrocław lub powiatem wrocławskim, chyba że zgodnie z zawartą umową o pracę miejscem wykonywania pracy jest filia we Wrocławiu.
2. Dodatek filia wynosi 20,00 zł za jedną godzinę dydaktyczną i jest ustalany na podstawie faktycznie zrealizowanych godzin w filii Uczelni.
3. Dodatek filia jest naliczany na podstawie wniosku kierownika jednostki organizacyjnej, składanego po zakończeniu każdego miesiąca, w którym były realizowane zajęcia dydaktyczne. Wypłata dodatku filia następuje do 10 dnia kolejnego miesiąca.
4. Dodatek ten zwiększa podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego, a także zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku opiekuńczego oraz zasiłków związanych z rodzicielstwem.

PREMIA DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

§ 15.

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) – 30 %,
 - 4) od Dyrektora Biblioteki do starszego dokumentalisty (zgodnie z załącznikiem nr 4) – 30%,
 - 5) pozostali pracownicy, w tym pracownicy biblioteczni i archiwalni – 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) - 60 %,
 - 3) od Dyrektora Biblioteki do starszego dokumentalisty (zgodnie z załącznikiem nr 4) - 60%,
 - 4) pozostali pracownicy, w tym pracownicy biblioteczni i archiwalni - 50 %.
7. W uzasadnionych przypadkach pracownikowi może zostać obniżona premia. W przypadku obniżenia premii pracownik zostaje poinformowany o przyczynach takiej decyzji na piśmie. Decyzję w tej sprawie podejmuje kanclerz lub rektor.
8. Premia za dany miesiąc nie przysługuje pracownikowi, jeżeli w okresie objętym premiovaniem 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 obowiązującego w Uczelni 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 koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Premia zwiększa podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego, a także zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku opiekuńczego oraz zasiłków związanych z rodzicielstwem.

Rozdział IV

NAGRODY REKTORA DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

§ 16.

1. Nauczycielom akademickim mogą być przyznawane nagrody rektora.
2. Nagrody dla nauczycieli akademickich mogą być przyznawane za:
 - 1) osiągnięcia dydaktyczne i organizacyjne – wskazane w § 17,
 - 2) osiągnięcia naukowo-badawcze – wskazane w § 18,
 - 3) uzyskanie stopnia lub tytułu naukowego – zgodnie z § 19.
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.

§ 17.

1. Nagrody dla nauczycieli akademickich za osiągnięcia dydaktyczne i organizacyjne mogą być przyznawane za sumienne wykonywanie obowiązków wynikających z zakresu czynności, a także za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, w tym między innymi za:
 - 1) działania mające wpływ na podnoszenie jakości kształcenia,
 - 2) zaangażowanie przy tworzeniu nowych kierunków studiów,
 - 3) zaangażowanie w działalność organizacyjną w Uczelni,
 - 4) pomoc w organizacji konferencji,
 - 5) opiekę nad kołem naukowym,
 - 6) za całokształt działań na rzecz Uczelni.
2. Nagrody mogą być przyznawane corocznie, za osiągnięcia uzyskane w ostatnim roku akademickim poprzedzającym jej przyznanie.
3. Nagrody są przyznawane przez rektora. Nagrody mogą być indywidualne albo zespołowe I i II stopnia w zależności od osiągnięć, z tym że nagrody za całokształt działań na rzecz Uczelni mają charakter nagród indywidualnych.
4. Wysokość nagrody ustala się przy zastosowaniu mnożnika stawki, która wynosi 5.000,00 zł.
5. Wysokość nagrody indywidualnej:
 - 1) I stopnia – wynosi dwukrotność stawki,
 - 2) II stopnia – jest równa jednej stawce.
6. Wysokość nagrody zespołowej:
 - 1) I stopnia – może wynosić do czterokrotności stawki,
 - 2) II stopnia – może wynosić do trzykrotności stawki.
7. W przypadku nagrody zespołowej część nagrody przypadająca na jednego członka zespołu nie może przekroczyć wysokości nagrody indywidualnej.
8. Z wnioskiem o przyznanie nagrody występuje do rektora:
 - 1) kierownik jednostki organizacyjnej – dla nauczycieli akademickich,
 - 2) Prorektor ds. Dydaktyki i Studentów – dla kierowników jednostek organizacyjnych.
9. Wnioski powinny zostać złożone w terminie do 10 września każdego roku.
10. Wniosek powinien zawierać:
 - 1) wskazanie osoby,
 - 2) wskazanie rodzaju i stopnia nagrody lub wysokość kwoty w przypadku nagrody zespołowej,
 - 3) uzasadnienie.
11. Rektor podejmuje decyzję o przyznaniu nagrody po zapoznaniu się z wnioskami.
12. Rektor może przyznać nagrody prorektorom oraz nauczycielom akademickim za osiągnięcia wskazane w ust. 1 z własnej inicjatywy.

§ 18.

1. Nauczycielom akademickim mogą być przyznawane nagrody indywidualne oraz zespołowe I, II i III stopnia za osiągnięcia naukowo-badawcze, tj. za osiągnięcia naukowe udokumentowane publikacjami naukowymi w czasopiśmie ujętych w aktualnym Wykazie czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych lub w wydawnictwach ujętych w aktualnym Wykazie wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe. Wymienione Wykazy są ogłaszane przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego.
2. Osiągnięcia naukowe, o których mowa w ust. 1, muszą być opatrzone afiliacją Collegium Witelona Uczelnia Państwowa.
3. Wysokość nagrody indywidualnej lub zespołowej za osiągnięcia naukowo-badawcze jest związana z ilością punktów uzyskanych za wskazaną publikację i wynosi dla nagrody:
 - 1) I stopnia – 10 000,00 zł,
 - 2) II stopnia – 7 000,00 zł,
 - 3) III stopnia – 4 000,00 zł.
4. W przypadku, gdy autorami publikacji jest co najmniej dwóch pracowników Uczelni, przyznaje się nagrodę zespołową, a wysokość nagrody jest dzielona proporcjonalnie do liczby współautorów (pracowników Uczelni).
5. Nagrody za osiągnięcia naukowo-badawcze są przyznawane przez rektora na wniosek nauczyciela akademickiego, zaopiniowany przez Prorektora ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą.
6. Wniosek o przyznanie nagrody za osiągnięcia naukowo-badawcze za miniony rok kalendarzowy należy złożyć do Prorektora ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą w terminie do 16 czerwca danego roku. Nagrodę dla Prorektora ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą przyznaje rektor na jego wniosek.
7. Rektor określi w odrębnym zarządzeniu liczbę punktów wymaganą do otrzymania nagrody danego stopnia oraz wzór wniosku o przyznanie nagrody.

§ 19.

1. Nauczyciel akademicki może otrzymać nagrodę indywidualną za uzyskanie tytułu naukowego profesora, stopnia naukowego doktora habilitowanego lub stopnia naukowego doktora.
2. Ustala się następujące wysokości nagród:
 - 1) za uzyskanie tytułu naukowego profesora – 10 000,00 zł,
 - 2) za uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego – 8 000,00 zł,
 - 3) za uzyskanie stopnia naukowego doktora – 5 000,00 zł.
3. Nagroda, o której mowa w ust. 1, może być przyznana jedynie nauczycielowi akademickiemu zatrudnionemu w Uczelni na podstawowym miejscu pracy.
4. Nagrody z tytułu uzyskania stopnia lub tytułu naukowego są przyznawane przez rektora na wniosek nauczyciela akademickiego, zaopiniowany przez Prorektora ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą.
5. Wniosek o przyznanie nagrody indywidualnej za uzyskanie tytułu/stopnia naukowego w minionym roku kalendarzowym należy złożyć w terminie do 16 czerwca danego roku.

NAGRODY REKTORA DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

§ 20.

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi może być przyznana nagroda rektora.
2. Nagrody mają charakter 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.
5. Potwierdzeniem otrzymania nagrody jest dyplom.
6. Nagroda rektora ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

NAGRODY JUBILEUSZOWE

§ 21.

1. Pracownik ma prawo do nagrody jubileuszowej 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. Przy ustalaniu okresów uprawniających do otrzymania nagrody jubileuszowej nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, oraz innych okresów, o których mowa w ust. 3, uwzględnionych u innego pracodawcy.
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 do obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki

wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

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.
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 wyższą kwotą nagrody a niższą kwotą nagrody.

Rozdział V

INNE ŚWIADCZENIA PRACOWNIKÓW

DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE

§ 22.

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

DODATEK ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH ORAZ DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§ 23.

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych – o ile nie otrzymali rekompensaty w postaci dni/godzin wolnych - 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,
 - dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę 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 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.
4. 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.

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH PONADWYMIAROWYCH I ZA RECENZJE

§ 24.

1. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych 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 przypadają na okres tej nieobecności, zalicza się dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem, jednakże godziny nie zaliczają się do liczby godzin ponadwymiarowych,
- 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 wymiaru zajęć dydaktycznych za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym prowadzone są w Uczelni zajęcia dydaktyczne.
2. Nauczycielowi akademickiemu na zasadach określonych w ust. 1 oraz Regulaminie pracy obowiązującym w Uczelni za recenzję jednej pracy dyplomowej przysługuje wynagrodzenie stanowiące równowartość 0,5 godziny ponadwymiarowej.
3. Nauczycielowi akademickiemu, któremu obniżono wymiar zajęć dydaktycznych na podstawie Regulaminu pracy z powodu pełnienia funkcji lub powierzenia dodatkowych obowiązków, wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przysługuje za zajęcia dydaktyczne zrealizowane po przekroczeniu pełnego wymiaru zajęć dydaktycznych określonego dla danego stanowiska.
4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych 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. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych i recenzje zwiększa podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego, a także zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku opiekuńczego oraz zasiłków związanych z rodzicielstwem.

ODPRAWA EMERYTALNA I RENTOWA

§ 25.

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

§ 26.

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

§ 27.

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 ustawy Kp.

Rozdział VI

POSTANOWIENIA PRZEJŚCIOWE I KOŃCOWE

§ 28.

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. Przepisy dotyczące przyznawania nagród, o których mowa w § 18, stosuje się od 1 stycznia 2025 r., natomiast w roku 2025 bierze się pod uwagę osiągnięcia naukowo-badawcze z roku 2024.

§ 29.

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące.

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

Stanowisko	Wymagania	Minimalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze (procent wynagrodzenia profesora)*
Profesor	tytuł profesora	100%
Profesor uczelni	stopień doktora habilitowanego	83%
	stopień doktora, zatrudnienie w Uczelni na podstawowym miejscu pracy, posiadanie znaczących osiągnięć dydaktycznych lub zawodowych i jednocześnie pełnienie funkcji kierowniczej lub realizacja powierzonych obowiązków organizacyjnych na rzecz Uczelni, w tych przypadkach zatrudnienie na stanowisku profesora uczelni następuje na czas określony	
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**	73%
Wykładowca	stopień doktora	50%
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**	50%
Instruktor	tytuł zawodowy mgr lub równorzędny	50%

* Minimalna stawka miesięcznego wynagrodzenia na stanowisku profesora wynika z każdorazowego rozporządzenia ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego, w sprawie wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej.

**Rektor może odstąpić od wymogu w zakresie stażu pracy.

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

Kategoria zaszeregowania	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych od 1 stycznia 2025 r.
I - II	3 600,00	3 900,00
III	3 600,00	3 900,00
IV	3 600,00	3 900,00
V	3 600,00	3 900,00
VI	3 700,00	4 000,00
VII	3 800,00	4 100,00
VIII	3 900,00	4 200,00
IX	4 000,00	4 300,00
X	4 100,00	4 400,00
XI	4 200,00	4 500,00
XII	4 300,00	4 600,00
XIII	4 400,00	4 700,00
XIV	4 500,00	4 800,00

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

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria	
		wykształcenie minimalne	liczba lat pracy*	minimalnego zaszeregowania	dodatku funkcyjnego
Pracownicy administracyjni					
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 ds. 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, inżyniersko-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.	Rzecznik prasowy	wyższe	3	V	-
		średnie	6		
16.	Starszy referent: administracyjny, ekonomiczny, ds. osobowych, techniczny, informatyk	wyższe	-	IV	-
		średnie	4		
17.	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		IV	-
18.	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		IV	-
19.	Inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		IV	1
20.	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		IV	-
21.	Inspektor ochrony danych	wyższe	3	IV	-
22.	Referent: administracyjny, ekonomiczny, ds. osobowych, techniczny, technik informatyk	średnie	-	II	-
		zasadnicze zawodowe	2		
Pracownicy obsługi					
23.	Konserwator	podstawowe	-	I	-
24.	Pracownik gospodarczy	podstawowe	-	I	-

* W uzasadnionych przypadkach pracodawca może skrócić pracownikowi okres pracy zawodowej wymagany na danym stanowisku, z wyłączeniem stanowisk, dla których wymagany okres pracy zawodowej określają odrębne przepisy.

Stanowiska pracy określone w tabeli mogą być inne, o ile wynikają z wytycznych danego projektu.

**TABELA STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH I MINIMALNEGO
ZASZERELOWANIA PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH I ARCHIWALNYCH**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne dla stanowisk		Kategoria	
		minimalne wykształcenie	staż pracy w bibliotece naukowej/ archiwum	minimalnego zaszeregowania	dodatku funkcyjnego
1.	Dyrektor Biblioteki	wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej/ wyższe magisterskie w zakresie archiwistyki i zarządzania dokumentacją lub inne wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe/ kursy kwalifikacyjne z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej/ archiwistyki i zarządzania dokumentacją albo inne związane ze specjalizacją	12 lat	VI	2-6
2.	Kustosz	wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej/ wyższe magisterskie w zakresie archiwistyki i zarządzania dokumentacją lub inne wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe/kursy kwalifikacyjne z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej/ archiwistyki i zarządzania dokumentacją albo inne związane ze specjalizacją	10 lat	V	2-6
3.	Starszy Bibliotekarz*	wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej/ wyższe magisterskie w zakresie archiwistyki i zarządzania dokumentacją lub inne wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe/ kursy kwalifikacyjne z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej/ archiwistyki i zarządzania dokumentacją albo inne związane ze specjalizacją	8 lat	IV	-
	Starszy dokumentalista*				-
4.	Bibliotekarz	wyższe	6 lat	III	-
	Dokumentalista				-
5.	Młodszy bibliotekarz	wyższe	-	II	-
		średnie	2 lata		-
	Młodszy dokumentalista	wyższe	-		-
		średnie	2 lata		-

* Starszy bibliotekarz oraz starszy dokumentalista - praktyka zewnętrzna w wymiarze 32 godzin w innej niż macierzysta bibliotece uczelnianej/archiwum państwowym lub uczelnianym.

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

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**

Lp.	Funkcja	Stawka minimalnego dodatku funkcyjnego w złotych
1.	Prorektor	2000,00
2.	Dziekan	1500,00
3.	Prodziekan	1000,00
4.	Dyrektor filii	1000,00
5.	Dyrektor jednostki ogólnouczelnianej	1000,00

**TABELA STAWEK DODATKU REKRUTACYJNEGO
DLA UCZELNIANEJ 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 komisji w ramach jednostki organizacyjnej	600,00 zł	0,50 zł za kandydata w ramach jednostki organizacyjnej

TABELA STAWEK ROCZNEGO DODATKU OPIEKUNA PRAKTYK ZAWODOWYCH

Lp.	Liczba studentów	Stawka rocznego dodatku opiekuna praktyk zawodowych w złotych
1.	do 50	1000,00
2.	od 51 do 100	1600,00
3.	od 101 do 150	2200,00
4.	od 151 do 200	2800,00
5.	powyżej 201	3200,00

**TABELA WYSOKOŚCI STAWEK ZA GODZINY PONADWYMIAROWE
NAUCZYCIELI AKADEMICKICH**

Lp.	Stanowisko	Stawka za godzinę dydaktyczną w złotych
1.	Profesor	150,00
2.	Profesor uczelni	130,00
3.	Adiunkt	120,00
4.	Wykładowca, asystent, instruktor	100,00