

*Załącznik do zarządzenia rektora nr176/2023
z dnia 29 grudnia 2023 roku
w sprawie zmian w Regulaminie wynagradzania
Akademii Białskiej im. Jana Pawła II*

REGULAMIN WYNAGRADZANIA AKADEMII BIAŁSKIEJ IM. JANA PAWŁA II



Biała Podlaska, 2024

Rozdział I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Podstawę prawną niniejszego regulaminu stanowią:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U.2023 poz.1465 t. j.) art 77² zwany dalej „Kodeksem”.
2. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2023 poz. 742 t. j.) art. 126 ust 2 zwana dalej „Ustawą”.

§ 2

Regulamin wynagradzania zwany dalej „regulaminem” ustala warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla wszystkich pracowników zatrudnionych w Akademii Białskiej im. Jana Pawła II.

§ 3

Regulamin określa:

- 1) zasady wynagrodzenia za pracę;
- 2) wysokość minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach;
- 3) wysokość i warunki przyznawania pracownikom innych składników wynagrodzenia:
 - a) wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe,
 - b) dodatków do wynagrodzenia,
 - c) dodatkowego wynagrodzenia,
 - d) premii,
 - e) nagrody rektora;
- 4) składniki wynagrodzenia, które są wypłacane nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry;
- 5) wykaz podstawowych stanowisk pracy, wymagania kwalifikacyjne oraz minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
- 6) przypadki, w których nauczyciel akademicki traci prawo do przyznanego dodatku funkcyjnego;
- 7) okresy pracy i inne okresy uprawniające do dodatku za staż pracy;
- 8) sposób ustalania wynagrodzenia pracowników badawczo-dydaktycznych, i dydaktycznych;
- 9) sposób obliczania stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków określanych stawką miesięczną wynikających z osobistego zaszeregowania nauczyciela akademickiego oraz pracownika niebędącego nauczycielem akademickim;
- 10) sposób ustalania i zaliczania godzin pracy, w tym godzin nadwymiarowych przypadających w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy w celu ustalenia

wysokości wynagrodzenia przysługującego nauczycielowi akademickiemu w tym okresie;

- 11) inne składniki wynagrodzenia oraz sposób ustalania ich wysokości.

§ 4

Użyte w Regulaminie określenia oznaczają:

- 1) ustawa - rozumie się przez to ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2023 r., poz. 742 t. j.),
- 2) minister - rozumie się przez to właściwego ministra sprawującego nadzór nad działalnością uczelni, o którym mowa w art. 426 ust. 1 pkt 1 ustawy,
- 3) pracodawca lub uczelnia - rozumie się przez to Akademię Białską im. Jana Pawła II ,
- 4) pracownik - rozumie się przez to osobę zatrudnioną w uczelni na podstawie umowy o pracę, bez względu na jej rodzaj i wymiar czasu pracy,
- 5) nauczyciel akademicki - rozumie się przez to pracowników, o których mowa w art. 113 ustawy,
- 6) pracownik niebędący nauczycielem akademickim - rozumie się przez to pracowników innych niż wymienieni w pkt 5.
- 7) AZS – Akademicki Związek Sportowy.

§ 5

1. Ustala się system czasowy wynagradzania za pracę pracowników niebędących nauczycielami akademickimi oraz system zadaniowego czasu pracy nauczycieli akademickich - wynagradzanie w stawce miesięcznej.
2. Ustala się tabele:
 - 1) miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich, *Załącznik nr 1 do regulaminu*;
 - 2) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze, *Załącznik nr 2 do regulaminu*;
 - 3) miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego oraz wymagania kwalifikacyjne podstawowych stanowisk pracy pracowników administracyjnych, ekonomicznych, inżynierskich, technicznych i obsługi, *Załącznik nr 3 do regulaminu*;
 - 4) miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego oraz wymagania kwalifikacyjne podstawowych stanowisk pracy pracowników bibliotecznych, *Załącznik nr 4 do regulaminu*.

§ 6

1. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia.
2. Pracodawca jest zobowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń i innych świadczeń. Nie dotyczy to wynagrodzeń osób, co do których zastosowanie mają przepisy regulujące udostępnianie informacji publicznej,

w szczególności wynagrodzenia rektora i kustora oraz osób pełniących funkcje organów w uczelni są jawne.

3. Pracownik jest zobowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń i innych świadczeń.

Rozdział II

ZASADY WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ

§ 7

1. Wynagrodzenie zasadnicze jest określone w umowie o pracę. Wynagrodzenie ustala pracodawca w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu.
2. 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.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

§ 8

1. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry, a pozostałe składniki wynagrodzenia są wypłacane z dołu, po dokonaniu rozliczenia pracy lub zadań, najpóźniej do 10 dnia następnego miesiąca.
2. Prawo do wynagrodzenia wypłacanego nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
3. Wynagrodzenie i inne składniki wynagrodzenia jest wypłacane jeden raz w miesiącu w terminie:
 - a) dla nauczycieli akademickich - za miesiąc z góry, do trzeciego dnia każdego m-ca;
 - b) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - z dołu, na 5 dni przed upływem każdego m-ca;
4. Wypłata wynagrodzenia następuje przelewem na krajowy rachunek płatniczy pracownika, wskazany przez pracownika w formie pisemnej dyspozycji złożonej do akt osobowych.
5. Istnieje możliwość wypłaty wynagrodzenia do rąk własnych po uprzednim złożeniu przez pracownika pisemnego wniosku o wypłatę wynagrodzenia w gotówce.

§ 9

1. Wynagrodzenie zasadnicze otrzymane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne przepisy.

2. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę proporcjonalne do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.
3. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla nauczyciela akademickiego nie może być niższa niż 50% wynagrodzenia profesora, z tym że dla:
 - a) profesora uczelni - wynosi nie mniej niż 83%,
 - b) adiunkta - wynosi nie mniej niż 73%wynagrodzenia profesora.
4. Wysokość wynagrodzenia profesora określają odrębne przepisy rozporządzenia Ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki.

§ 10

1. Pracownik dydaktyczny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 115 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 2 ustawy.
2. Pracownik badawczo-dydaktyczny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 115 ust. 1 pkt 3 oraz ust. 2 ustawy.

Rozdział III

SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ORAZ ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 11

1. Na zasadach określonych niniejszym regulaminem, wszystkim pracownikom odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy, przysługują następujące stałe składniki wynagradzania i dodatki:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za staż pracy,pracownicy mogą otrzymywać również:
 - a) dodatek funkcyjny,
 - b) dodatek zadaniowy,
 - c) dodatki specjalne,
 - d) dodatek uznaniowy,
 - e) dodatek przedemerytalny,
 - f) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
 - g) nagrody rektora,
 - h) inne dodatkowe wynagrodzenie wymienione w § 25 ust 1.
2. Pracownikowi będącemu nauczycielem akademickim przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych, obliczane wg. stawek i na zasadach zawartych w § 26.
3. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim mogą być wypłacane:
 - a) premia
 - b) dodatki za pracę:

- w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z 5-dniowego tygodnia pracy,
 - w porze nocnej,
4. Obok składników wynagrodzenia wskazanych w ust. 1-3, pracownikom przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
- 1) nagroda jubileuszowa,
 - 2) należności z tytułu podróży służbowej,
 - 3) odprawa emerytalna lub rentowa,
 - 4) odprawa pośmiertna.
 - 5) odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn niedotyczących pracownika,
 - 6) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
 - 7) świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
 - 8) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w skutek choroby,
5. Nauczycielowi akademickiemu za czas urlopu wypoczynkowego, płatnego urlopu naukowego i płatnego urlopu dla poratowania zdrowia przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek, uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania przez nauczyciela akademickiego urlopu wypoczynkowego. Natomiast zmienne składniki wynagrodzenia, są obliczane na podstawie średniego wynagrodzenia, które nauczyciel akademicki otrzymał w okresie dwunastu miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeżeli zatrudnienie trwało krócej, średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązującymi na dzień rozpoczęcia urlopu.
6. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za czas urlopu wypoczynkowego, okolicznościowego, urlopu szkoleniowego na podnoszenie kwalifikacji zawodowych przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

Rozdział IV SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

§ 12 Wynagrodzenie zasadnicze

1. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę.
2. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków określonych stawką miesięczną, ustala się, dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
3. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
4. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika ustala rektor, poza składnikami których wysokość wynika z przepisów powszechnie obowiązujących.

§ 13

Dodatek za staż

1. Dodatek za staż pracy przysługuje pracownikowi na zasadach określonych w ustawie w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek jest wypłacany w okresach miesięcznych, po rozpoczęciu czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
 - a) pierwszego dnia miesiąca - dodatek przysługuje za ten miesiąc,
 - b) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca - dodatek przysługuje, począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
3. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
 - a) zakończone okresy zatrudnienia;
 - b) inne okresy, uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - c) udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego.
4. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 3 pkt a, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 3 pkt b - c na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie, z tym że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust.3, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
5. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
6. 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. 3 pkt b-c, uwzględnionych u innego pracodawcy.
7. Dodatek za staż pracy przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 14

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych. W przypadku nauczycieli akademickich dodatek funkcyjny przysługuje

do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia lub wykonywania czynności.

3. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 nieprzerwanych miesięcy. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej chorobą pracownika lub członka jego rodziny lub urlopem związanym z macierzyństwem lub rodzicielstwem, dodatek funkcyjny za ten okres nie jest wliczany do podstawy wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków wypłacanych z ubezpieczenia społecznego.
4. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

§ 15

Dodatek zadaniowy

1. Z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania pracownikowi może zostać przyznany dodatek zadaniowy na czas określony.
2. Dodatek zadaniowy przyznaje rektor na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej będącej miejscem pracy pracownika, na czas określony.
3. Pracownikowi można przyznać dodatek zadaniowy, przy czym może on obejmować realizację kilku zadań i tym samym składać się z kilku dodatków za każde z zadań. Łączna wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Pracownikowi przysługuje prawo do dodatku zadaniowego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 nieprzerwanych miesięcy. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej chorobą pracownika lub członka jego rodziny lub urlopem związanym z macierzyństwem lub rodzicielstwem, dodatek zadaniowy za ten okres nie jest wliczany do podstawy wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków wypłacanych z ubezpieczenia społecznego.
5. Dodatek może być cofnięty przez pracodawcę ze skutkiem natychmiastowym w przypadku gdy pracownik nie realizuje lub nienależyście wykonuje obowiązki lub zadania, które są wynagradzane tym dodatkiem.

§ 16

Dodatki specjalne

1. Nauczycielom akademickim mogą być przyznane dodatki specjalne:
 - a) dodatek dydaktyczny,
 - b) dodatek za osiągnięcia publikacyjne,
 - c) dodatek za osiągnięcia związane z uzyskaniem kategorii naukowej A+/A/B+ w ewaluowanej dyscyplinie,
 - d) dodatek za udział w projektach,
 - e) dodatek z tytułu komercjalizacji wyników prac,
 - f) dodatek za prowadzenie zajęć na studiach niestacjonarnych,
 - g) dodatek za prace w Pracowni Analiz Biznesowych,
 - h) dodatek za tłumaczenia,

- i) dodatek za prowadzenie zajęć w ramach AZS.
 - j) dodatek za prowadzenie zajęć na studiach podyplomowych, kursach i innych formach kształcenia.
2. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi mogą być przyznawane dodatki specjalne:
 - a) dodatki za udział w projektach,
 - b) dodatek z tytułu komercjalizacji wyników,
 - c) dodatek za prowadzenie zajęć na studiach podyplomowych, kursach i innych formach kształcenia.
 - d) dodatek za osiągnięcia związane z uzyskaniem kategorii naukowej A+/A/B+ w ewaluowanej dyscyplinie,
 - e) dodatek za prace w Pracowni Analiz Biznesowych,
 - f) dodatek za prowadzenie zajęć na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych.
3. Szczegółowe kryteria i zasady przyznawania dodatku dydaktycznego wymienionego w ust 1 pkt a) zostały określone w odrębnym regulaminie.
4. Szczegółowe kryteria i zasady przyznawania dodatku za osiągnięcia publikacyjne wymienione w ust 1 pkt b) zostały określone w odrębnym regulaminie.
5. Szczegółowe kryteria i zasady przyznawania dodatku za osiągnięcia związane z uzyskaniem kategorii naukowej w ewaluowanej dyscyplinie wymienione w ust 1 pkt c i ust 2 pkt d ustali rektor.
6. Przy ustalaniu dodatków za udział w projekcie finansowanego ze źródeł zewnętrznych należy kierować się wytycznymi w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach programu, w którym realizowany jest dany projekt oraz przestrzegać zasady racjonalnej gospodarki finansowej uczelni. Pod pojęciem „projekt” rozumie się przedsięwzięcie zmierzające do osiągnięcia założonego celu, ze wskazanym początkiem i końcem realizacji, niezależnie od źródła finansowania.
7. Dodatek z tytułu komercjalizacji wyników jest wypłacany na zasadach określonych w Regulaminie zarządzania prawami autorskimi, prawami pokrewnymi i prawami własności przemysłowej oraz zasad komercjalizacji.
8. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje dodatek za prowadzenie zajęć na studiach niestacjonarnych. Zasady rozliczania i wysokość dodatku są regulowane zarządzeniem rektora.
9. Dodatek za prace w Pracowni Analiz Biznesowych przysługuje za zadania wykonane na rzecz Pracowni. Wysokość dodatków zależy od ilości wykonanych zadań.
10. Dodatek za tłumaczenia na język obcy lub ojczysty realizowanych na rzecz uczelni, przyznaje rektor na wniosek dziekana, kierownika zakładu lub kierownika jednostki organizacyjnej.
11. Dodatek za prowadzenie zajęć w ramach AZS przyznawany jest po zakończeniu każdego semestru, na podstawie wniosku prezesa AZS. Wysokość przyznawania dodatków regulowana jest zarządzeniem rektora.
12. Zasady i wysokość przyznawania dodatków za prowadzenie zajęć na studiach podyplomowych, kursach i innych formach kształcenia są regulowane zarządzeniem rektora.

13. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje dodatek za prowadzenie zajęć na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych. Zasady rozliczania i wysokość dodatku są regulowane zarządzeniem rektora.
14. Może być przyznanych kilka dodatków specjalnych.
15. Dopuszcza się możliwość ustalenia dodatku specjalnego w innej walucie niż PLN. Dodatek specjalny w obcej walucie podlega przeliczeniu na PLN wg średniego kursu NBP z dnia poprzedzającego dzień wypłaty i będzie wypłacany w polskich złotych. Wszelkie potrącenia następują zgodnie z obowiązującym krajowym prawem.
16. Dodatek specjalny nie jest pomniejszany za czas usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej chorobą pracownika lub członka jego rodziny lub urlopem związanym z macierzyństwem lub rodzicielstwem. Dodatek specjalny za ten okres nie jest wliczany do podstawy wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków wypłacanych z ubezpieczenia społecznego.

§ 17

Dodatek uznaniowy

1. Pracownikom uczelni rektor może przyznać dodatek uznaniowy.
2. Wysokość dodatku uzależniona jest od możliwości finansowych uczelni, naliczana jest proporcjonalnie do wymiaru etatu i do okresu świadczenia pracy (w tym wykorzystanego urlopu wypoczynkowego) w Akademii Białskiej w danym roku kalendarzowym.
3. Niepełne miesiące świadczenia pracy lub korzystania z urlopu wypoczynkowego ulegają zaokrągleniu do pełnych miesięcy.
4. Kwota wyliczonego zgodnie i na zasadach wskazanych w ust. 1-3 dodatku uznaniowego nie jest pomniejszana za czas usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej chorobą pracownika lub członka jego rodziny lub urlopem związanym z macierzyństwem lub rodzicielstwem. Dodatek uznaniowy za ten okres nie jest wliczany do podstawy wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków wypłacanych z ubezpieczenia społecznego.

§ 18

Dodatek przedemerytalny

1. Pracownikowi, który przepracował w uczelni minimum 10 lat i posiada lub nabędzie uprawnienia emerytalne, rektor, może przyznać dodatek przedemerytalny.
2. Dodatek przedemerytalny przyznawany jest na wniosek pracownika, zawierający zobowiązanie do przejścia na emeryturę, wskazując termin rozwiązania stosunku pracy.
3. Dodatek przedemerytalny przyznawany jest na czas określony, nie dłuższy niż 12 miesięcy poprzedzających dzień rozwiązania stosunku pracy.
4. Wysokość dodatku nie może stanowić więcej niż 20 % wynagrodzenia zasadniczego obowiązującego w dniu złożenia wniosku. Pracownik, który nie przejdzie na emeryturę w terminie oznaczonym we wniosku, zobowiązany jest do zwrotu otrzymanego dodatku.
5. Dodatek przedemerytalny nie jest pomniejszany za czas usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej chorobą pracownika lub członka jego rodziny lub urlopem związanym z macierzyństwem lub rodzicielstwem. Dodatek przedemerytalny za ten okres nie jest wliczany do podstawy wynagrodzenia za czas choroby i zasiłków wypłacanych z ubezpieczenia społecznego.

§ 19

Dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka)

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

§ 20

Nagrody

1. Zasady i tryb przyznawania nagród dla nauczycieli akademickich oraz dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa regulamin nagród rektora zamieszczony na stronie BIP uczelni.
2. Osobom, które uzyskały stopień naukowy dr hab. lub tytuł naukowy profesora przysługuje jednorazowa nagroda specjalna w wysokości trzech stawek minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora uczelni publicznej określonego w Rozporządzeniu Ministra Edukacji i Nauki.

§ 21

Premia

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana premia.
2. Premia, o której mowa w ust. 1, jest przyznawana zgodnie z zakładowym regulaminem premiowania zamieszczonym na stronie BIP uczelni.

§ 22

Dodatek za prace w godzinach nadliczbowych

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownikowi, przysługuje dodatek regulowany przepisami kodeksu pracy.
3. Dodatek nie przysługuje, gdy udzielono pracownikowi za taką pracę czasu wolnego.

§ 23

Dodatek za prace w porze nocnej

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

§ 24

Inne dodatkowe wynagrodzenie

1. Dodatkowe wynagrodzenie jest przyznawane nauczycielom akademickim za:
 - a) udział w pracach związanych z postępowaniem rekrutacyjnym;
 - b) sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi;
2. Nauczycielom akademickim biorącym udział w pracach komisji rekrutacyjnej przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie, w zależności od

liczby kandydatów i pełnionej funkcji, w wysokości do 70% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta określonej w załączniku nr 1 do regulaminu.

3. Nauczycielowi akademickiemu za sprawowanie opieki nad praktykami zawodowymi przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie w wysokości nieprzekraczającej 65% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta określonej w załączniku nr 1 do regulaminu. Szczegółowe warunki wynagradzania i rozliczania uczelnianych opiekunów praktyk reguluje oddzielne zarządzenie rektora.
4. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi biorącym udział w pracach komisji rekrutacyjnej przysługuje jednorazowo w danym roku kalendarzowym dodatkowe wynagrodzenie, w zależności od liczby kandydatów i pełnionej funkcji, w wysokości nieprzekraczającej 70% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego.
5. Dodatkowe wynagrodzenie za udział w pracach komisji rekrutacyjnej wypłacane jest do końca lutego roku kalendarzowego w którym miała miejsce praca komisji.

§ 25

Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych

1. Za godziny ponadwymiarowe, o których mowa w art. 127 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie obliczone według następujących stawek:

Lp.	Stanowisko	Tytuł / stopień	Stawka w złotych za 1 godzinę obliczeniową, odpowiadającą 45 minutom*
1	Profesor	tytuł naukowy	116
2	Profesor uczelni	stopień dr hab.	96
3	Adiunkt	stopień dr.	85
4	Asystent, lektor, instruktor	stopień dr.	65
5	Asystent, lektor, instruktor	tytuł zawodowy	58

2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych wypłacane będzie, po dokonaniu rozliczenia powierzonych i faktycznie zrealizowanych przez nauczyciela akademickiego godzin zajęć dydaktycznych, po zakończeniu roku akademickiego z tym, iż rektor może zarządzić ich rozliczenie w trzech turach.

Rozdział V
ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 26
Nagroda jubileuszowa

1. Pracownicy uczelni mają prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:
 - a) za 20 lat pracy — 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - b) za 25 lat pracy — 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - c) za 30 lat pracy — 150% wynagrodzenia miesięcznego;
 - d) za 35 lat pracy — 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - e) za 40 lat pracy — 300% wynagrodzenia miesięcznego;
 - f) za 45 lat pracy — 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody w uczelni, w której jest zatrudniony w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
4. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż 1 stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody zgodnie z ust. 1 brakuje mniej niż 12 miesięcy.
6. 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.
7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

§ 27
Należności z tytułu podróży służbowej

1. Pracownikowi uczelni wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza miejscem pracy, przysługuje należność na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.
2. Szczegóły dotyczące zasad delegowania i rozliczania kosztów podróży służbowych zawarte są w oddzielnym zarządzeniu rektora.

§ 28

Odprawa emerytalna lub rentowa

1. Pracownik przechodzący na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy ma prawo do jednorazowej odprawy w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia.
2. Odprawa wypłacana jest nauczycielowi dla którego uczelnia stanowi podstawowe miejsce pracy oraz pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim.
3. Pracownik który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 29

Odprawa pośmiertna

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 przyznawania odprawy pośmiertnej członkom rodziny zmarłego pracownika określają przepisy kodeksu pracy.

§ 30

Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy z przyczyn niedotyczących pracownika

W razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okolicznościach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2018 r. poz.1969, z późn.zm.) pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna za zasadach określonych w tej ustawie.

§ 31

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

1. Nauczycielom akademickim przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy zgodnie z § 11 pkt 5 i stosując współczynnik ekwiwalentu ustalony zgodnie z § 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 08.01.1997r. (Dz.U.1997.2.14 z późn.zm.).
2. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego na zasadach i w wysokości określonej w aktach wykonawczych wydanych na podstawie kodeksu pracy.

§ 32

Świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

1. Pracownikowi przysługuje świadczenie pieniężne z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych tworzonego w uczelni.
2. Rodzaje świadczeń oraz zasady ich przyznawania określa Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych ustalony przez rektora.

§ 33

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego i nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust.1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
5. Przepisy ust. 1 i 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

Rozdział VII

Przepisy końcowe

§ 34

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się przepisy obowiązujące w uczelni regulaminu pracy, kodeksu pracy, przepisy wykonawcze do kodeksu pracy i inne przepisy prawa pracy.

§ 35

Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej w trybie obowiązującym dla jego ustalania.

§ 36

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w Biuletynie Informacji Publicznej uczelni.

TABELA

**MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH**

w oparciu o aktualnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki
w sprawie wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego
dla profesora w uczelni publicznej.

Lp.	Stanowisko	Tytuł / stopień	Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w %
1	Profesor	tytuł naukowy	100%
2	Profesor uczelni	stopień dr hab.	83%
3	Adiunkt	stopień dr.	73%
4	Asystent, lektor, instruktor	stopień dr.	58%
5	Asystent, lektor, instruktor	tytuł zawodowy	50%

TABELA
MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		Minimalny dodatek funkcyjny	Maksymalny dodatek funkcyjny
1	Prorektor uczelni	1800	3000
2	Dziekan wydziału	1500	2500
3	Kierownik zakładu lub innej jednostki organizacyjnej	300	1500

TABELA

**MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO, DODATKU FUNKCYJNEGO ORAZ WYMAGANIA
KWALIFIKACYJNE PODSTAWOWYCH STANOWISK PRACY
PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH PRACOWNIKAMI ADMINISTRACYJNYMI**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		wykształcenie	liczba lat pracy		minimalna	maksymalna
1	Kanclerz	wyższe magisterskie	8	5500,-	1000,-	2500,-
2	Kwestor	wyższe magisterskie	8	5300,-	800,-	2200,-
3	Zastępca kanclerza	wyższe magisterskie	6	5000,-	700,-	2000,-
4	Zastępca kwestora	wyższe magisterskie	6	5000,-	700,-	2000,-
5	Audytor wewnętrzny	wg. odrębnych przepisów		wynagrodzenie minimalne**	-	-
6	Radca prawny	wg. odrębnych przepisów		wynagrodzenie minimalne**	-	-
7	Inspektor Ochrony Danych Osobowych	wg. odrębnych przepisów		wynagrodzenie minimalne**	-	-
8	Dyrektor jednostki organizacyjnej	wyższe	6	4800,-	500,-	1500,-
9	Kierownik* działu, dziekanatu, domu studenckiego, laboratorium ogólnouczonełnianego,	wyższe	6	4700,-	300,-	1500,-
		średnie	10			
10	Koordinator sekcji*	wyższe	6	4700,-	300,-	1300,-
		średnie	10			

11	Starszy specjalista* w grupie inżynierskiej, technicznej, administracyjnej, ekonomicznej	wyższe	5	4500,-	-	-
		średnie	10			
12	Specjalista* w grupie inżynierskiej, technicznej, administracyjnej, ekonomicznej, inspektor do spraw BHP, doradca	wyższe	3	4400,-	-	-
		średnie	6			
13	Starszy referent* w grupie inżynierskiej, technicznej, administracyjnej, ekonomicznej	średnie	5	wynagrodzenie minimalne**	-	-
14	Referent* w grupie naukowo- technicznej, inżyniersko- technicznej, administracyjnej, ekonomicznej, laborant	średnie	2	wynagrodzenie minimalne**	-	-
15	Technik symulacji medycznej	średnie	2	wynagrodzenie minimalne**	-	-
16	Inspektor nadzoru inwestorskiego,	wg. odrębnych przepisów		wynagrodzenie minimalne**	-	-
17	Ratownik wodny	wg. odrębnych przepisów		wynagrodzenie minimalne**	-	-
18	Kierowca	wg. odrębnych przepisów		wynagrodzenie minimalne**	-	-
19	Konserwator* konserwator maszyn i urządzeń, elektryk, portier-dozorca, pracownik gospodarczy	zasadnicze zawodowe	-	wynagrodzenie minimalne**	-	-

* nazwa stanowiska składa się z dwóch członów:

- pierwszy człon stanowiący nazwę podstawowego stanowiska pracy,
- drugi człon stanowi nazwa dookreślająca nazwę podstawową.

** wynagrodzenie w oparciu o aktualnie obowiązujące rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej.

TABELA
MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO, DODATKU FUNKCYJNEGO ORAZ WYMAGANIA
KWALIFIKACYJNE PODSTAWOWYCH STANOWISK PRACY
PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH

Lp.	Stanowisko	KRYTERIA			Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
		Wykształcenie	Staż pracy w bibliotece naukowej	Wymagania kwalifikacyjne	
1.	Kustoszbiblioteczny	wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej	10 lat	- dorobek publikacyjny, - aktywny udział w konferencjach, - dorobek związany z działalnością organizacyjną	4600,-
		wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej			
2.	Starszy bibliotekarz	wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej	8 lat	- dorobek publikacyjny, - aktywny udział w konferencjach , - udokumentowany rozwój i/lub aktywność w pracy zawodowej	4500,-
3.	Bibliotekarz	wyższe magisterskie	5 lat	- udokumentowany rozwój i/lub aktywność w pracy zawodowej	4400,-
4.	Młodszy bibliotekarz	wyższe	-	-	wynagrodzenie minimalne*
5.	Starszy magazynier biblioteczny	średnie	4 lata	-	wynagrodzenie minimalne*
6.	Magazynier biblioteczny	średnie	-	-	wynagrodzenie minimalne*

DODATEK FUNKCYJNY

Lp.	Funkcja	KRYTERIA			Stawka dodatku funkcyjnego	
		Wykształcenie	Staż pracy w bibliotece naukowej	Wymagania kwalifikacyjne	minimalna	maksymalna
1.	Dyrektor biblioteki	wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej albo wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej	5 lat	- dorobek publikacyjny, - aktywny udział w konferencjach, - dorobek związany z działalnością organizacyjną	500,-	1500,-

* wynagrodzenie w oparciu o aktualnie obowiązujące rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej.