

tekst jednolity



## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA**

pracowników Akademii Nauk Stosowanych Angelusa Silesiusa

Wałbrzych 2021

## Spis treści

Postanowienia ogólne .....	3
Zasady i warunki wynagradzania za pracę .....	4
Dodatek funkcyjny .....	6
Dodatki stażowe, dodatek specjalny .....	6
Dodatek zadaniowy .....	8
Premia .....	8
Dodatki za godziny ponadwymiarowe i nadliczbowe .....	8
Wynagrodzenie za czas urlopu i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy .....	9
Nagrody jubileuszowe .....	11
Odprawy i nagrody .....	12
Dodatkowe wynagrodzenie roczne .....	12
Dodatek projektowy .....	12
Świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych .....	13
Koszty uzyskania przychodu .....	13
Inne świadczenia związane z pracą .....	13
Postanowienia końcowe.....	13
<b>ZAŁĄCZNIK Nr 1.....</b>	<b>15</b>
<b>ZAŁĄCZNIK Nr 2.....</b>	<b>15</b>
<b>ZAŁĄCZNIK Nr 3.....</b>	<b>16</b>
<b>ZAŁĄCZNIK Nr 4.....</b>	<b>18</b>
<b>ZAŁĄCZNIK Nr 5.....</b>	<b>18</b>
<b>ZAŁĄCZNIK Nr 6.....</b>	<b>18</b>

## Postanowienia ogólne

### § 1

1. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem”, ustala warunki wynagrodzenia za pracę i zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Akademii Nauk Stosowanych Angelusa Silesiusa z siedzibą w Wałbrzychu.
2. Ilekroć w regulaminie używa się wyrażeń:
  - 1) pracownik – rozumie się przez to nauczycieli akademickich i inne osoby zatrudnione w Uczelni w ramach stosunku pracy na podstawie umowy o pracę;
  - 2) pracodawca lub Uczelnia – rozumie się przez to Akademię Nauk Stosowanych Angelusa Silesiusa w Wałbrzychu ul. Zamkowa 4;
  - 3) regulamin pracy – rozumie się przez to regulamin pracy obowiązujący w Uczelni;
  - 4) minimalne wynagrodzenie profesora – rozumie się przez to stawkę wynagrodzenia zasadniczego określoną w obowiązującym rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 137 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2020 poz. 85 z późn. zm.), które stanowią podstawę do ustalania wysokości niektórych świadczeń należnych pracownikom.

### § 2

1. Niniejszy regulamin sporządzony został w oparciu o przepisy zawarte w:
  - 1) Ustawie z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2022 poz. 574 z późn. zm.) – zwanej dalej „Ustawą”;<sup>1</sup>
  - 2) Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem pracy”;<sup>2</sup>
2. W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą i zasad ich przyznawania, nieuregulowanych w Regulaminie, mają zastosowanie w szczególności przepisy wymienione w ust.1 oraz akty prawne wydane na ich podstawie.

### § 3

1. Postanowienia Regulaminu stosuje się do wszystkich pracowników uczelni, za wyjątkiem Rektora, którego wynagrodzenie zasadnicze i wysokość dodatku funkcyjnego ustala minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, na wniosek Rady Uczelni.
2. Rada Uczelni może przyznać rektorowi dodatek zadaniowy na zasadach określonych w Ustawie.

---

<sup>1</sup> w § 2 ust. 1 zmieniono zapis pkt 1; zmiana wprowadzona Zarządzeniem nr 97/2022 z dnia 31 października 2022 r.

<sup>2</sup> w § 2 ust. 1 zmieniono zapis pkt 2; zmiana wprowadzona Zarządzeniem nr 97/2022 z dnia 31 października 2022 r.

## § 4

Ustala się:

1. Tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich, stanowiącą **załącznik nr 1** do Regulaminu,
2. Tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą **załącznik nr 2** do Regulaminu,
3. Tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszerogowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą **załącznik nr 3** do Regulaminu,
4. Tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich, stanowiącą **załącznik nr 4** do Regulaminu,
5. Tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą **załącznik nr 5** do Regulaminu,
6. Tabelę wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe nauczycieli akademickich stanowiącą **załącznik nr 6** do Regulaminu.

### Zasady i warunki wynagradzania za pracę

## § 5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za wykonywaną pracę. Za czas niewykonywania pracy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy kodeksu pracy tak stanowią.
2. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
3. Decyzje w sprawie ustalenia i przyznania wynagrodzenia zasadniczego, wzrostu wynagrodzenia, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia nauczyciela akademickiego oraz pełnomocnika rektora podejmuje rektor lub z jego upoważnienia prorektor.
4. Decyzje w sprawie ustalenia i przyznania wynagrodzenia zasadniczego, wzrostu wynagrodzenia, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia dla prorektora podejmuje rektor.
5. Decyzje w sprawie ustalenia i przyznania wynagrodzenia zasadniczego, wzrostu wynagrodzenia, dodatku funkcyjnego, dodatku zadaniowego, dodatku specjalnego, dodatku projektowego, premii i innych składników wynagrodzenia pracownika niebędącego nauczycielem akademickim podejmuje na wniosek kanclerza rektor.<sup>3</sup>
6. Decyzje o których mowa w ust. 5 w stosunku do kanclerza podejmuje rektor lub z jego upoważnienia prorektor.

---

<sup>3</sup> w § 5 zmieniono zapis ust. 5; zmiana wprowadzona Zarządzeniem nr 97/2022 z dnia 31 października 2022 r.

7. Rektor może w szczególnych przypadkach, uzasadnionych potrzebami Uczelni, podjąć decyzję o zwolnieniu pracownika niebędącego nauczycielem akademickim od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie poziomu wykształcenia lub stażu pracy dla danego stanowiska pracy. Uprawnienie to nie dotyczy pracowników pełniących funkcje kierownicze w Uczelni.
8. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie miesięcznych stawek zaszeregowania pracownika.
9. Podstawę zaszeregowania pracownika wykonującego zadania w pełnym wymiarze czasu pracy określają tabele stanowiące załączniki nr 1 i 2.
10. Wynagrodzenie brutto otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, którego wysokość określają obowiązujące w tym zakresie przepisy.
11. W przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi za wynagrodzenie brutto uważa się wynagrodzenie zasadnicze w raz z premią regulaminową.
12. Przy ustalaniu wynagrodzenia pracownika nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, o którym mowa w art. 6 ust. 5 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. 2020 poz. 2207).
13. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikające ze stosunku pracy.
14. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i zadaniowy są wypłacane z góry a pozostałe składniki wynagrodzenia wraz ze składnikami wymienionymi wcześniej, bądź stosownie do decyzji pracodawcy.
15. 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.
16. W przypadku zatrudnienia nauczyciela akademickiego na czas określony, wynagrodzenie przysługuje wyłącznie za okres obowiązywania umowy.
17. W czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych, wynikające z pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska określone w regulaminie pracy, które według planu zajęć przypadłyby w okresie tej nieobecności, zalicza się, dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem.
18. Na żądanie pracownika pracodawca obowiązany jest udostępnić mu do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
19. Pracodawca jest obowiązany do ochrony poufności informacji indywidualnych wynagrodzeń pracowników i innych świadczeń przysługujących pracownikom.
20. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

21. Ogólne zasady przeprowadzania podwyżek wynagrodzeń, na które uczelnia otrzymała dodatkowe – celowe środki z Ministerstwa Edukacji i Nauki, ustala Rektor w porozumieniu z Kanclerzem.<sup>4</sup>

### **Dodatek funkcyjny**

#### **§ 6**

1. Dodatek funkcyjny przysługuje prorektorowi, kanclerzowi, zastępcy kanclerza oraz pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem, z tym że zespół nie może liczyć mniej niż pięć osób, łącznie z osobą kierującą tym zespołem.
2. Dodatek funkcyjny dla prorektora, kanclerza, zastępcy kanclerza i pracowników zatrudnionych na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem ustala rektor.<sup>5</sup>
3. Dodatek funkcyjny może być przyznany zastępcy kierownika jednostki organizacyjnej.
4. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby pracowników kierowanej jednostki oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia podjęcia funkcji kierowniczej do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej wykonywania.
6. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielom akademickim w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych od pierwszego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zawieszenie.
7. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
8. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może być wyższa niż określony w ustawie wskaźnik procentowy minimalnego wynagrodzenia profesora.
9. Nauczyciel akademicki będący pełnomocnikiem rektora, może otrzymać dodatek funkcyjny, w wysokości określonej w załączniku nr 4.<sup>6</sup>

### **Dodatki stażowe, dodatek specjalny**

#### **§ 7**

1. Pracownikowi uczelni przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1 % wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20 % wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku, o którym mowa w ust. 1, lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
  - 1) pierwszego dnia miesiąca - dodatek ten przysługuje za ten miesiąc,

---

<sup>4</sup> w § 5 po ust. 20 dodano ust. 21; zmiana wprowadzona Zarządzeniem nr 97/2022 z dnia 31 października 2022 r.

<sup>5</sup> w § 6 zmieniono zapis ust. 2; zmiana wprowadzona Zarządzeniem nr 97/2022 z dnia 31 października 2022 r.

<sup>6</sup> w § 6 zmieniono zapis ust. 9; zmiana wprowadzona Zarządzeniem nr 97/2022 z dnia 31 października 2022 r.

- 2) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca - dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, którym pracownik nabył to prawo.
3. Do okresów zatrudnienia uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się zakończone okresy zatrudnienia na podstawie świadectw pracy oraz inne okresy uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów, jako okresy od których zależą uprawnienia pracownicze w tym okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych.
4. Jeśli pracownik był zatrudniony u pracodawcy zagranicznego w ramach stosunku pracy w rozumieniu prawa kraju, w którym praca była wykonywana, w celu zaliczenia zakończonego okresu zatrudnienia musi on przedłożyć dokumenty w języku obcym wraz z tłumaczeniem na język polski dokonany przez tłumacza przysięgłego.
5. Dokumenty potwierdzające staż pracy powinny zawierać co najmniej następujące dane:
  - 1) oznaczenie pracodawcy, wraz ze wskazaniem jego pełnej nazwy wraz z wyróżnieniem formy prawnej w jakiej prowadzi działalność;
  - 2) wskazanie siedziby pracodawcy oraz pełnego adresu;
  - 3) oznaczenie okresu zatrudnienia, w taki sposób, aby wskazać datę dzienną rozpoczęcia i zakończenia zatrudnienia;
  - 4) oznaczenie identyfikujące osobę, która wystawiła dokument.
6. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
7. W przypadku jednoczesnego pozostania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
8. 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. 2-4, uwzględnionych u innego pracodawcy.
9. W przypadku stałego zwiększenia obowiązków służbowych albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy:
  - 1) rektor dla pracowników będących nauczycielami akademickimi oraz dla kanclerza,
  - 2) rektor na wniosek kanclerza dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, może przyznać dodatek specjalny w przypadku:
    - a) pełnienia samodzielnej funkcji;
    - b) kierowania zespołem mniejszym niż 5 osób łącznie z osobą kierującą zespołem;

- c) udziału w komisji rekrutacyjnej, z zastrzeżeniem, że jest to dodatek jednorazowy.<sup>7</sup>

10. (uchylony)<sup>8</sup>

11. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony, a w przypadku stałego zwiększenia obowiązków służbowych albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy również na czas nieokreślony.
12. Dodatek specjalny wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczalnej 80 % łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

### **Dodatek zadaniowy**

#### **§ 8**

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub z tytułu czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy składników wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

### **Premia**

#### **§ 9**

1. Pracownik uczelni, o którym mowa w art. 136 ust.2 pkt 5 Ustawy, może otrzymać premię regulaminową i premię uznaniową.
2. Warunki wypłacania i wysokość premii dla pracowników o których mowa w ust.1 określa regulamin premiowania, który wprowadza rektor w drodze zarządzenia.
3. Premię wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.

### **Dodatki za godziny ponadwymiarowe i nadliczbowe**

#### **§ 10**

1. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie w wysokości określonej w załączniku nr 5 do Regulaminu.
2. Wymiar godzin ponadwymiarowych ustala się na podstawie rozliczenia faktycznie przepracowanych godzin.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się na podstawie indywidualnych sprawozdań z wykonania zajęć dydaktycznych prowadzonych na stu-

---

<sup>7</sup> w § 7 zmieniono zapis ust. 9; zmiana wprowadzona Zarządzeniem nr 97/2022 z dnia 31 października 2022 r.

<sup>8</sup> w § 7 uchylono zapis ust. 10; zmiana wprowadzona Zarządzeniem nr 97/2022 z dnia 31 października 2022 r.



diach stacjonarnych i niestacjonarnych, po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem, raz w roku, w terminie do 30 września, o ile rektor nie zarządzi rozliczania w krótszym okresie.

4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie, o którym mowa w ust. 3.
5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych nie podlega przeliczeniu w przypadku zmiany stawek dokonanej po rozliczeniu, o którym mowa w ust. 3.
6. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się, po dokonaniu rozliczenia faktycznych godzin dydaktycznych, 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,
  - 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 długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim albo ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego, zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą ustalonego dla danego stanowiska rocznego pensum za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym prowadzone są w uczelni zajęcia dydaktyczne.
7. Godziny ponadwymiarowe nauczyciela akademickiego realizowane ponad roczny wymiar zajęć dydaktycznych nie stanowią pracy w godzinach nadliczbowych w rozumieniu art. 151 § 1 Kodeksu pracy.

#### § 11

Dodatki przysługujące pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych regulują powszechnie obowiązujące przepisy prawa w tym zakresie.

#### **Wynagrodzenie za czas urlopu i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy**

#### § 12

1. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymywał, gdyby w tym czasie pracował.
2. Wynagrodzenie za czas urlopu oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy pracownika niebędącego nauczycielem akademickim ustala się na zasadach przewidzianych w przepisach obowiązującego prawa.

3. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego nauczyciela akademickiego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:
  - 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za wykonanie określonego zadania,
  - 2) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego,
  - 3) ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego,
  - 4) nagród jubileuszowych,
  - 5) nagród,
  - 6) odpraw emerytalnych lub rentowych,
  - 7) dodatkowego wynagrodzenia rocznego,
  - 8) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w skutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
  - 9) wynagrodzenia i odszkodowania przysługujące nauczycielowi akademickiemu w razie rozwiązania stosunku pracy.
4. Składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystania przez nauczyciela akademickiego urlopu wypoczynkowego.
5. Następujące składniki wynagrodzenia:
  - a) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych,
  - b) wynagrodzenie za czynności związane z rekrutacją,

uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy na podstawie średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. jeżeli zatrudnienie trwało krócej, średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących na dzień rozpoczęcia urlopu.

6. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu nauczyciela akademickiego w części dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru ustaloną zgodnie z ust. 3 przez 251 dni. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż 12 miesięcy, podstawę dzieli się przez liczbę dni roboczych przypadających w okresie jego zatrudnienia.
7. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
8. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje ekwiwalent pieniężny z okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego na zasadach obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, z tym zastrzeżeniem, że ekwiwalent za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia o charakterze stałym oblicza się przy uwzględnieniu wynagrodzenia należnego w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu, dzieląc sumę tych składników przez współczynnik

21. W przypadku osoby zatrudnionej w niepełnym wymiarze czasu pracy współczynnik obniża się proporcjonalnie, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika.

### **Nagrody jubileuszowe**

#### **§ 13**

1. Pracownik ma prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy, w wysokości:
  - 1) 75 % wynagrodzenia miesięcznego - za 20 lat pracy;
  - 2) 100 % wynagrodzenia miesięcznego - za 25 lat pracy;
  - 3) 150 % wynagrodzenia miesięcznego - za 30 lat pracy;
  - 4) 200 % wynagrodzenia miesięcznego - za 35 lat pracy;
  - 5) 300 % wynagrodzenia miesięcznego - za 40 lat pracy;
  - 6) 400 % wynagrodzenia miesięcznego - za 45 lat pracy;
2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
4. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody 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.
6. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi uczelni, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
7. 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.
8. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, pracodawca wypłaca mu tylko jedną nagrodę najwyższą.
9. Pracownikowi, któremu w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływa okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej.

10. Przepisy ust. 8 i 9 stosuje się odpowiednio w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
11. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

### **Odprawy i nagrody**

#### **§ 14**

1. Nauczyciel akademicki przechodzący na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy ma prawo do jednorazowej odprawy w wysokości określonej w Ustawie.
2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje prawo do jednorazowej odprawy pieniężnej w wysokości określonej w Ustawie.

#### **§ 15**

1. Tworzy się fundusz nagród zgodnie z zapisem art. 145 ust.2 Ustawy:
  - 1) dla nauczycieli akademickich w wysokości 2 % planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe nauczycieli akademickich,
  - 2) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w wysokości 1 % planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tych pracowników.
2. Nauczyciel akademicki może otrzymać za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku nagrodę rektora. Zasady przyznawania nagród dla nauczycieli akademickich określa stosowne zarządzenie rektora.
3. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim może otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrodę rektora.
4. Nagrody o których mowa w ust. 3 przyznaje rektor na wniosek kanclerza.

### **Dodatkowe wynagrodzenie roczne**

#### **§ 16**

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek strefy budżetowej, przy czym w podstawie jego wymiaru określa się także wynagrodzenie otrzymane przez pracownika za okres urlopu okolicznościowego i dni wolnych udzielonych pracownikowi na podstawie art. 188 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym za który przysługuje wynagrodzenie.

### **Dodatek projektowy**

#### **§ 17**

1. Osobom wykonującym pracę w ramach umów i projektów finansowanych ze środków pochodzących ze źródeł zewnętrznych, może być przyznany dodatek projektowy, jeżeli

warunki prowadzenia projektu uwzględniają możliwość finansowania zatrudnienia takich osób.

2. Dodatek projektowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

### **Świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych**

#### **§ 18**

1. Odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzy się zgodnie z przepisami ustawy.
2. Pracownikowi przysługują świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zasadach określonych w odrębnym regulaminie, który wprowadza rektor w drodze zarządzenia.

### **Koszty uzyskania przychodu**

#### **§ 19**

1. Wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi, zgodnie z zapisami Ustawy działalność twórczą o indywidualnym charakterze.
2. Koszty uzyskania przychodu w wysokości 50% przysługują nauczycielom akademickim zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa w tym zakresie.

### **Inne świadczenia związane z pracą**

#### **§ 20**

1. Poza świadczeniami określonymi w niniejszym regulaminie pracownikom przysługują inne świadczenia związane z wykonywaną pracą uregulowane odrębnymi przepisami, w szczególności:
  - 1) wynikające z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy;
  - 2) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej;
  - 3) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby;
  - 4) odprawy pośmiertne;
  - 5) odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

### **Postanowienia końcowe**

#### **§ 21**

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonania a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, a także za czas niezawinionego przez niego postoj.
2. Terminy i zasady wypłat wynagrodzeń zasadniczych, dodatków za staż pracy, dodatków funkcyjnych, dodatków zadaniowych, dodatków specjalnych i innych składników wynagrodzenia określa regulamin pracy.

3. Z wynagrodzenia podlegają potrąceniu: zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy, inne należności na potrącenie których pracownik wyraził zgodę.
4. Wysokość wynagrodzenia za prowadzenie zajęć dydaktycznych w ramach studiów podyplomowych określa rektor w drodze zarządzenia za wyjątkiem sytuacji gdy studia podyplomowe prowadzone są z jednostką zewnętrzną i wysokość wynagrodzenia za prowadzenie zajęć dydaktycznych została określona w stosownej umowie dotyczącej studiów podyplomowych.
5. Treść Regulaminu została uzgodniona z przedstawicielem reprezentującym pracowników ANS AS.<sup>9</sup>
6. W sprawach nieobjętych treścią Regulaminu zastosowanie mają przepisy Ustawy z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, (Dz. U. 2022 poz. 574 z późn. zm.) i przepisami Kodeksu pracy.
7. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u pracodawcy i zostaje wprowadzony Zarządzeniem Rektora.

---

<sup>9</sup> w § 20 zmieniono zapis ust. 5; zmiana wprowadzona Zarządzeniem nr 97/2022 z dnia 31 października 2022 r.

**ZAŁĄCZNIK Nr 1****TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NAUCZY-  
CIELI AKADEMICKICH**

<b>Lp.</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Minimalna stawka wynagrodzenia za- sadniczego w złotych brutto</b>
1.	Profesor	6410,00
2.	Profesor uczelni	5320,30
3.	Adiunkt	4679,30
4. <sup>10</sup>	(uchylony)	(uchylony)
5.	Asystent	3205,00
6.	Lektor	3205,00
7.	Instruktor	3205,00

**ZAŁĄCZNIK Nr 2<sup>11</sup>****TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRA-  
COWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

<b>Kategoria zaszeregowania</b>	<b>Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych</b>	
	<b>do 31 grudnia 2022 r.</b>	<b>od 1 stycznia 2023 r.</b>
I	2510,00	3000,00
II	2550,00	3020,00
III	2580,00	3040,00
IV	2600,00	3060,00
V	2900,00	3080,00
VI	3100,00	3100,00
VII	3250,00	3250,00
VIII	3500,00	3500,00
IX	4000,00	4000,00
X	4500,00	4500,00
XI	5000,00	5000,00

<sup>10</sup> w załączniku nr 1 do regulaminu uchylono zapis wiersza nr 4; zmiana wprowadzona Zarządzeniem nr 97/2022 z dnia 31 października 2022 r.

<sup>11</sup> zmieniono zapis załącznika 2 do regulaminu; zmiana wprowadzona Zarządzeniem nr 97/2022 z dnia 31 października 2022 r.

**ZAŁĄCZNIK Nr 3****TABELA PODSTAWOWYCH STANOWISK PRACY, PRACOWNIKÓW  
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIEAMI AKADEMICKIMI**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria	
		wykształce- nie	liczba lat pracy	minimalnego zaszeregowania	dotatku funkcyj- nego
1.	Kanclerz	Wyższe magisterskie	8, w tym 5 na stanowisku kierowniczym	XI	4-7
2.	Kwestor	Wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny	X	4-5
3.	Zastępca kanclerza, Pełnomocnik Rektora	Wyższe magisterskie	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny	X	2-5
4.	Zastępca kwestora	Wyższe magisterskie	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny	IX	2-4
5. <sup>12</sup>	Dyrektor Biblioteki i Wydawnictwa Naukowego Uczelni	Wyższe magisterskie	5-letni staż pracy na stanowisku kierowniczym albo co najmniej 5-letni staż pracy w jednostce prowadzącej działalność wydawniczą lub biblioteczną	VIII	1-4
6. <sup>13</sup>	Kierownik jednostki organizacyjnej/Biura	Wyższe magisterskie	6	VIII	1-4
7.	Zastępca kierownika jednostki organizacyjnej	Wyższe magisterskie	5	VII	1-3
8.	Główny specjalista	Wyższe magisterskie	6	VIII	----

<sup>12</sup> W załączniku nr 3 do regulaminu w tabeli zmieniono zapis wiersza nr 5, zmiana wprowadzona Zarządzeniem 97/2022 z dnia 31 października 2022 r.

<sup>13</sup> W załączniku nr 3 do regulaminu w tabeli zmieniono zapis wiersza nr 6, zmiana wprowadzona Zarządzeniem 97/2022 z dnia 31 października 2022 r.



9.	Inspektor ochrony danych osobowych	Wyższe	2	VI	-----
10.	Pełnomocnik Rektora do spraw ochrony informacji niejawnych	Według odrębnych przepisów		VI	-----
11.	Starszy specjalista, starszy specjalista do spraw płac, finansowych, administracyjnych lub informatycznych	Wyższe	5	V	-----
12.	Specjalista, specjalista do spraw płac, finansowych, , administracyjnych, informatycznych	Średnie	-	V	-----
13.	Pracownik służby BHP – rodzaj stanowiska zgodnie z odrębnymi przepisami	Wg Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 listopada 2004 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, z póź.zm.		V	
14.	Starszy referent, samodzielny referent (wg zakresu czynności)	Średnie	-	IV	-----
15	Referent (wg zakresu czynności)	Średnie	-	III	-----
15a <sup>14</sup>	Psycholog	wyższe	-	III	-----
Pracownicy obsługi					
16.	Konserwator	Zasadnicze zawodowe	-	II	-----
17.	Pracownik gospodarczy	Podstawowe	-	I	-----

<sup>14</sup> po wierszu nr 15 tabeli dodano wiersz nr 15a, zmiana wprowadzona Zarządzeniem 5/2022 z dnia 25 stycznia 2022 r.

**ZAŁĄCZNIK Nr 4**

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1.	Prorektor	1500,00	4250,00
2.	Dyrektor instytutu	500,00	1200,00
3.	Zastępca dyrektora instytutu	300,00	800,00
4.	Pełnomocnik rektora	500,00	1000,00

**ZAŁĄCZNIK Nr 5**

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

Lp.	Kategoria dodatku funkcyjnego	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1.	1	300	600
2.	2	400	700
3.	3	500	800
4.	4	800	1500
5.	5	1500	2500
6.	6	2000	3500
7.	7	2500	4200

**ZAŁĄCZNIK Nr 6**

TABELA WYNAGRODZENIA ZA GODZINY PONADWYMIAROWE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

Lp.	Stanowisko	Stawka za godzinę obliczeniową, odpowiadającą 45 minutom
1.	Profesor	100,00
2.	Profesor uczelni	80,00
3.	Adiunkt	60,00
4. <sup>15</sup>	(uchylony)	(uchylony)
5.	Asystent	50,00
6.	Lektor	45,00
7.	Instruktor	45,00

<sup>15</sup> w załączniku nr 6 do regulaminu uchylono zapis wiersza nr 4; zmiana wprowadzona Zarządzeniem nr 97/2022 z dnia 31 października 2022 r.