



REGULAMIN WYNAGRADZANIA Pracowników Karkonoskiej Państwowej Szkoły Wyższej w Jeleniej Górze

Spis treści

Postanowienia ogólne	1
Zasady i warunki wynagradzania za pracę.....	2
Dodatek funkcyjny	4
Dodatek za staż pracy	4
Dodatki za pracę zmianową.....	6
Dodatki na godziny nadliczbowe i ponadwymiarowe	6
Dodatek specjalny, zadaniowy, projektowy.....	7
Odprawy i nagrody	8
Dodatkowe wynagrodzenie roczne	9
Nagroda jubileuszowa	9
Świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.....	10
Inne świadczenia związane z pracą.....	10
Postanowienia końcowe	11
ZAŁĄCZNIK NR 1.....	12
ZAŁĄCZNIK NR 2.....	12
ZAŁĄCZNIK NR 3.....	13
ZAŁĄCZNIK NR 4.....	14
ZAŁĄCZNIK NR 5.....	14
ZAŁĄCZNIK NR 6.....	15

Postanowienia ogólne

§ 1

Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem”, ustala warunki wynagradzania za pracę i zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Karkonoskiej Państwowej Szkole Wyższej w Jeleniej Górze – zwaną dalej „KPSW”.

§ 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. z roku 2020 poz. 85, tj.), zwanej dalej „Ustawą”,
 - 2) Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (Dz. U. 2019 poz. 1040 z późn. zm.), zwany dalej „Kodeksem pracy”.

§ 3

1. Postanowienia niniejszego regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników Karkonoskiej Państwowej Szkoły Wyższej w Jeleniej Górze, 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 ustalić Rektorowi dodatek zadaniowy albo dodatek specjalny w wysokości nieprzekraczającej 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego. Dodatek przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej niż przez okres 3 miesięcy.

§ 4

Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich stanowiącą załącznik **nr 1** do niniejszego regulaminu.
- 2) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik **nr 2** do niniejszego regulaminu,
- 3) tabelę stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych, kategorii zaszeregowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stanowiącą załącznik **nr 3** do niniejszego regulaminu,
- 4) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik **nr 4** do niniejszego regulaminu,
- 5) tabelę funkcji, wymagań do pełnienia funkcji, miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik **nr 5** do niniejszego regulaminu,

- 6) tabelę wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych, dla nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 6 do niniejszego regulaminu.

Zasady i warunki wynagradzania za pracę

§ 5

1. Wynagrodzenie brutto pracownika za pełen miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne, powszechnie obowiązujące, przepisy.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.

§ 6

1. Pracownikowi będącemu nauczycielem akademickim, odpowiednio do stanowiska, rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy przysługują następujące składniki wynagrodzenia i dodatki do płac:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) dodatek za staż pracy,
 - 4) dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych,
 - 5) dodatki przewidziane niniejszym regulaminem,
 - 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne.
2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, odpowiednio do zajmowanego stanowiska, rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy przysługują następujące składniki wynagradzania i dodatki do płac:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek funkcyjny,
 - 3) dodatek za staż pracy,
 - 4) dodatki za pracę:
 - a) w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z 5-cio dniowego tygodnia pracy,
 - b) w porze nocnej,
 - c) na drugiej zmianie,
 - 5) dodatki przewidziane niniejszym regulaminem.,
 - 6) dodatkowe wynagrodzenie roczne.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków określonych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

§ 7

1. Decyzje w sprawach płacowych podejmują osoby uprawnione zgodnie z przepisami Statutu KPSW do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem.
2. Indywidualne decyzje zwalniające pracownika od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie poziomu wykształcenia i stażu pracy dla danego stanowiska podejmują osoby uprawnione zgodnie z przepisami Statutu KPSW do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem.

Dodatek funkcyjny

§ 8

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem, liczącym łącznie z osobą kierującą co najmniej 5 osób przysługuje miesięczny dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego dla danego stanowiska zależy od:
 - 1) liczby podległych pracowników,
 - 2) stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia podjęcia funkcji kierowniczej, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej wykonywania.
4. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

Dodatek za staż pracy

§ 9

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia, wypłacany w okresach miesięcznych w terminie wypłaty wynagrodzenia, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli pracownik nabywa prawo do dodatku za staż pracy lub prawo do wyższej stawki tego dodatku pierwszego dnia miesiąca, dodatek ten przysługuje za ten miesiąc.

3. Jeżeli pracownik nabywa prawo do dodatku za staż pracy lub prawo do wyższej stawki tego dodatku w ciągu miesiąca, dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
4. Dodatek za staż pracy wypłacany jest jako odpowiedni procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika pomniejszonego o 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.
5. Prawo do dodatku za staż pracy pracownik nabywa w dniu przedstawienia wymaganych dokumentów w Dziale Kadr.

§ 10

1. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
 1. zakończone okresy zatrudnienia;
 2. inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 3. okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
 4. okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
2. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 2-4 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. 1, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
3. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
4. Okresy zatrudnienia w KPSW ustala się na podstawie świadectw pracy lub danych systemu kadrowego KPSW.

5. W przypadku zawarcia z KPSW jednocześnie więcej niż jednej umowy o pracę, niezakończone okresy pracy w KPSW uwzględnia się dla każdej umowy oddzielnie.

Dodatki za pracę zmianową

§ 11

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 kodeksu pracy.

§ 12

Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten przysługuje również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, dla którego praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.

Dodatki na godziny nadliczbowe i ponadwymiarowe

§ 13

Dodatki przysługujące pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych, regulują powszechnie obowiązujące przepisy.

§ 14

1. W ramach godzin ponadwymiarowych nauczycieli akademickich rozliczana jest działalność dydaktyczna prowadzona przez nauczyciela akademickiego w KPSW wykraczająca poza obowiązujące pracownika pensum dydaktyczne, w tym prowadzenie zajęć dydaktycznych na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych.
2. Dodatkowe wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach ponadwymiarowych rozliczane jest rocznie, w terminie do dnia 30 września.
3. Wymiar godzin ponadwymiarowych ustala się na podstawie rozliczenia faktycznie przepracowanych godzin.
4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu miesiąca, w którym zostało dokonane rozliczenie, a wypłata jego następuje najpóźniej do dnia 31 października.

5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się, po dokonaniu rozliczenia faktycznie przepracowanych 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 nieprzepracowane,
 - 2) nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu jego zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego, przewidzianej nieobecności w pracy związanej z urlopem bezpłatnym, macierzyńskim, wychowawczym lub innym zwolnieniem od pracy 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 przypadający za okres, w którym prowadzone są w KPSW zajęcia dydaktyczne.

Dodatek specjalny, zadaniowy, projektowy

§ 15

1. W przypadku stałego zwiększenia obowiązków służbowych albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy:
 - 1) rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośrednich przełożonych, dla pracowników będących nauczycielami akademickimi oraz dla kanclerza,
 - 2) kanclerz za zgodą Rektora na wniosek bezpośrednich przełożonych, dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, może przyznać dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny może być przyznany również pracownikowi w szczególności:
 - 1) kierującemu zespołem mniejszym niż 5 osób łącznie z osobą kierującą zespołem;
 - 2) za udział w pracach komisji rekrutacyjnej, z zastrzeżeniem, że jest to dodatek jednorazowy w danym roku akademickim;
 - 3) nauczycielowi akademickiemu za kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami z zastrzeżeniem, że jest to dodatek jednorazowy w danym roku akademickim;
3. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony.
4. Dodatek specjalny wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 80% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

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

§ 16

1. Z tytułu konkretnie wskazanego, czasowego zwiększenia obowiązków służbowych, czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania, pracownikowi może być przyznany dodatek zadaniowy.
2. Dodatki zadaniowe przyznaje Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośrednich przełożonych.
3. Dodatki zadaniowe są przyznawane jednorazowo lub na czas określony.
4. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
5. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

§ 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. Dodatki projektowe przyznaje:
 - 1) rektor dla pracowników będących nauczycielami akademickimi oraz dla kanclerza,
 - 2) kanclerz za zgodą Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, na wniosek kierownika projektu.
3. Dodatki projektowe są przyznawane jednorazowo lub na czas określony.
4. Zapis §17 ust.3 nie wyklucza zmiany przyznanego na czas określony dodatku projektowego w przypadku braku możliwości pełnienia funkcji zapisanych w projekcie.
5. Dodatek projektowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

Odprawy i nagrody

§ 18

1. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego KPSW stanowi podstawowe miejsce pracy, przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości określonej w Ustawie.
2. Pracownikowi niebędącym nauczycielem akademickim przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości określonej w Ustawie.

§ 19

1. Nauczyciele akademicy mogą otrzymać Nagrodę Rektora za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku.
2. Nagrody dla nauczycieli akademickich przyznawane są w szczególności za:
 - 1) udział w tworzeniu i rozwoju działalności dydaktycznej Uczelni, np.: przy powstawaniu nowych kierunków kształcenia, studiów podyplomowych itp.;
 - 2) udział w działalności dydaktycznej i organizacyjnej mającej na celu rozbudowę zaplecza dydaktycznego Uczelni, np.: poszerzanie księgozbioru bibliotecznego, rozbudowa zaplecza informatycznego;
 - 3) oryginalne i twórcze osiągnięcia naukowe, udokumentowane:
 - a) publikacjami naukowymi, mającymi istotny wpływ na stan wiedzy i kierunki dalszych badań,
 - b) pracami konstrukcyjnymi, technologicznymi i projektowymi, charakteryzującymi się nowatorskim, naukowym podejściem do problemu;
 - c) kształcenie kadr naukowych, potwierdzone podejmowaniem zainicjowanej problematyki badawczej przez innych pracowników nauki, pełnieniem funkcji promotora, konsultanta i opiniodawcy innych prac naukowych;
 - d) konkretne przedsięwzięcia, które spowodowały istotną poprawę warunków pracy dydaktycznej, wyników kształcenia i poziomu prac dyplomowych w Uczelni;
 - e) autorstwo lub współautorstwo wyróżniających się podręczników, skryptów, przewodników metodycznych albo programów nauczania opracowane dla Uczelni.
3. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymywać Nagrodę Rektora za osiągnięcia w pracy zawodowej.
4. Nagrody dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi przyznawane są za:

1. wzorowe i sumienne wykonywanie obowiązków wynikających z zakresu czynności;
 2. szczególne zaangażowanie w pracy;
 3. dbałość o wysoką jakość wykonywanej pracy, jej terminowość, kreatywność, samodzielność i umiejętność organizacji własnej pracy;
 4. rozwiązania innowacyjne w organizacji pracy;
 5. wykorzystywanie nowo nabytych kwalifikacji w pracy zawodowej.
5. Nagrody o których mowa w ust. 1 przyznaje rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek dziekana.
6. Nagrody o których mowa w ust. 3 przyznaje rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek kanclerza.
7. Nagroda Rektora nie stanowi podstawy do naliczania wynagrodzenia chorobowego, zasiłków oraz świadczenia rehabilitacyjnego.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 20

Pracownikom przysługuje, dodatkowe wynagrodzenie roczne przewidziane w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej, przy czym w podstawie jego wymiaru uwzględnia 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 dodatkowe wynagrodzenie roczne.

Nagroda jubileuszowa

§ 21

1. Pracownikowi za wieloletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - 1) za 20 lat pracy – w wymiarze 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) za 25 lat pracy – w wymiarze 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) za 30 lat pracy – w wymiarze 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 4) za 35 lat pracy – w wymiarze 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 5) za 40 lat pracy – w wymiarze 300% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 6) za 45 lat pracy – w wymiarze 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 jest obowiązany wykazać swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brakuje odpowiedniej dokumentacji. Prawo do nagrody jubileuszowej pracownik nabywa w dniu przedstawienia wymaganych dokumentów w Dziale Kadr.
4. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż 1 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 obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
6. 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, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

§ 22

1. Odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzy się zgodnie z przepisami ustawy.
2. Pracownikowi przysługują świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na zasadach określonych w odrębnym regulaminie, który wprowadza Rektor w drodze zarządzenia.

Inne świadczenia związane z pracą

§ 23

Wszystkim pracownikom przysługują inne świadczenia związane z 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 niedotyczących pracownika.

Postanowienia końcowe

§ 24

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas nie wykonywania 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 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. W sprawach nie uregulowanych niniejszym Regulaminem zastosowanie mają przepisy powszechnie obowiązujące.

§ 25

Treść Regulaminu wynagradzania została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 26

1. Traci moc Regulamin z dnia 16 marca 2020 r.
2. Regulamin zostaje ogłoszony i podany do wiadomości pracowników.
3. Regulamin wchodzi w życie w terminie dwóch tygodni od jego ogłoszenia.

ZAŁĄCZNIK NR 1

TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

Lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych brutto
1.	Profesor	zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego
2.	Profesor uczelni	83% wynagrodzenia profesora
3.	Adiunkt	73% wynagrodzenia profesora
4.	Młodszy Adiunkt	73% wynagrodzenia profesora
5.	Asystent	54% wynagrodzenia profesora
6.	Wykładowca	50% wynagrodzenia profesora
7.	Lektor	50% wynagrodzenia profesora
8.	Instruktor	50% wynagrodzenia profesora

ZAŁĄCZNIK NR 2

TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

Kategoria zaszeregowania	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych brutto
I	2 600,00
II	2 600,00
III	2 600,00
IV	2 600,00
V	2 600,00
VI	2 600,00
VII	2 600,00
VIII	2 640,00
IX	3 000,00
X	3 120,00
XI	4 000,00
XII	4 400,00
XIII	4 800,00

ZAŁĄCZNIK NR 3

TABELA STANOWISK, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH, KATEGORII ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria minimalnego zaszeregowania
		wykształcenie	liczba lat pracy	
1.	Starszy bibliotekarz	wyższe	6 w bibliotece naukowej	X-XIII
2.	Starszy specjalista	wyższe	10	X-XIII
3.	Pracownik służby BHP	według odrębnych przepisów		X
4.	Specjalista	wyższe	8	IX-X
5.	Bibliotekarz	wyższe	4	IX-X
6.	Młodszy bibliotekarz	wyższe	-	VIII-IX
		średnie	1	
7.	Doradca zawodowy	wyższe	2	VIII-IX
8.	Radca prawny	według odrębnych przepisów		XI
9.	Technik symulacji medycznej	wyższe	-	VIII
10.	Laborant	średnie	-	VII-VIII
11.	Starszy referent	wyższe	4	VIII-IX
		średnie	8	
12.	Referent	średnie	-	VII-VIII
13.	Ratownik wodny	średnie	-	VI-VII
14.	Konserwator	zasadnicze zawodowe	-	V-VI
15.	Pracownik recepcji	zasadnicze zawodowe	-	III-IV

16.	Pracownik gospodarczy	zasadnicze zawodowe	-	I-II
-----	-----------------------	---------------------	---	------

ZAŁĄCZNIK NR 4

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA NAUCZYCIELI
AKADEMICKICH PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1.	Prorektor	1 800,00	3 000,00
2.	Dziekan	1 500,00	2 800,00
3.	Kierownik katedry	400,00	1 500,00

ZAŁĄCZNIK NR 5

TABELA FUNKCJI, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH DO PEŁNIENIA FUNKCJI,
MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA PRACOWNIKÓW
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

Lp.	Funkcja	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		wykształcenie	liczba lat pracy	minimalna	maksymalna
1.	Kanclerz	wyższe magisterskie	8, w tym 5 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	1 500,00	3 000,00
2.	Kwestor	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny	1 000,00	2 000,00
3.	Dyrektor działu	wyższe magisterskie	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny	800,00	1 500,00
4.	Kierownik CSR, MCSM, Domu Studenta	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny	600,00	1 400,00
5.	Kierownik	wyższe	6	400,00	1 400,00

	sekcji				
--	--------	--	--	--	--

ZAŁĄCZNIK NR 6

TABELA WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ W GODZINACH PONADWYMIAROWYCH, DLA
NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

Lp.	Stanowisko	Stawka za godzinę obliczeniową odpowiadającą 45 minutom w złotych
1.	Profesor	100,00
2.	Profesor uczelni	85,00
3.	Adiunkt	70,00
4.	Młodszy adiunkt	55,00
5.	Asystent	50,00
6.	Wykładowca	50,00
7.	Lektor	45,00
8.	Instruktor	45,00