

Załącznik nr 4 do Zarządzenia Rektora APS nr 447/2023 z dnia 9 marca 2023 r.

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
AKADEMII PEDAGOGIKI SPECJALNEJ
IM. MARII GRZEGORZEWSKIEJ
(TEKST JEDNOLITY)**



I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą, a także zasady ustalania ich wysokości, warunki przyznawania i terminy wypłaty oraz szczegółowe wymagania kwalifikacyjne dla niektórych stanowisk pracy.
2. Podstawę prawną ustalenia Regulaminu stanowią przepisy art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeksu pracy* (Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.) oraz art. 23 ust. 1, art. 126 ust. 2, art. 136 ust. 2 pkt 6 i art. 184 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1668, z późn. zm.).

§ 2

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

pracodawcy lub Uczelni – należy przez to rozumieć Akademię Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej reprezentowaną przez Rektora lub osoby przez niego upoważnione;

pracownika, bez bliższego określenia – należy przez to rozumieć pracowników Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, zarówno będących nauczycielami akademickimi, jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych na podstawie przepisów prawa pracy, bez względu na charakter zawartej umowy lub mianowania, rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy;

Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668 z późn. zm.);

k.p. – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeksu pracy*;

Regulaminie – należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin wynagradzania;

Regulaminie pracy – należy przez to rozumieć Regulamin pracy Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej;

umowie o pracę – rozumie się przez to zarówno umowę o pracę, jak i mianowanie;

wynagrodzeniu profesora – należy przez to rozumieć stawkę wynagrodzenia określoną w rozporządzeniu ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego wydanym na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy;

indywidualnym wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć wynagrodzenie pracownika ustalone w zależności od rodzaju pracy i stosowanego systemu wynagrodzeń;

najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników określone w załącznikach do niniejszego Regulaminu;

jednostce organizacyjnej – należy przez to rozumieć jednostki organizacyjne określone w Statucie oraz Regulaminie organizacyjnym obowiązującym w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, pionicy zarządzania Rektora, prorektorów, Kanclerza, a także zespoły wykonujące projekty w zakresie realizacji przez nie wyodrębnionych organizacyjnie i finansowo zadań;

kierownikowi jednostki organizacyjnej – należy przez to rozumieć Rektora, prorektorów, Kanclerza i jego zastępców, Kwestora, pozostałych kierowników jednostek organizacyjnych administracji w odniesieniu do jednostek organizacyjnych i podległych, a także kierowników projektów w odniesieniu do tych projektów;

subwencji – należy przez to rozumieć środki finansowe, o których mowa w art. 366

ust. 1 i 2 Ustawy;

dotacji – należy przez to rozumieć inne niż subwencja środki finansowe przyznawane uczelni z budżetu państwa;

kierownika pionu – należy przez to rozumieć osobę zarządzającą przypisanym pionem organizacyjnym zdefiniowanym w Regulaminie Organizacyjnym APS tj. Rektora, prorektorów, Kanclerza.

§ 3

Regulamin obejmuje swoimi postanowieniami wszystkich pracowników Uczelni.

Każdy pracownik obowiązany jest do zapoznania się z treścią regulaminu wynagradzania przed przystąpieniem do pracy oraz jego zmianami, niezwłocznie po ich wprowadzeniu.

Każdy nowo zatrudniany pracownik przed podjęciem pracy, zapoznaje się z treścią Regulaminu wynagradzania i składa pracodawcy oświadczenie o tym fakcie, które znajduje się w umowie o pracę, co poświadcza swoim podpisem.

W odniesieniu do spraw nieuwzględnionych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa pracy zarówno powszechnie obowiązującego, jak i zawarte w wewnętrznych aktach normatywnych Uczelni, a także indywidualnie uzgodnione w umowach o pracę warunki pracy i płacy.

Składniki wynagrodzenia

§ 4

1. Ustala się następujące składniki wynagrodzenia obowiązujące w Uczelni:
 - 1) stałe, które otrzymuje pracownik:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za staż pracy;
 - 2) zmienne, które nauczyciel akademicki może otrzymywać:
 - a) dodatek funkcyjny,
 - b) dodatek zadaniowy,
 - c) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe,
 - d) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
 - e) dodatek naukowy,
 - f) dodatek dydaktyczny,
 - g) dodatek organizacyjny,
 - h) dodatek specjalny,
 - i) dodatek okolicznościowy;
 - 3) zmienne, które pracownik niebędący nauczycielem akademickim może otrzymywać:
 - a) dodatek funkcyjny,
 - b) dodatek zadaniowy,
 - c) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
 - d) dodatek organizacyjny,
 - e) dodatek specjalny,
 - f) premia motywacyjna,
 - g) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
 - h) dodatek okolicznościowy;

2. Niezależnie od postanowień ust. 1 pracownikowi przysługują dodatki określone w

przepisach k.p., w tym dodatek za pracę w porze nocnej.

3. Pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. „trzynastka”) w wysokości i na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników państwowej sfery budżetowej.
4. Pracownikom przysługuje także wynagrodzenie urlopowe za okres przebywania na urlopie, jak również świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy, na zasadach i w wysokości określonej w przepisach prawa pracy, przepisach o ubezpieczeniach społecznych oraz przepisach Ustawy.

Pozostałe świadczenia

§ 5

1. Pracownikom Uczelni przysługują także:
 - 1) nagroda jubileuszowa;
 - 2) odprawa emerytalna lub rentowa;
 - 3) odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika;
 - 4) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
 - 5) ekwiwalent za pranie odzieży roboczej lub używanie własnej odzieży (zgodnie z odrębnymi aktami wewnętrznymi i przepisami);
 - 6) zwrot kosztów podróży służbowej (zgodnie z odrębnymi aktami wewnętrznymi i przepisami);

Pracownikowi może być przyznana „Nagroda Rektora” na zasadach określonych w niniejszym regulaminie i przepisach Ustawy.

W razie śmierci pracownika Uczelni w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od Uczelni odprawa pośmiertna, o której mowa w § 55 i § 56 Regulaminu.

Osobie uprawnionej może przysługiwać świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, według odrębnych przepisów.

Termin wypłaty wynagrodzenia

§ 6

- 1) Nauczycielom akademickim wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny oraz dodatek zadaniowy wypłacane są z góry, pierwszego roboczego dnia miesiąca, którego wypłata dotyczy. Prawo to wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym, że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
- 2) Składniki wynagrodzenia inne niż określone w ust. 1 są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z dołu, w terminie do ostatniego dnia roboczego miesiąca, za który przysługują.
- 3) Wynagrodzenie nauczycieli akademickich za godziny ponadwymiarowe zrealizowane w danym roku akademickim wypłaca się po dokonaniu rozliczenia godzin zrealizowanych w danym roku akademickim, raz w roku w terminach do 31 lipca albo do 31 października, nie później jednak niż w terminie do dnia 31 grudnia danego roku. W uzasadnionych indywidualnych przypadkach Rektor może zezwolić na wypłatę w terminie

wcześniejszym. W przypadku rozwiązania stosunku pracy w trakcie roku akademickiego rozliczenia godzin nauczyciela akademickiego i wypłaty wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe dokonuje się najpóźniej w ostatnim dniu zatrudnienia.

- 4) Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wszystkie składniki wynagrodzenia, zarówno stałe, jak i zmienne, wypłaca się z dołu – w terminie do 30 dnia miesiąca), za który przysługują (za miesiąc luty – ostatniego dnia tego miesiąca) lub do dnia 10 miesiąca następnego, zgodnie z postanowieniami Regulaminu Pracy. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wypłaca się w terminie określonym w Regulaminie pracy APS.

§ 7

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania 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.
2. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie, których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
3. Pracodawca jest zobowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń pracowników i innych świadczeń przysługujących pracownikom. Postanowienia zdania poprzedniego nie dotyczą wynagrodzeń osób, do których zastosowanie mają przepisy o dostępie do informacji publicznej.
4. Wysokość indywidualnych wynagrodzeń pracowników stanowi tajemnicę przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, jak również tajemnicę pracodawcy w rozumieniu przepisów art. 100 §2 ust. 4 i 5 k.p.
5. Wynagrodzenia Rektora, głównego księgowego oraz osób pełniących funkcje organów Uczelni są jawne.

§ 8

1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 9

Określa się:

miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych – **załącznik nr 1;**

dotatkowe wynagrodzenia nauczycieli akademickich w postępowaniach awansowych – **załącznik nr 2;**

dotatkowe jednorazowe maksymalne wynagrodzenia związane z:

- a) udziałem w procesie rekrutacji na studia i do szkół doktorskich

- b) udziałem w pracach komisji wewnętrznego zapewnienia jakości kształcenia
- c) udziałem w procesie oceny śródkresowej w szkole doktorskiej

załącznik nr 3;

wynagrodzenie nauczycieli akademickich za godziny ponadwymiarowe – **załącznik nr 4;**

miesięczne stawki dodatków funkcyjnych nauczycieli akademickich pełniących niektóre funkcje – **załącznik nr 5;**

wykaz podstawowych stanowisk, kwalifikacji i minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, a także miesięczne stawki dodatku funkcyjnego tych pracowników – **załącznik nr 6;**

wzór wniosku o przyznanie dodatku zadaniowego, naukowego, dydaktycznego, specjalnego i organizacyjnego – **załącznik nr 7;**

wzór wniosku o przyznanie dodatku za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych – **załącznik nr 8;**

wzór wniosku o przyznanie premii motywacyjnej – **załącznik nr 9;**

regulamin przyznawania dodatku naukowego za publikacje wysoko punktowane w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej – **załącznik nr 10.**

II. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 10

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego uzależniona jest w szczególności od rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, kwalifikacji posiadanych przez pracownika i jego doświadczenia, umiejętności i praktyki, a także odpowiedzialności i wysiłku, z którym wiąże się dana praca oraz znaczenia wykonywanej pracy dla pracodawcy. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego może być związana także z wynikami oceny okresowej pracowników.
2. Maksymalne wynagrodzenie zasadnicze ustalone w oparciu o kryteria, o których mowa w ust. 1, nie może przekraczać 250% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla danego stanowiska pracy określonego w załącznikach do niniejszego Regulaminu.
3. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę ustaloną na podstawie miesięcznych stawek zaszerogowania pracownika.
4. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę pracownika przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich przez liczbę 156. W przypadku potrzeby ustalenia uśrednionej miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niebędącego nauczycielem akademickim przyjmuje się jako dzielnik liczbę 168.

§ 11

1. Wynagrodzenie zasadnicze nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach:
 - 1) profesora – nie może być niższe niż określone w przepisach wydanych na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy (zwane dalej „wynagrodzeniem profesora”);
 - 2) profesora Uczelni – nie może być niższe niż 83% wynagrodzenia profesora;

- 3) adiunkta – nie może być niższe niż 73% wynagrodzenia profesora;
- 4) pozostałych – nie może być niższe niż 50% wynagrodzenia profesora.
2. Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach i posiadających określone kwalifikacje określa **załącznik nr 1** do niniejszego Regulaminu.
3. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora ustala minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego na wniosek Rady Uczelni. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora nie może być wyższe niż 300% średniego wynagrodzenia zasadniczego w Uczelni osób zatrudnionych na stanowisku, na którym zatrudniony jest Rektor, obliczanego na podstawie średniego wynagrodzenia za rok kalendarzowy poprzedzający rok wyboru Rektora.

§ 12

Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach i posiadających określone kwalifikacje określa **załącznik nr 6** do niniejszego Regulaminu.

§ 13

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego z zawartej umowy o pracę.

III. DODATEK ZA STAŻ PRACY

§ 14

1. Dodatek za staż pracy przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku 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 – to 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 – to dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
4. Dodatek za staż pracy przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie. Za dni nieobecności w pracy z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, ojcowskiego, świadczenia rehabilitacyjnego albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny dodatek za staż pracy jest uwzględniany przy naliczaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy i zasiłku.

§ 15

1. Do okresów zatrudnienia uwzględnianych przy obliczaniu wysokości dodatku za staż pracy zalicza się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 3;

- 2) inne okresy uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 3) okresy 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. W przypadku pozostawania przez pracownika w więcej niż jednym zatrudnieniu okresy uprawniające do dodatku za staż pracy uwzględnia się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
 3. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się tej części zakończonych okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, które pokrywają się z okresami zatrudnienia w Uczelni.
 4. Okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 1, zalicza się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 2–4, na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich wystąpienie.

IV. DODATEK FUNKCYJNY

§ 16

Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom pełniącym funkcje związane z kierowaniem zespołem osób, z tym że zespół ten nie może liczyć mniej niż pięć osób, łącznie z osobą kierującą tym zespołem. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora z zastrzeżeniem postanowień ust. 5 i 7 niniejszego paragrafu.

Wysokość dodatku funkcyjnego ustalana jest indywidualnie i jest uzależniona od liczby pracowników kierowanego zespołu osób oraz od stopnia złożoności i znaczenia zadań związanych z wykonywaną funkcją.

Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji, o których mowa w ust. 1, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji lub wykonywania czynności.

W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu.

Minimalną i maksymalną wysokość dodatków funkcyjnych dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa **załącznik nr 6** do niniejszego Regulaminu. Minimalną i maksymalną wysokość dodatków funkcyjnych nauczycieli akademickich określa **załącznik nr 5** do niniejszego Regulaminu.

Pracownikom niespełniającym warunku określonego w ust. 1 pełniącym funkcje lub zatrudnionym na niektórych stanowiskach, związanych z realizacją zadań, o których mowa § 27 ust. 1 lub 2 przyznać można dodatek organizacyjny.

Wysokość dodatku funkcyjnego Rektora nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia profesora. Dodatek funkcyjny Rektora ustala minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego na wniosek Rady Uczelni.

§ 17

1. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Dodatek funkcyjny nie przysługuje pracownikowi w przypadku zaprzestania pełnienia funkcji. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu także w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków na podstawie przepisów Ustawy.

V. DODATEK ZADANIOWY

§ 18

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu:
 - 1) czasowego zwiększenia obowiązków służbowych;
 - 2) czasowego powierzenia dodatkowych zadań;
 - 3) ze względu na charakter pracy;
 - 4) ze względu na warunki wykonywania pracy.
2. Łączna wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Pracownik zachowuje prawo do dodatku zadaniowego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

§ 19

1. Dodatek zadaniowy przyznawany może być jednorazowo lub okresowo z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy. Dodatek zadaniowy może być przyznawany na czas określony powyżej 12 miesięcy, nie dłuższy jednak niż do końca kadencji Rektora.
2. Dodatek przyznaje Rektor:

W przypadku nauczycieli akademickich:

 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek prorektora;
 - 3) na wniosek dyrektora instytutu;
 - 4) na wniosek przełożonego pracownika lub kierownika innej jednostki organizacyjnej zaakceptowany przez dyrektora instytutu.

W przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi:

 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika zaakceptowany przez kierownika pionu;
 - 3) na wniosek kierownika innej jednostki organizacyjnej zaakceptowany przez kierownika pionu
3. Wzór wniosku o przyznanie dodatku określa **załącznik nr 7** do niniejszego Regulaminu.
4. Dodatek zadaniowy Rektorowi może przyznać Rada Uczelni.

VI. DODATEK ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIAŹLIWYCH

§ 20

1. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych przysługuje za każdą godzinę pracy w tych warunkach.
2. Poprzez warunki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe rozumie się sytuacje określone w Regulaminie pracy lub wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących.
3. Ustala się trzy stopnie szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości warunków pracy i związane z nimi dodatki do każdej godziny wykonywania pracy w tych warunkach:
 - 1) lekki – 10% stawki godzinowej;
 - 2) umiarkowany – 15% stawki godzinowej;
 - 3) znaczny – 20% stawki godzinowej.
4. Dodatek przyznaje się na wniosek pracownika pozytywnie zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego. Do wniosku dołącza się wykaz dni i godzin pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych wraz z określeniem występujących czynników. Wzór wniosku określa **załącznik nr 8** do niniejszego Regulaminu.

VII. DODATEK NAUKOWY

§ 21

1. Dodatek naukowy może zostać przyznany za:
 - 1) szczególne zaangażowanie w prowadzenie badań o dużym znaczeniu dla Uczelni;
 - 2) szczególne zaangażowanie w ubieganiu się o środki na badania ze źródeł innych niż subwencje i dotacje;
 - 3) realizację dodatkowych zadań badawczych o dużym znaczeniu dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni;
 - 4) wysoko punktowane publikacje i osiągnięcia artystyczne.
2. Dodatek naukowy może zostać przyznany także za szczególne osiągnięcia naukowe ważne dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni, a także za wyróżniającą się ocenę okresową działalności naukowej, dokonywaną na podstawie przepisów Ustawy.
3. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku naukowego dokonuje pracodawca.

§ 22

1. Dodatek naukowy, o którym mowa w § 21 ust. 1 i 2, przyznawany może być jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek ten przyznaje Rektor:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek Prorektora ds. Nauki;
 - 3) na wniosek przełożonego pracownika lub kierownika innej jednostki organizacyjnej zaakceptowany przez Prorektora ds. Nauki.
3. Wzór wniosku o przyznanie dodatku naukowego, o którym mowa w § 21 ust. 1 i 2, określa

załącznik nr 7 do niniejszego Regulaminu.

4. Dodatek naukowy, o którym mowa w § 21 ust.1 pkt. 4, przyznawany jest w szczególności za następujące publikacje:
 - 1) wysokopunktowane artykuły naukowe opublikowane w jednym z czasopism umieszczonym w ostatnim, obowiązującym wykazie czasopism ujętych w Komunikacie Ministra Edukacji i Nauki w sprawie wykazu czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych wraz z przypisaną liczbą punktów
 - 2) monografie naukowe spełniające kryteria podane w § 10 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej, opublikowane w wydawnictwie umieszczonym w ostatnim, obowiązującym wykazie wydawnictw publikujących recenzowane monografie naukowe;
 - 3) redakcje naukowe monografii z poziomu drugiego, którym przyznano co najmniej 300 punktów, wydanych w wydawnictwach z wykazu, o których mowa w pkt 2;
 - 4) osiągnięcia artystyczne spełniające kryteria określone w Załączniku do rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 31 lipca 2020 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej.
5. Wysokość dodatku naukowego za artykuły naukowe jest uzależniona od liczby punktów, jakie otrzymuje czasopismo umieszczone w obowiązującym na chwilę publikacji artykułu wykazie czasopism ujętych w Komunikacie Ministra Edukacji i Nauki w sprawie wykazu czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych wraz z przypisaną liczbą punktów, Wysokość dodatku naukowego za osiągnięcia artystyczne jest uzależniona od liczby punktów określonych w Załączniku do obowiązującego na chwilę zgłoszenia osiągnięcia Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie ewaluacji jakości działalności naukowej.
6. Do przyznania dodatku naukowego za publikacje wysoko punktowane i osiągnięcia artystyczne o którym mowa w § 21 ust.1 pkt. 4, wymagane jest spełnienie następujących warunków:
 - a) autor/współautor publikacji jest zatrudniony w Akademii Pedagogiki Specjalnej na stanowisku badawczo-dydaktycznym lub badawczym;
 - b) autor/współautor posiada numer ORCID i złożył oświadczenie upoważniające do zaliczenia do liczby N czyli pracowników prowadzących działalność naukową, i/lub oświadczenie upoważniające do wykazania osiągnięć na potrzeby ewaluacji;
 - c) autor/współautor afiliował publikację, przy Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej wyłącznie w ewaluowanej w Akademii dyscyplinie i zgodnie ze wskazaną w oświadczeniu dyscypliną;
 - d) publikacja została zgłoszona pracownikowi biblioteki, poprawnie wpisana do Bazy Wiedzy APS i przekazana w formie elektronicznej do Biura ds. Projektów.
 - e) autor/współautor osiągnięcia artystycznego afiliował przy Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej. Informacja o osiągnięciu artystycznym została poprawnie wpisana do Zintegrowanego Systemu Informacji o Szkolnictwie Wyższym i Nauce POL-on przez pracownika Instytutu Edukacji Artystycznej i przekazana w formie papierowej do Biura ds. Projektów z rekomendacją Rady Dyscypliny Sztuk Plastycznych i Konserwacji Dzieł Sztuki.
7. Szczegółowe zasady przyznawania dodatku naukowego z tytułu publikacji wysoko punktowanych i osiągnięć artystycznych, o którym mowa w § 21 ust.1 pkt. 4, określa

odrębne zarządzenie Rektora, wydawane corocznie nie później niż do dnia 1 lutego danego roku, obejmujące okres od 1 lutego danego roku do 31 stycznia roku następnego po roku w którym zarządzenie zostało wydane. Projekt zarządzenia Rektora, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, uwzględnia aktualne warunki istotne dla ewaluacji działalności naukowej Uczelni, politykę publikacyjną Uczelni długo- i krótkoterminową oraz bieżącą i prognozowaną w prowizorium budżetowym i planie rzeczowo-finansowym sytuację ekonomiczną Uczelni na rok kalendarzowy, w którym mają obowiązywać szczegółowe zasady przyznawania dodatku naukowego z tytułu publikacji wysoko punktowanych i osiągnięć artystycznych.

Projekt zarządzenia jest uzgodniony z działającymi u pracodawcy związkami zawodowymi, oraz Radami Dyscyplin naukowych.

Rektor przesyła związkom zawodowym oraz Radom Dyscyplin projekt zarządzenia dotyczącego szczegółowych zasad przyznawania dodatku naukowego z tytułu publikacji wysoko punktowanych i osiągnięć artystycznych najpóźniej do dnia 15 grudnia roku poprzedzającego rok wydania zarządzenia.

Związki zawodowe i Rady Dyscyplin naukowych opiniują projekt zarządzenia nie później niż w terminie 30 dni od dnia jego otrzymania. W przypadku opinii związków zawodowych stosuje się przepisy Ustawy o związkach zawodowych.

Zarządzenie Rektora wchodzi w życie z dniem opublikowania.

8. Wykazy artykułów naukowych i publikacji sporządzane są przez Biuro ds. Projektów do 10-ego dnia każdego miesiąca, następującego po miesiącu, za który wypłacany jest dodatek naukowy
9. Wypłata dodatku naukowego za publikacje wysoko punktowane i osiągnięcia artystyczne o którym mowa w § 21 ust.1 pkt. 4, dokonywana jest z dołu, pod koniec miesiąca za kolejny miesiąc, następujący po miesiącu, w którym autor spełnił warunki, o których mowa w ust. 5.
10. Biuro ds. Projektów prowadzi rejestr publikacji i osiągnięć artystycznych nagrodzonych dodatkiem naukowym.

VIII. DODATEK DYDAKTYCZNY

§ 23

1. Dodatek dydaktyczny może zostać przyznany za:
 - 1) szczególne zaangażowanie w działalność dydaktyczną ważną dla Uczelni;
 - 2) wyróżniającą się ocenę działalności dydaktycznej dokonywaną przez studentów lub w ramach oceny okresowej, przeprowadzaną na podstawie przepisów Ustawy;
 - 3) realizację dodatkowych zadań dydaktycznych o dużym znaczeniu dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni.
2. Dodatek dydaktyczny może zostać przyznany także za szczególne osiągnięcia dydaktyczne ważne dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni.
3. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku dydaktycznego dokonuje pracodawca.
4. Wysokość dodatku dydaktycznego nie może przekraczać 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 24

1. Dodatek dydaktyczny przyznawany może być jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek przyznaje Rektor:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek Prorektora ds. Kształcenia;
 - 3) na wniosek przełożonego pracownika lub kierownika innej jednostki organizacyjnej zaakceptowany przez Prorektora ds. Kształcenia.
3. Dodatek może być przyznany także jako określona kwota albo stawka godzinowa dodatku. Postanowienie § 23 ust. 4 stosuje się.
4. Wzór wniosku o przyznanie dodatku dydaktycznego określa **załącznik nr 7** do niniejszego Regulaminu.

IX. DODATEK SPECJALNY

§ 25

1. Dodatek specjalny może zostać przyznany za szczególne zaangażowanie w realizację działalności i zadań ważnych dla Uczelni, a także w związku z podnoszeniem kwalifikacji istotnych z punktu widzenia pracodawcy.
2. Dodatek specjalny może zostać przyznany także za szczególne osiągnięcia w pracy, w szczególności mające duże znaczenie dla realizacji strategii rozwoju Uczelni.
3. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku specjalnego dokonuje pracodawca.
4. Wysokość dodatku specjalnego nie może przekraczać 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 26

1. Dodatek specjalny przyznawany może być jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek przyznaje Rektor:

W przypadku nauczycieli akademickich:

 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek prorektora;
 - 3) na wniosek dyrektora instytutu;
 - 4) na wniosek przełożonego pracownika lub kierownika innej jednostki organizacyjnej zaakceptowany przez dyrektora instytutu.

W przypadku pracowników nie będących nauczycielami akademickimi:

- 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika zaakceptowany przez kierownika pionu;
 - 3) na wniosek kierownika innej jednostki organizacyjnej zaakceptowany przez kierownika pionu.
3. Dodatek przyznawany jest jako określona kwota. Postanowienie § 25 ust. 4 stosuje się.
4. Wzór wniosku o przyznanie dodatku specjalnego określa **załącznik nr 7** do niniejszego Regulaminu.

X. DODATEK ORGANIZACYJNY

§ 27

1. Dodatek organizacyjny może zostać przyznany za wykonywanie dodatkowych obowiązków lub zadań organizacyjnych na rzecz Uczelni ważnych dla jej funkcjonowania.
2. Dodatek organizacyjny może zostać przyznany także w związku z pełnieniem funkcji kierowniczych, w szczególności funkcji, o których mowa w art. 23 ust. 2 pkt 6 Ustawy, o istotnym znaczeniu dla funkcjonowania Uczelni.
3. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku organizacyjnego dokonuje pracodawca.
4. Wysokość dodatku organizacyjnego nie może przekraczać 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 28

1. Dodatek organizacyjny przyznawany może być przyznany na czas określony z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy lub na czas nieokreślony.
2. Dodatek przyznaje Rektor:
W przypadku nauczycieli akademickich:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek prorektora;
 - 3) na wniosek dyrektora instytutu;
 - 4) na wniosek przełożonego pracownika lub kierownika innej jednostki organizacyjnej zaakceptowany przez dyrektora instytutu.
W przypadku pracowników nie będących nauczycielami akademickimi:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika zaakceptowany przez kierownika pionu;
 - 3) na wniosek kierownika innej jednostki organizacyjnej zaakceptowany przez kierownika pionu.
3. Wzór wniosku o przyznanie dodatku organizacyjnego określa **załącznik nr 7** do niniejszego Regulaminu.

XI. WYNAGRODZENIE ZA GODZINY PONADWYMIAROWE

§ 29

1. Za wykonywanie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, które stanowi iloczyn liczby godzin ponadwymiarowych i godzinowej stawki wynagrodzenia za te godziny.
2. Poprzez godziny ponadwymiarowe rozumie się godziny zajęć dydaktycznych zrealizowane w danym roku akademickim przez nauczyciela akademickiego ponad ustalone roczne pensum dydaktyczne określone w Regulaminie pracy dla poszczególnych stanowisk zatrudnienia.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się i wypłaca po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie ze sprawozdaniem z wykonania zajęć, raz w roku w terminach do 31 lipca albo do 31 października danego

roku, nie później niż w terminie do 31 grudnia danego roku.

§ 30

1. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe przyznaje się za faktycznie przeprowadzone przez danego nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych obliczone na zasadach określonych w Regulaminie pracy. W przypadku obniżenia pensum dydaktycznego godziny nadwymiarowe ustala się po przekroczeniu pełnego wymiaru pensum określonego w Regulaminie pracy dla danego stanowiska zatrudnienia.
2. Niezrealizowanych godzin zajęć dydaktycznych, zaliczonych na potrzeby rozliczenia pensum, za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy; nie zalicza się przy ustalaniu liczby godzin nadwymiarowych.
3. Wysokość wynagrodzenia za godzinę nadwymiarową określa **załącznik nr 4** do niniejszego Regulaminu.

XII. WYNAGRODZENIE ZA GODZINY NADLICZBOWE

§ 31

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.
3. Pracownikom za pracę w godzinach nadliczbowych – o ile nie otrzymali rekompensatyw postaci dni lub godzin wolnych – oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta, niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w każdym innym dniu.
4. Dodatek w wysokości określonej w ust. 3 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo dodatku w wysokości określonej w ust. 3.
5. Podstawą obliczania dodatków określonych w ust. 3 jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.

XIII. PREMIA MOTYWACYJNA

§ 32

1. Z posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe wyodrębnia się fundusz na premię motywacyjną dla pracowników Uczelni niebędących nauczycielami akademickimi.

2. Fundusz premii motywacyjnej wynosi 2% planowanego wynagrodzenia zasadniczego wszystkich pracowników Uczelni niebędących nauczycielami akademickimi.
3. Fundusz, o którym mowa w ust. 1, nie jest funduszem w rozumieniu art. 410 ust. 2 pkt 2 Ustawy oraz przepisów o rachunkowości.

§ 33

1. Pracownikom Uczelni niebędącym nauczycielami akademickimi może zostać przyznana premia motywacyjna. Premia motywacyjna ma charakter nagrody związanej z indywidualną oceną jakości wykonywania zadań przez pracownika oraz szczególnego zaangażowania w pracę.

§ 34

1. Premia motywacyjna ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie. Celem premii jest stworzenie motywacji do efektywnej pracy oraz do inicjowania, polepszenia organizacji i sprawności działania Uczelni i jej jednostek organizacyjnych. Premia motywacyjna może być przyznawana za:
 - 1) wysoką jakość wykonywanych zadań;
 - 2) wprowadzenie usprawnień w pracy w sposób istotny zwiększających wydajność pracy, powodujących istotne oszczędności i usprawniających organizację;
 - 3) wykazywanie się znaczącą inicjatywą w pracy, w szczególności w zakresie zwiększania wpływów finansowych Uczelni, nawiązywania korzystnych z punktu widzenia Uczelni kontaktów zewnętrznych;
 - 4) zapobieżenie utracie, kradzieży lub zniszczenia mającego istotne znaczenie mienia Uczelni lub zapobieżenie niebezpieczeństwu zagrażającemu życiu lub zdrowiu osób przebywających na terenie Uczelni;
 - 5) wzorową postawę w sytuacjach okresowego, nadzwyczajnego zwiększenia zadań;
 - 6) bardzo wysokie wyniki w pracy lub wyróżnianie się postawą pracowniczą;
 - 7) złożoność pracy i stopień trudności realizowanych ważnych dla Uczelni zadań.
2. Wysokość przyznawanej premii motywacyjnej nie ma charakteru stałego, uzależniona jest od oceny wykonania obowiązków i zadań służbowych dokonanej przez pracodawcę.
3. Premia motywacyjna może być przyznawana i wypłacana za bieżący miesiąc. W uzasadnionych przypadkach premia motywacyjna może zostać przyznana w bieżącym miesiącu za miesiące wcześniejsze, nie dłużej jednak niż za kwartał poprzedzający wniosek o przyznanie premii. Premię można też przyznać na okres dłuższy niż miesiąc, jednorazowo jednak nie dłuższy niż 3 miesiące.

§ 35

1. Wysokość przyznanej pracownikowi premii motywacyjnej za miesiąc nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego, o którym mowa w § 10 ust. 3.
2. Premię motywacyjną przyznaje Rektor na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika zaopiniowany przez kierownika pionu.
3. Wzór wniosku o przyznanie premii motywacyjnej określa **załącznik nr 9** do niniejszego Regulaminu.

§ 36

1. W przypadku wygospodarowania w Uczelni wolnych środków, które mogą być zgodnie z przepisami prawa przeznaczone na wydatki osobowe, Rektor z końcem roku budżetowego, może przeznaczyć je na dodatek okolicznościowy.
2. Dodatek okolicznościowy ma charakter uznaniowy, może być przyznany zarówno nauczycielom akademickim, jak i pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi. Ani nauczycielom akademickim, ani pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi nie przysługuje roszczenie o jego przyznanie.
3. Dodatek okolicznościowy może zostać przyznany w ostatnim miesiącu roku budżetowego i wypłacony nie później niż w pierwszym miesiącu roku budżetowego następującego po roku, w którym został przyznany,
4. Dodatek okolicznościowy może zostać przyznany nauczycielom akademickim w związku z wykonaniem ponadnormatywnych zadań dydaktycznych oraz zaangażowaniem w realizację przedsięwzięć organizowanych w Akademii w danym roku budżetowym na następujących zasadach:
 - a) nauczyciele akademicy, dla których APS jest podstawowym miejscem pracy w miesiącu grudniu danego roku, i którzy w tym czasie są zatrudnieni w Akademii nie krócej niż od 5 miesięcy, i wypracowali obowiązujące pensum dydaktyczne, otrzymują dodatek okolicznościowy w podstawowej wysokości dla wszystkich pracowników Akademii ustalonej przez Rektora z uwzględnieniem okoliczności o których mowa w ust. 1, ustalonej w wydawanym corocznie zarządzeniu Rektora.
 - b) nauczyciele akademicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, dla których APS jest jedynym miejscem pracy, otrzymują dodatek okolicznościowy proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia;
 - c) nauczyciele akademicy, którzy nie świadczyli pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności liczonej w pełnych miesiącach, spowodowanej urlopem wychowawczym, bezpłatnym, naukowym, zdrowotnym, macierzyńskim, rodzicielskim oraz zwolnieniem lekarskim, z wyłączeniem nieobecności spowodowanej wypadkiem przy pracy, otrzymują dodatek okolicznościowy proporcjonalnie do przepracowanego okresu, pod warunkiem przepracowania 3 pełnych miesięcy w roku.
 - d) dodatek okolicznościowy nie przysługuje nauczycielom zatrudnionym wyłącznie w projektach, których wynagrodzenie jest płacone ze środków unijnych.
 - e) w przypadkach szczególnie uzasadnionych nauczyciel akademicki może otrzymać dodatek okolicznościowy na warunkach i w wysokości ustalonej przez Rektora.
5. Dodatek okolicznościowy może zostać przyznany pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi, za dobre i oszczędne gospodarowanie środkami przy realizacji zadań Uczelni oraz zaangażowanie w obsługę przedsięwzięć organizowanych w Akademii w danym roku budżetowym. Na poniżej określonych zasadach:
 - a) dla pracowników pozostających w zatrudnieniu w APS w miesiącu grudniu danego roku, zatrudnionych i świadczących pracę przez cały rok kalendarzowy w pełnym wymiarze czasu pracy przyznawany jest dodatek okolicznościowy w podstawowej wysokości dla wszystkich pracowników Akademii ustalonej przez Rektora z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w ust. 1, ustalonej w wydawanym

- corocznie zarządzeniu Rektora.
- b) pozostałym pracownikom dodatek okolicznościowy zostaje przyznany w wysokości proporcjonalnej:
 - I) do wymiaru etatu w przypadku pracowników, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu,
 - II) do okresu zatrudnienia, w przypadku zatrudnienia w ciągu roku kalendarzowego, ale nie później niż na 5 miesięcy przed przyznaniem premii,
 - III) do liczby przepracowanych miesięcy z wyłączeniem nieobecności spowodowanej wypadkiem w prac w przypadku pracowników nieświadczących pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności (urlop wychowawczy, bezpłatny, macierzyński, rodzicielski, zwolnienia lekarskie).
6. Dodatek okolicznościowy nie przysługuje pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi którzy:
- a) nie przepracowali 3 pełnych miesięcy w roku budżetowym, za którym przyznawany jest dodatek okolicznościowy;
 - b) zostali ukarani karami porządkowymi, upomnienia i/lub nagany w roku, za który przyznawana jest premia;
 - c) są zatrudnieni wyłącznie w projektach, których wynagrodzenie jest płatne ze środków unijnych.

XV. NAGRODA REKTORA DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

§ 37

1. Corocznie dokonuje się odpisu środków w wysokości 2% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich z przeznaczeniem na Nagrody Rektora dla nauczycieli akademickich.
2. Odpis środków, o którym mowa w ust. 1, nie jest funduszem w rozumieniu art. 409 ust. 2 pkt 2 Ustawy oraz przepisów o rachunkowości.

§ 38

1. Nauczycielom akademickim zatrudnionym w Uczelni mogą być przyznawane następujące rodzaje Nagród Rektora:
 - 1) za działalność naukową:
 - a) indywidualne lub zespołowe I, II i III stopnia,
 - 2) za działalność dydaktyczną:
 - a) indywidualne lub zespołowe I, II i III stopnia,
 - 3) za działalność organizacyjną:
 - a) indywidualne lub zespołowe I, II i III stopnia,
 - 4) za całokształt dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego.
2. Nagrody Rektora co do zasady przyznawane są z okazji święta Uczelni, z zastrzeżeniem dalszych postanowień Regulaminu.

§ 39

1. Nagrody Rektora są przyznawane w szczególności za:
 - oryginalne i twórcze osiągnięcia naukowe i artystyczne, udokumentowane:
 - a) publikacjami naukowymi, mającymi istotny wpływ na stan wiedzy i kierunki dalszych badań;

- b) pracami artystycznymi;
 - c) autorstwem lub współautorstwem wyróżniających się skryptów, przewodników metodycznych lub programów nauczania;
 - d) wyróżniającymi się rozprawami habilitacyjnymi lub doktorskimi;
- wyróżniającą się działalność dydaktyczną:
- a) kształcenie kadr naukowych potwierdzone podejmowaniem zainicjowanej problematyki badawczej przez innych pracowników nauki;
 - b) pełnieniem funkcji promotora, konsultanta i opiniodawcy innych prac naukowych lub artystycznych oraz kierowanie w zakresie dyscyplin artystycznych;
 - c) nowatorskie metody kształcenia studentów;
- szczególny wkład w działalność organizacyjną na rzecz rozwoju Uczelni:
- a) konkretne przedsięwzięcia, które spowodowały istotną poprawę warunków pracy dydaktycznej lub badawczej, wyników kształcenia i poziom prac dyplomowych;
 - b) zaangażowanie w rozwój, oraz działalność organizacyjną Uczelni; za całokształt dorobku; na indywidualny wniosek Rektora.
2. Do składania wniosków o przyznanie nagród uprawnieni są kierownicy pionów oraz dyrektorzy instytutów.
 3. Wnioski składa się w Sekretariacie Rektora, w terminie określonym przez Rektora.
 4. Następnie wnioski rozpatruje i opiniuje, corocznie powoływana przez Rektora, Komisja ds. Nagród Rektora.
 5. Komisja analizuje wnioski pod kątem kryteriów określonych w § 39.
 6. Zaopiniowane wnioski przewodniczący komisji przedkłada Rektorowi, który ostatecznie rozstrzyga o przyznaniu nagrody.

§ 40

Ustala się następujące rodzaje nagród:

nagrody indywidualne:

- a) I stopnia – w wysokości do czterokrotności minimalnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego profesora;
- b) II stopnia – w wysokości do dwukrotności minimalnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego profesora
- c) III stopnia – w wysokości do półtorakrotności minimalnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego profesora;

nagrody zespołowe:

- a) I stopnia – w wysokości do siedmiokrotności minimalnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego profesora;
 - b) II stopnia – w wysokości do pięciokrotności minimalnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego profesora;
 - c) III stopnia – w wysokości do trzykrotności minimalnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego profesora.
3. Wielkość puli nagród ustala corocznie Rektor, biorąc pod uwagę wysokość środków będących w dyspozycji.
 4. Rektor określa wysokość sumy wszystkich nagród oraz wysokość nagród dla poszczególnych stopni w danym roku w terminie do 15 maja każdego roku.
 5. Nagroda ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej

przyznanie.

§ 41

1. Poza nagrodą pieniężną nauczyciel akademicki, który otrzymał nagrodę Rektora otrzymuje dyplom uznania wskazujący na charakter nagrody; kopię dyplomu włącza się do dokumentacji pracowniczej pracownika.
2. Wręczenie nagród ma charakter uroczysty i odbywa się w dniu święta Uczelni, dniu inauguracji roku akademickiego lub na posiedzeniu Senatu.
3. Nagrody, mogą być przyznane w terminach innych niż wskazane w § 38 ust. 2; postanowienia ust. 2 niniejszego paragrafu stosuje się odpowiednio.

§ 42

1. Otrzymanie za dane osiągnięcie nagrody właściwego ministra lub Prezesa Rady Ministrów nie wyklucza możliwości otrzymania nagrody Rektora.
2. Nauczyciel akademicki, który otrzymał negatywną ocenę okresową lub został ukarany karą dyscyplinarną nie może otrzymać nagrody przed upływem roku od dnia uprawomocnienia się oceny lub ukarania. W przypadku otrzymania negatywnej oceny z jednego z kryteriów oceny okresowej (działalność: naukowa lub dydaktyczna lub organizacyjna) postanowienia zdania pierwszego stosuje się odpowiednio do nagrody dotyczącej tego kryterium.

XVI. NAGRODA REKTORA DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

§ 43

1. Dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi dokonuje się odpisu środków w wysokości 1% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, z przeznaczeniem na Nagrody Rektora dla tych pracowników.
2. Środki na nagrody wyodrębnia się w rocznym planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Odpis, o którym mowa w ust. 1, nie jest funduszem w rozumieniu art. 409 ust. 2 pkt 2 Ustawy oraz przepisów o rachunkowości.

§ 44

1. Nagrody Rektora przyznawane są w szczególności za:
 - 1) wyróżniające się dokonania w działalności zawodowej;
 - 2) przedsięwzięcia organizacyjne usprawniające pracę;
 - 3) wprowadzenie lub rozszerzenie nowatorskich rozwiązań w miejscu pracy;
 - 4) podejmowanie działań na rzecz zwiększenia dochodów Uczelni;
 - 5) na indywidualny wniosek Rektora.
2. Do składania wniosków o przyznanie nagród uprawnieni są Rektor, prorektorzy, Kanclerz, kierownicy jednostek organizacyjnych (przy czym ich wniosek wymaga zaopiniowania przez kierownika pionu). Wnioski powinny być opiniowane bez zbędnej zwłoki w terminach pozwalających na złożenie wniosków zgodnie z postanowieniami ust. 3.
3. Wnioski składa się w Sekretariacie Rektora w terminie określonym przez Rektora.

4. Następnie wnioski rozpatruje i opiniuje, corocznie powoływana przez Rektora, Komisja ds. Nagród Rektora.
5. Komisja opiniuje wnioski o przyznanie nagród pod kątem kryteriów określonych w ust. 1 niniejszego paragrafu.
6. Zaopiniowane wnioski przewodniczący komisji przedkłada Rektorowi, który ostatecznie podejmuje decyzje o przyznaniu nagrody.
7. Ustala się następujące rodzaje nagród:
 - 1) nagrody indywidualne:
 - a) I stopnia – w wysokości nie większej niż wysokość nagrody indywidualnej II stopnia nauczycieli akademickich;
 - b) II stopnia – w wysokości nie większej niż wysokość 50% nagrody I stopnia;
 - c) III stopnia – w wysokości nie większej niż wysokość 30% nagrody I stopnia;
 - 2) nagrody zespołowe:
 - a) I stopnia – w wysokości nie większej niż wysokość dwóch stawek nagrody indywidualnej II stopnia nauczycieli akademickich;
 - b) II stopnia – w wysokości nie większej niż wysokość 50% nagrody I stopnia;
 - c) III stopnia – w wysokości nie większej niż wysokość 30% nagrody I stopnia.

§ 45

Nagroda może być przyznana pracownikowi pozostającemu – w dniu przyznania nagrody – w zatrudnieniu w Uczelni przez okres co najmniej 6 miesięcy.

§ 46

Poza nagrodą pieniężną pracownik, który otrzymał Nagrodę Rektora otrzymuje dyplom uznania wskazujący na charakter nagrody; kopię dyplomu włącza się do dokumentacji pracowniczej pracownika.

Wręczenie nagród ma charakter uroczysty i odbywa się w dniu święta Uczelni, dniu inauguracji roku akademickiego lub na posiedzeniu Senatu albo podczas innej uroczystości uczelnianej.

XVII. WYNAGRODZENIE DODATKOWE

§ 47

1. Nauczycielom akademickim przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za:
 - 1) sprawowanie funkcji promotora w przewodzie doktorskim;
 - 2) sprawowanie funkcji promotora pomocniczego w przewodzie doktorskim;
 - 3) opracowanie recenzji w przewodzie doktorskim albo w postępowaniu habilitacyjnym;
 - 4) członkostwo w komisji habilitacyjnej, w tym udział w opracowaniu opinii komisji.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, przysługuje po podjęciu przez uprawniony organ uchwały o nadaniu stopnia naukowego doktora. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 pkt 3 przysługuje po wydaniu sporządzonej recenzji. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 pkt 4, przysługuje po podjęciu przez uprawniony organ uchwały w przedmiocie nadania lub odmowy nadania stopnia doktora habilitowanego. Wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 wypłaca się w terminie 30 dni od dnia spełnienia warunków, o których mowa w niniejszym ustępie.

3. Wynagrodzenie za pełnienie funkcji promotora i recenzenta w postępowaniu o nadanie tytułu doktora honoris causa i zasady jego wypłaty ustalone są w **załączniku nr 3**.
4. Postanowienia ust. 1, 2 i 3 niniejszego paragrafu stosuje się również do postępowań o nadanie stopnia doktora i stopnia doktora habilitowanego
5. Stawki wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, określa **załącznik nr 2** do niniejszego Regulaminu.

§ 48

1. Pracownikom Uczelni przysługuje dodatkowe jednorazowe wynagrodzenie za udział w:
 - a) procesie rekrutacji, w którym Wynagrodzenie wypłaca się w terminie 30 dni od dnia zakończenia rekrutacji oraz
 - b) pracach Uczelnianego Zespołu do spraw Wewnętrznego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia (UZ ds. WSZJK) powołanego przez Rektora w drodze zarządzenia, którego członkom wynagrodzenie wypłacane jest po złożeniu przed Senatem sprawozdania z pracy komisji wewnętrznego zapewnienia jakości kształcenia w danym roku akademickim w terminie 30 dni,
 - c) w procesie oceny śródkresowej w szkole doktorskiej APS, w którym wynagrodzenie wypłaca się w terminie 30 dni od dnia ogłoszenia ocen śródkresowych wraz z uzasadnieniem albo od dnia złożenia sporządzonej recenzji w przypadku wynagrodzenia za sporządzenie recenzji w procesie oceny śródkresowej w szkole doktorskiej APS.
2. Stawki wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, określa **załącznik nr 3** do niniejszego Regulaminu.
3. Nauczycielom akademickim, sprawującym opiekę nad praktykami na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych, przysługuje dodatek do otrzymywanego wynagrodzenia w wysokości określonej przez Rektora w odrębnym zarządzeniu, nie niższej niż 24 zł. brutto za studenta realizującego daną praktykę w roku akademickim.
4. Nauczycielom akademickim, prowadzącym zajęcia dydaktyczne w językach obcych na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych, przysługuje, pod warunkiem zrealizowania w danym roku akademickim ustalonego dla danego pracownika pensum dydaktycznego, wynagrodzenie dodatkowe do otrzymywanego wynagrodzenia w wysokości stanowiącej iloczyn liczby godzin przepracowanych przy prowadzeniu zajęć w języku obcym nie będących lektorem, lub zajęciami w języku obcym z profesorem wizytującym i stawek za godziny ponadwymiarowe określonych w **załączniku nr 4**. Wynagrodzenie, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, wypłacane jest raz w roku do dnia 31 października, po złożeniu indywidualnej karty zrealizowanego obciążenia dydaktycznego zawierającej informację o ilości godzin zajęć przeprowadzonych w języku obcym nie będących lektorem, lub zajęciami w języku obcym z profesorem wizytującym, po zakończeniu roku akademickiego, w którym odbywały się zajęcia za, które wynagrodzenie jest należne.
5. Warunku opisanego w ust. 4 nie stosuje się, jeżeli pracodawca w danym roku akademickim przydzieli nauczycielowi akademickiemu do realizacji liczbę godzin mniejszą niż pensum ustalone dla danego stanowiska i grupy, z uwzględnieniem przyznanej temu nauczycielowi ulgi godzinowej.

§ 49

1. Porę nocną określa Regulamin pracy.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej niż 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.
3. Dodatek za pracę w porze nocnej wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc, na podstawie ewidencji czasu pracy i informacji przekazanych przez bezpośredniego przełożonego pracownika.

XIX. WYNAGRODZENIE URLOPOWE I ZA CZAS URLOPU

§ 50

1. Wynagrodzenie urlopowe pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ustala się zgodnie z przepisami prawa pracy. Za czas urlopu przysługuje wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.
2. Wynagrodzenie urlopowe nauczycieli akademickich obliczane jest na zasadach określonych w Ustawie. Nauczycielowi przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie jego 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.
3. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

XX. DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE („TRZYNASTKA”)

§ 51

1. Wszystkim pracownikom Uczelni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne.
2. Pracownik, który nie przepracował w Uczelni całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy, z zastrzeżeniem przepisów ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
3. Do ustalania wysokości i zasad przyznawania wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, stosuje się przepisy ustawy, o której mowa w ust. 2.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, wypłaca się w zasadzie do 15 lutego roku następującego po roku, którego ono dotyczy, jeżeli pozwala na to sytuacja finansowa Uczelni, ale nie później niż w terminie określonym ustawą, o której mowa w ust. 2. W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy przed upływem terminu na wypłatę tego wynagrodzenia, wypłaca się je niezwłocznie po rozwiązaniu lub wygaśnięciu

stosunku pracy.

5. Dodatkowe wynagrodzenie roczne nie przysługuje w przypadku:
 - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
 - 2) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
 - 3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
 - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

XXI. NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 52

1. Wszystkim pracownikom Uczelni przysługuje nagroda jubileuszowa za wieloletnią pracę.
2. Wysokość nagrody jubileuszowej wynosi:
 - 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.
3. 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. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
4. Przy ustalaniu okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej nie uwzględnia się tej części zakończonych okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, które pokrywają się z okresami zatrudnienia w Uczelni.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody w Uczelni, w której jest zatrudniony w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
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. 2 brakuje mniej niż 12 miesięcy.

§ 53

1. 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.
2. 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.

XXII. ODPRAWA EMERYTALNA LUB RENTOWA

§ 54

1. Pracownikowi Uczelni przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. W przypadku pracowników będących nauczycielami akademickimi odprawa, o której mowa w ust. 1, przysługuje w Uczelni tylko wówczas, gdy stanowi ona podstawowe miejsce pracy w rozumieniu Ustawy. Nauczyciele akademicy, dla których Uczelnia nie stanowi podstawowego miejsca pracy otrzymują odprawę w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

XXIII. ODPRAWA POŚMIERTNA

§ 55

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od Uczelni odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika w Uczelni i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

§ 56

1. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - 1) małżonkowi;
 - 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
2. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w § 55 ust. 2.
3. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w ust. 1, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z § 59 ust. 2 albo ust. 2 zdanie drugie niniejszego paragrafu. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

4. Odprawę wypłaca się na wniosek uprawnionych, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia wniosku. Wnioskujący o wypłatę odprawy składa oświadczenie dotyczące innych znanych mu uprawnionych, zgodnie z ust. 1, do otrzymania odprawy.

XXIV. ODPRAWA PIENIĘŻNA Z TYTUŁU ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ Z PRZYCZYŃ NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKA

§ 57

1. W razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okolicznościach określonych w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w szczególności w związku z likwidacją stanowiska pracy, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w tych przepisach.
2. Odprawę wypłaca się w ostatnim dniu trwania stosunku pracy.

XXV. EKWIWALENT ZA NIEWYKORZYSTANY URLOP WYPOCZYNKOWY

§ 58

1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
2. W przypadku nauczycieli akademickich ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
3. W przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się zgodnie z przepisami prawa pracy.
4. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z Uczelnią bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę.
5. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypłaca się w ostatnim dniu trwania stosunku pracy.

XXVI. EKWIWALENT ZA PRANIE ODZIEŻY ROBOCZEJ LUB UŻYWANIE WŁASNEJ ODZIEŻY

§ 59

Pracownikom przysługuje ekwiwalent za pranie oraz za używanie odzieży własnej do celów służbowych na zasadach i wysokości określonych zarządzeniem Kanclerza APS.

XXVII. WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§ 60

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – 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 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, przysługuje za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie:
 - 1) do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego;
 - 2) do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących w odrębnych przepisach przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:
 - 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego;
 - 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
5. Za czas niezdolności do pracy określonej w niniejszym paragrafie, 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.
6. Postanowienia niniejszego paragrafu 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.
7. Dodatek funkcyjny, organizacyjny i dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy w roku. Dodatki, o których mowa w zdaniu poprzednim, nie stanowią podstawy do ustalenia wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, o którym mowa w ust. 1, (wynagrodzenie chorobowe) oraz zasiłku chorobowego.
8. Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą naczas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi. Pracodawca jest również obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas niezbędny do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy.

9. Za czas zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 8, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia ustalonego w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 297k.p.

XXVIII. DIETY I INNE NALEŻNOŚCI Z TYTUŁU PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ

§ 61

- 1 Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, na zasadach określonych przepisami prawa pracy.
2. Szczegółowe zasady delegowania i rozliczania kosztów wyjazdów krajowych i zagranicznych pracowników Uczelni określa Rektor w drodze zarządzenia.

XXIX. POSTANOWIENIA KOŃCOWE I PRZEJŚCIOWE

§ 62

1. Przyznane okresowe składniki wynagrodzeń w tym dodatki specjalne oraz tzw. dodatki ze środków pozabudżetowych, jak również stałe dodatki specjalne oraz dodatki zadaniowe przyznane do dnia wejścia w życie regulaminu wypłacane są na dotychczasowych zasadach, i w wysokości oraz okresie, na który zostały przyznane nie później niż do dnia 30.09.2020 r., z zastrzeżeniem postanowień § 62 ust. 2 i § 65 ust. 2bi 2c.
2. Dodatki funkcyjne dla kierowników studiów podyplomowych, które zostały przyznane przed wejściem w życie niniejszego regulaminu zostają przekształcone w dodatki organizacyjne, z wyłączeniem postanowień § 27 ust. 4.
3. W przypadku jeśli pracownikowi przysługiwałby dodatek funkcyjny więcej niż z jednego tytułu, przyznaje się dodatek funkcyjny tylko z jednego tytułu uwzględniając dodatek przysługujący w wyższej wysokości.
4. Wnioski dotyczące przyznania okresowych składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, nierozpatrzone do dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu podlegają rozpatrzeniu na zasadach dotychczasowych.

§ 63

1. Wynagrodzenie za pracę w projektach ustalane jest indywidualnie dla każdej osoby biorącej w nich udział, w zależności od posiadanych kwalifikacji, praktyki, doświadczenia, odpowiedzialności i wysiłku związanych z danym stanowiskiem oraz zakresu (ilości) i znaczenia powierzonych obowiązków, zgodnie z normalnymi praktykami w zakresie zatrudnienia i wynagradzania stosowanymi w Uczelni i niniejszym Regulaminem.
2. Wynagrodzenie za pracę w projektach kalkulowane jest zgodnie z zasadami określonymi w umowach grantowych oraz wytycznych finansowych do programów lub

przewodnikami po modelowych umowach grantowych, z zastrzeżeniem postanowień niniejszego Regulaminu.

3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego na danym stanowisku wyłącznie na potrzeby i na czas trwania projektu ustala się zgodnie z zasadami zatrudniania stosowanymi w Uczelni. Postanowienia zdania poprzedniego stosuje się odpowiednio do zatrudnienia do realizacji projektu w niepełnym wymiarze czasu pracy.
4. W przypadku przekroczenia stawek wynagrodzenia obowiązujących w Uczelni, kierownik projektu dołącza do wniosku o zatrudnienie pisemną zgodę przedstawiciela instytucji finansującej projekt na zwiększenie wynagrodzenia w projekcie ponad określone w niniejszym Regulaminie. W żadnym przypadku proponowane stawki nie mogą przekraczać stawek rynkowych.
5. Stawkę godzinową podstawową za pracę w projekcie kalkuluje się zgodnie z postanowieniami umów grantowych dotyczących kwalifikowalności kosztów osobowych w projektach i niniejszym Regulaminem.
6. Wynagrodzenia w projektach, dla których umowy zostały zawarte lub wynegocjowane przed dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu, ustala się na zasadach dotychczasowych. Dla projektów, o którym mowa w zdaniu poprzednim możliwe jest ustalenie wynagrodzeń na podstawie postanowień niniejszego Regulaminu, o ile są one do pogodzenia z zawartymi lub wynegocjowanymi umowami.

§ 64

Wynagrodzenia zasadnicze pracowników, z którymi stosunek pracy nawiązano przed dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu, nie mogą być niższe niż wynikające z dotychczasowych umów o pracę, za wyjątkiem przypadków określonych w Kodeksie pracy.

§ 65

Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu z dotychczasowe premie regulaminowe w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego, przyznane Pracownikom zgodnie z postanowieniami umów o pracę, zostają zawarte w kwocie wynagrodzenia zasadniczego ustalonego na podstawie niniejszego Regulaminu.

Pracownikom, którym należne były dotychczas premie regulaminowe w wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego – zgodnie z postanowieniami umów o pracę zawartych przed wejściem w życie niniejszego Regulaminu,

- a) 2/3 wypłacanej dotychczas premii zostaje zawarte w kwocie wynagrodzenia zasadniczego ustalonego na podstawie niniejszego Regulaminu,
- b) pozostała kwota w wysokości 1/3 wypłacanej dotychczas premii zostanie uwzględniona przy ustaleniu wysokości odpowiednio dodatku funkcyjnego oraz specjalnego lub zadaniowego do dnia 30.09.2020 r., a po tym dniu do dodatku funkcyjnego bądź organizacyjnego przyznanego na podstawie niniejszego Regulaminu.

3. Pracownikom, którym należne były dotychczas premie regulaminowe w wysokości 50% wynagrodzenia zasadniczego – zgodnie z postanowieniami umów o pracę zawartych przed wejściem w życie niniejszego Regulaminu:
 - a) 2/5 wypłacanej dotychczas premii zostaje zawarte w kwocie wynagrodzenia zasadniczego ustalonego na podstawie niniejszego Regulaminu
 - b) pozostała kwota w wysokości 3/5 wypłacanej dotychczas premii zostanie uwzględniona przy ustaleniu wysokości odpowiednio dodatku funkcyjnego oraz specjalnego lub zadaniowego do dnia 30.09.2020 r., a po tym dniu do dodatku funkcyjnego bądź organizacyjnego przyznanego na podstawie niniejszego Regulaminu.
4. Postanowienia paragrafu niniejszego stosowane będą w sposób niesprzeczny z przepisami prawa pracy w tym w szczególności art. 241(13) k.p.

§ 66

1. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznania się z postanowieniami Regulaminu wynagradzania w terminie jednego miesiąca od dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu. Regulamin ten podaje się do wiadomości pracowników poprzez umieszczenie go na stronie BIP Uczelni oraz przesłanie go pracownikom na służbowe adresy poczty elektronicznej APS, oraz udostępnienie go w wersji papierowej w Biurze ds. Zatrudnia APS.

§ 67

1. W terminie do dnia 30.09.2020 r., w stosunku do pracowników Uczelni, z którymi nawiązano stosunek pracy do dnia 31 grudnia 2018 r. włącznie, postanowienia niniejszego Regulaminu stosuje się w zakresie, w jakim nie są one mniej korzystne niż przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2183, z późn. zm.) i rozporządzenia wydanego na podstawie art. 151 ust. 1 tej ustawy.
2. Zmiany umów o pracę zawartych z pracownikami Uczelni związane z koniecznością dostosowania ich treści do niniejszego Regulaminu zostaną dokonane nie później niż w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu z zastrzeżeniem postanowień ust. 1.
3. Jednostka właściwa ds. kadr w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu: dostosuje stanowiska pracowników niebędących nauczycielami akademickimi do określonych w Regulaminie, a wynikających z określonych w umowach o pracę stawek wynagrodzenia zasadniczego, mając na uwadze pozostawienie dotychczasowej wysokości tego wynagrodzenia.

§ 68

Dyplomowani bibliotekarze oraz dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej zatrudnieni w Akademii w dniu wejścia w życie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018 poz. 1668) na stanowiskach:

- 1) starszego kustosa dyplomowanego, starszego dokumentalisty dyplomowanego;

- 2) kustosza dyplomowanego, dokumentalisty dyplomowanego;
 - 3) adiunkta bibliotecznego, adiunkta dokumentacji i informacji naukowej;
 - 4) asystenta bibliotecznego, asystenta dokumentacji i informacji naukowej;
- pozostają zatrudnieni na tych stanowiskach jako nauczyciele akademicki, do dnia 30.09.2020 r. Po tym okresie zostają zatrudnieni w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

§ 69

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

§ 70

Treść niniejszego Regulaminu została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 71

Wszelkie zmiany Regulaminu następują w formie pisemnej w trybie przewidzianym dla jego ustalania.

MIESIĘCZNE MINIMALNE STAWKI
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH
BADAWCZO-DYDAKTYCZNYCH, BADAWCZYCH I DYDAKTYCZNYCH (za pełny
wymiar czasu pracy)

Lp.	Grupa stanowisk	Stanowisko i kwalifikacje	Minimalne wynagrodzenie w dniu wejścia w życie Regulaminu (w zł) *
1	Profesorowie	Profesor	7210
		Profesor uczelni posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	6310
		Profesor uczelni nieposiadający stopnia naukowego doktora habilitowanego	5990
2	Adiunkci	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	5590
		Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora	5270
3	Asystenci, lektorzy, instruktorzy	Asystent posiadający stopień naukowy doktora	3990
		Asystent posiadający tytuł zawodowy magistra	3605
		Lektor	3605
		Instruktor	3605

* w zaokrągleniu do pełnych złotych w górę

Załącznik nr 2
do Regulaminu wynagradzania
Akademii Pedagogiki Specjalnej
im. Marii Grzegorzewskiej

Tabela 1.

**DODATKOWE WYNAGRODZENIA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
W POSTĘPOWANIACH AWANSOWYCH
(dotyczy postępowań awansowych wszczętych po 1 października 2019 r.)**

Lp.	Funkcja	Wynagrodzenie jednorazowe — procent wynagrodzenia profesora	Uwagi
1	Promotor w postępowaniu o nadanie stopnia doktora	83-%	Przysługuje po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, w wyniku którego został on nadany
2	Promotor pomocniczy w postępowaniu o nadanie stopnia doktora	50-%	
3	Recenzent w postępowaniu o nadanie stopnia doktora	27%	-Przysługuje po sporządzeniu recenzji w terminie 2 miesiące od dnia otrzymania wniosku
4	Recenzent i promotor w postępowaniu o nadanie tytułu doktora honoris causa	27%	Przysługuje po wykonaniu zadania
5	Recenzent w postępowaniu o nadanie stopnia doktora habilitowanego	33%	Przysługuje po sporządzeniu recenzji w terminie 8 tygodni od dnia otrzymania wniosku
6	Recenzent w postępowaniu o tytuł profesora	40%	Przysługuje po wykonaniu zadania
7	Przewodniczący, sekretarz komisji habilitacyjnej	33%	Przysługuje po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia
8	Członek komisji habilitacyjnej	17%	

Tabela 2.**DODATKOWE WYNAGRODZENIA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
W POSTĘPOWANIACH AWANSOWYCH**

(dotyczy postępowań awansowych wszczętych przed 1 października 2019 r., które muszą być zakończone do 31 grudnia 2021 r. (obronione lub umorzone))

Lp.	Funkcja	Wynagrodzenie jednorazowe – procent minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego profesora	Uwagi
1	Promotor w przewodzie doktorskim	100% W przypadku cudzoziemca lub osoby niepełnosprawnej, jeżeli rodzaj niepełnosprawności wymagał od promotora szczególnych kwalifikacji, wynagrodzenie może zostać powiększone o 50%	Przysługuje po nadaniu stopnia
2	Promotor pomocniczy w przewodzie doktorskim		Nie przysługuje
3	Recenzent w przewodzie doktorskim	34%	Przysługuje po sporządzeniu recenzji (w terminie 2 miesięcy od dnia zlecenia jej sporządzenia)
4	Recenzent i promotor w postępowaniu o nadanie tytułu doktora honoris causa	27%	Przysługuje po wykonaniu zadania

5	Recenzent w postępowaniu habilitacyjnym za sporządzenie recenzji	40%	Przysługuje po sporządzeniu recenzji (w terminie 6 tygodni od dnia powołania komisji habilitacyjnej)
6	Recenzent w postępowaniu habilitacyjnym za sporządzenie opinii	10%	Przysługuje po sporządzeniu opinii Komisji (w terminie 21 dni od otrzymania recenzji)
7	Przewodniczący komisji habilitacyjnej	40%	Przysługuje po sporządzeniu opinii Komisji (w terminie 21 dni od otrzymania recenzji)
8	Sekretarz komisji habilitacyjnej	35%	Przysługuje po sporządzeniu opinii Komisji (w terminie 21 dni od otrzymania recenzji)
9.	Członek komisji habilitacyjnej	20%	Przysługuje po sporządzeniu opinii Komisji (w terminie 21 dni od otrzymania recenzji)
10.	Recenzent w postępowaniu o tytuł profesora	50%	Przysługuje po sporządzeniu recenzji (w terminie 2 miesiące od dnia zlecenia jej sporządzenia)

Załącznik nr 3
do Regulaminu wynagradzania
Akademii Pedagogiki Specjalnej
im. Marii Grzegorzewskiej

**DODATKOWE JEDNORAZOWE MAKSYMALNE WYNAGRODZENIA
ZWIĄZANE Z UDZIAŁEM:**

- a) **W PROCESIE REKRUTACYJNYM NA STUDIA I DO SZKÓŁ
DOKTORSKICH**
- b) **PRACACH UCZELNIANEGO ZESPOŁU DO SPRAW WEWNĘTRZNEGO
SYSTEMU ZAPEWNIANIA JAKOŚCI KSZTAŁCENIA**

Lp	Nauczyciel akademicki powołany w skład Uczelnianej Komisji Rekrutacyjnej:	Wynagrodzenie maksymalne (w zł)
1	Przewodniczący	2000
2	Sekretarz	2000
3	Członek	1800
4	Pracownik niebędący nauczycielem akademickim biorący udział w procesie rekrutacji na studia	1000
5	Nauczyciel akademicki biorący udział w przedmiotowym zespole egzaminacyjnym	800
6	Nauczyciel akademicki powołany w skład Zespołu ds. Rozpatrywania Odwołań	1600
7	Nauczyciel akademicki powołany w skład Komisji Rekrutacyjnej do Szkoły Doktorskiej (przewodniczący, sekretarz, członek)	600
8	Członkowie Uczelnianego Zespołu do spraw Wewnętrznego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia (UZ ds. WSZJK)	1600

c) W PROCESIE OCENY ŚRÓDOKRESOWEJ W SZKOLE DOKTORSKIEJ APS

Lp	Funkcja	Wynagrodzenie maksymalne (w zł)
1	nauczyciel akademicki będący członkiem komisji ds. oceny śródkresowej w szkole doktorskiej APS: Przewodniczący Komisji, Kierownik Szkoły Doktorskiej	2000 (ryczałtowe jednorazowe wynagrodzenie brutto)
2	nauczyciel akademicki będący recenzentem (w ramach oceny śródkresowej w szkole doktorskiej APS)	400 (brutto odrębnie za każdą recenzję)
3	pracownik niebędący nauczycielem akademickim obsługujący administracyjnie komisję ds. oceny śródkresowej w szkole doktorskiej	1200 (ryczałtowe jednorazowe wynagrodzenie brutto)

Załącznik nr 4
do Regulaminu wynagradzania
Akademii Pedagogiki Specjalnej
im. Marii Grzegorzewskiej

**WYNAGRODZENIE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
ZA GODZINY PONADWYMIAROWE**

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie za godzinę ponadwymiarową (w zł)
1	Profesor	115
2	Profesor uczelni	96
3	Adiunkt	84
4	Asystent	56
5	Lektor	56
6	Instruktor	56

Załącznik nr 5
do Regulaminu wynagradzania
Akademii Pedagogiki Specjalnej
im. Marii Grzegorzewskiej

**MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH**

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego	
		Minimalny	Maksymalny
1	Rektor	X	6410
2	Prorektor	2000	3800
3	Dyrektor Instytutu	600	2250
4	Zastępca Dyrektora Instytutu	600	1200
5	Kierownik studium	650	800
6	Kierownik katedry, kierownik zakładu	300	650

Załącznik nr 6
do Regulaminu wynagradzania
Akademii Pedagogiki Specjalnej
im. Marii Grzegorzewskiej

WYKAZ
PODSTAWOWYCH STANOWISK, KWALIFIKACJI,
MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

Tabela A

NAUKOWO-TECHNICZNYCH, INŻYNIERYJNO-TECHNICZNYCH, ADMINISTRACYJNYCH,
EKONOMICZNYCH I OBSŁUGI

Lp.	Stanowisko (lub stanowisko równorzędne)	Kwalifikacje		Minimalne wynagrodzenie zasadnicze	Minimalny dodatek funkcyjny	Maksymalny dodatek funkcyjny
		wykształcenie	liczba lat pracy			
1	2	3	4	5	6	7
1	Kanclerz	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczy m	6050	1500	4200
2	Kwestor	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczy m lub samodzielny m	5300	1200	3100
3	Zastępca kanclerza	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczy m lub samodzielny m	5000	1000	2800

4	Zastępca kvestora	wyższe	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny	4500	500	2200
5	Audytór wewnętrzny	wg odrębnych przepisów		3890	-	
6	Radca prawny	wg odrębnych przepisów		4500	1000	2800
7	Główny specjalista, kierownik działu lub biura, innej równorzędnej komórki organizacyjnej; administrator sieci, kierownik domu studenta	wyższe	5	4200	300	1950
8	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		3890		
9	Starszy specjalista, starszy specjalista ds.: księgowości, prawnych, technicznych, informatyki, kadr, płac, administracyjnych, osób niepełnosprawnych; zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej	wyższe średnie	5 15, w tym 10 lat na stanowisku specjalisty w danej dziedzinie	3790		
10	Starszy specjalista/inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, prawnych	wg odrębnych przepisów		3690		

11	Specjalista, specjalista ds.: księgowości, prawnych, technicznych, administracyjnych, kadr, płac, informatyki, osób z niepełnosprawnością	wyższe	3	3690		
		średnie	8			
12	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		3540		
13	Starszy lub samodzielny referent: techniczny, ekonomiczny, administracyjny, ds. prawno-organizacyjnych	wyższe	-	3590		
		średnie	4			
14	Referent: techniczny, ekonomiczny, administracyjny, zaopatrzeniowiec; finansowy, technik, magazynier	średnie	-	3540		
		zasadnicze zawodowe	2			
15	Inspektor ochrony mienia	średnie	-	3490		
		podstawowe	2			
16	Pomoc: techniczna, administracyjna; konserwator- i inne stanowiska równorzędne	zasadnicze	-	3490		
17	Pracownik gospodarczy,	podstawowe		3490		
18	Pomocniczy pracownik obsługi, pracownik obsługi recepcji	podstawowe	-	3490		
19	Inne stanowiska	wyższe	-	3590		
20		średnie	-	3540		

21		podstawowe	-	3490		
----	--	------------	---	------	--	--

Tabela B

**MINIMALNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
I KWALIFIKACJE, A TAKŻE DODAKI FUNKCYJNE
PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH I INFORMACJI NAUKOWEJ**

I.

**MIESIĘCZNE MINIMALNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW
ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH DYPLOMOWANYCH BIBLIOTEKARZY ORAZ
DYPLOMOWANYCH PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ po dniu
30 września 2020**

Lp.	Stanowisko	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze w dniu wejścia w życie Regulaminu (w zł)
1	Starszy kustosz dyplomowany, starszy dokumentalista dyplomowany	4010
2	Kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany	3685

- W celu zatrudnienia na każdym ze stanowisk określonych w Tabeli B, I. pracownik musi wykazać się:
 - posiadaniem tytułu zawodowego magistra lub równorzędnego;
 - posiadaniem co najmniej pięcioletniego doświadczenia zawodowego;
 - znajomością co najmniej jednego języka obcego na poziomie B2,
 - posiadaniem udokumentowanego dorobku naukowego (minimum 5 publikacji z zakresu bibliotekoznawstwa, informacji naukowej lub nauk pokrewnych, w tym co najmniej 2 recenzowane) i organizacyjny
- Na stanowisku starszego kustosza dyplomowanego lub starszego dokumentalisty dyplomowanego można zatrudnić osobę, która poza wymogami określonymi w pkt. 1 spełnia wymóg przepracowania co najmniej 4 lat na stanowisku kustosza dyplomowanego lub dokumentalisty dyplomowanego albo wymóg przepracowania 12 lat w bibliotece naukowej.
- Na stanowisku kustosza dyplomowanego lub dokumentalisty dyplomowanego można zatrudnić osobę, która poza wymogami określonymi w pkt. 1 spełnia wymóg przepracowania co najmniej 3 lat na stanowisku adiunkta bibliotecznego lub adiunkta dokumentacji i informacji naukowej albo wymóg przepracowania co najmniej 10 lat w bibliotece naukowej.
- Na stanowisku adiunkta bibliotecznego lub adiunkta dokumentacji i informacji naukowej można zatrudnić osobę, która poza wymogami określonymi w pkt. 1 spełnia wymóg przepracowania co najmniej 2 lat na

stanowisku asystenta bibliotecznego lub asystenta dokumentacji i informacji naukowej albo wymóg przepracowania co najmniej 7 lat w bibliotece naukowej.

5. Na stanowisku asystenta bibliotecznego lub asystenta dokumentacji i informacji naukowej można zatrudnić osobę, która poza wymogami określonymi w pkt. 1 spełnia warunek przepracowania co najmniej 5 lat w bibliotece naukowej.

II.

STANOWISKA, KWALIFIKACJE I MINIMALNE ZASZEREGOWANIE POZOSTAŁYCH PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH ORAZ PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ

Lp	Stanowisko (lub stanowisko równorzędne)	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalne wynagrodzenie zasadnicze
		wykształcenie	liczba lat pracy i wymagana praktyka	
1	2	3	4	5
1	Kustosz biblioteczny,	wyższe magisterskie bibliotekarskie	10 lat w bibliotece naukowej	3685
		wyższe magisterskie oraz podyplomowe bibliotekoznawcze	12 lat w bibliotece naukowej	
2	Starszy bibliotekarz,	wyższe magisterskie bibliotekarskie	6 lat w bibliotece naukowej	3590
		wyższe bibliotekarskie	8 lat w bibliotece naukowej	
		wyższe oraz podyplomowe bibliotekarskie	10 lat pracy w bibliotece naukowej	
		wyższe	12 lat pracy w bibliotece naukowej	
3	Bibliotekarz	wyższe magisterskie bibliotekarskie, wyższe bibliotekarskie	2	3540
		wyższe oraz podyplomowe bibliotekarskie	4	
		wyższe	5	
		studium bibliotekarskie, średnie bibliotekarskie	6	
		inne średnie	8	
4	Młodszy bibliotekarz	wyższe magisterskie, wyższe lub studium bibliotekarskie, średnie bibliotekarskie,	-	3490

		średnie oraz praktyki lub szkolenia w zakresie związanym z zadaniami biblioteki		
--	--	---	--	--

W nawiasie podano stawki dodatku w dniu wejścia w życie Regulaminu (w złotych), w zaokrągleniu do pełnych złotych w górę.

III.
MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE
W BIBLIOTECE

Lp	Funkcja	Wymagania kwalifikacyjne	Stawka minimalnego i maksymalnego dodatku funkcyjnego	
			Min. Zł*	Maks. Zł*
1	2	3	4	5
1	Dyrektor biblioteki głównej	kwalifikacje kustosza dyplomowanego lub posiadanie tytułu naukowego	320	1000
2	Zastępca dyrektora biblioteki głównej	kwalifikacje starszego bibliotekarza	250	700

W kol. 4 i 5 podano stawki dodatku w dniu wejścia w życie Regulaminu (w złotych).

Tabela C

**STANOWISKA PRACY, WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE
I MINIMALNE WYNAGRODZENIE ZASADNICZE
PRACOWNIKÓW DZIAŁALNOŚCI WYDAWNICZEJ I POLIGRAFICZNEJ**

Lp.	Stanowisko (lub stanowisko równorzędne)	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalna/maksymalna wysokość		
		Wykształce nie	Liczba lat pracy	wynagrodzenia zasadniczego	Min. Dodatku funkcyjnego	Maks. Dodatku funkcyjnego
1	Kierownik (dyrektor) wydawnictwa, redaktor naczelny	Wyższe	5	3685	320	1500
2	Zastępca kierownika (dyrektora) wydawnictwa, sekretarz wydawnictwa	Wyższe	4	3590	250	650
	Starszy redaktor		4			
3	Redaktor techniczny	Średnie	3	3490	-	-
4	Redaktor	Wyższe	2	3590		

W nawiasie podano stawki dodatku w dniu wejścia w życie Regulaminu (w złotych)

pieczęć jednostki

Załącznik nr 7
do Regulaminu wynagradzania
Akademii Pedagogiki Specjalnej
im. Marii Grzegorzewskiej

WNIOSEK O PRYZNANIE DODATKU

JM REKTOR

.....

Wnioskuje o przyznanie dodatku:

<input type="checkbox"/> DYDAKTYCZNEGO w związku: <input type="checkbox"/> ze szczególnym zaangażowaniem w działalność dydaktyczną; <input type="checkbox"/> ze szczególnym osiągnięciem dydaktycznym; <input type="checkbox"/> z dodatkowymi zadaniami dydaktycznymi; <input type="checkbox"/> z wyróżniającą się oceną działalności dydaktycznej przez studentów lub w ramach oceny okresowej.	<input type="checkbox"/> SPECJALNEGO w związku: <input type="checkbox"/> ze szczególnym zaangażowaniem w realizację działalności i zadań ważnych dla Uczelni; <input type="checkbox"/> podnoszeniem kwalifikacji istotnych dla Uczelni; <input type="checkbox"/> szczególnymi osiągnięciami w pracy.
<input type="checkbox"/> ZADANIOWEGO w związku z <input type="checkbox"/> okresowym zwiększeniem obowiązków; <input type="checkbox"/> okresowym powierzeniem dodatkowych zadań; <input type="checkbox"/> charakterem pracy; <input type="checkbox"/> warunkami wykonywania pracy.	<input type="checkbox"/> ORGANIZACYJNEGO w związku z: <input type="checkbox"/> wykonywaniem dodatkowych obowiązków lub zadań organizacyjnych; <input type="checkbox"/> pełnieniem funkcji kierowniczych;
<input type="checkbox"/> NAUKOWEGO w związku: <input type="checkbox"/> ze szczególnym zaangażowaniem w prowadzenie badań; <input type="checkbox"/> ze szczególnym osiągnięciem naukowym; <input type="checkbox"/> z wyróżniającą się oceną okresową działalności naukowej; <input type="checkbox"/> z dodatkowymi zadaniami badawczymi; <input type="checkbox"/> ze szczególnym zaangażowaniem w ubieganie się o środki na badania ze źródeł zewnętrznych; <input type="checkbox"/> za wysoko punktowane publikacje i osiągnięcia artystyczne.	

I. DANE PRACOWNIKA, KTÓREGO DOTYCZY WNIOSEK

Nazwisko i imię	
Stanowisko (z umowy o pracę)	
Jednostka organizacyjna	
Proponowany okres dodatku	od20.....r. do20... ..r.
Proponowana miesięczna wysokość dodatku – kwota brutto zł**
Źródło finansowania, nr umowy, zadania, poz. w budżecie, nazwa projektu*	
UZASADNIENIE: (w szczególności należy wskazać/wymienić zakres dodatkowych obowiązków/zadań)	

..... (data, podpis i pieczęć Wnioskodawcy)	
Akceptacja źródła finansowania i potwierdzenie dostępności środków przez Kwestora, oraz przypisanie konta kosztów***. Konto kosztów:..... (data, podpis i pieczęć Kwestora)	Akceptacja zasadności wniosku (data, podpis i pieczęć kierownika pionu/dyrektora instytutu/ Prorektora ds. Nauki/Prorektora ds. Kształcenia)
Sprawdzono pod względem nie przekroczenia 80% lub 100% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego. (data, podpis i pieczęć pracownika Biura ds. Zatrudnienia)	

II. DECYZJA REKTORA: przyznaję / nie przyznaję

.....

(data, podpis i pieczęć Rektora)

OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA ****

Oświadczam, że przyjmuję określone we wniosku dodatkowe obowiązki lub zadania i zobowiązuję się do ich wykonywania zgodnie z moją najlepszą wiedzą i umiejętnościami.

Oświadczam, że zapoznałem/am się z decyzją w sprawie przyznania dodatku i otrzymałem/am jej kopię oraz, że ją akceptuję.

.....

(data i podpis pracownika)

**ORYGINAŁ WNIOSKU NALEŻY WŁACZYĆ
DO DOKUMENTACJI PRACOWNICZEJ**

* dotyczy projektów finansowanych ze środków zewnętrznych

nie więcej niż 80% lub 100% wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego (nie dotyczy dodatku funkcyjnego oraz naukowego)

*** Jeśli konto kosztów nie zostanie podane uznaje się konto podstawowe pod które przypisany jest pracownik

**** Oświadczenie nie dotyczy dodatku przyznanego na podstawie § 21 ust. 1 pkt 4 oraz ust. 2; § 23 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 2; § 25 ust. 2;

✓ Proszę o dwustronny wydruk wniosku.

pieczęć jednostki

Załącznik nr 8
do Regulaminu wynagradzania
Akademii Pedagogiki Specjalnej
im. Marii Grzegorzewskiej

**WNIOSEK O PRYZNANIE DODATKU
ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH LUB UCIAŻLIWYCH**

JM REKTOR

.....

Wnioskuje o przyznanie dodatku w związku z:

- PRACĄ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA
 PRACĄ W WARUNKACH UCIAŻLIWYCH

I. DANE PRACOWNIKA, KTÓREGO DOTYCZY WNIOSEK

Nazwisko i imię	
Stanowisko	
Jednostka	
Proponowany okres dodatku od 20..... r. do20... ..r	
Stopień szkodliwości lub uciążliwości	<input checked="" type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny
Liczba godzin pracy w warunkach szkodliwych lub uciążliwych w miesiącu godzin
Stawka godzinowa wynagrodzenia	
Źródło finansowania	
UZASADNIENIE : (opis pracy w warunkach szkodliwych lub uciążliwych oraz wykaz dni i godzin pracy w tych warunkach)	
..... (data, podpis i pieczęć bezpośredniego przełożonego)	

pieczęć jednostki

Załącznik nr 9
do Regulaminu wynagradzania
Akademii Pedagogiki Specjalnej
im. Marii Grzegorzewskiej

WNIOSEK O PRYZNANIE PREMII MOTYWACYJNEJ

JM REKTOR

.....

Wnioskuje o przyznanie **PREMII MOTYWACYJNEJ** w związku z:

- Y wysoką jakością wykonywanych zadań;
- Y wprowadzeniem usprawnień w pracy w sposób istotny zwiększających wydajność pracy, powodujących istotne oszczędności i usprawniających organizację;
- Y wykazywaniem się znaczącą inicjatywą w pracy w szczególności w zakresie zwiększania wpływów finansowych Uczelni, nawiązywania korzystnych z punktu widzenia Uczelni kontaktów zewnętrznych;
- Y zapobieżeniem utracie, kradzieży lub zniszczenia mającego istotne znaczenie mienia Uczelni lub zapobieżeniem niebezpieczeństwu zagrażającemu życiu lub zdrowiu osób przebywających na terenie Uczelni;
- Y wzorową postawę w sytuacjach okresowego, nadzwyczajnego zwiększenia zadań;
- Y bardzo wysokimi wynikami w pracy lub wyróżnianie się postawą pracowniczą;
- Y złożonością pracy i stopień trudności realizowanych ważnych dla Uczelni zadań

I. DANE PRACOWNIKA, KTÓREGO DOTYCZY WNIOSEK

Nazwisko i Imię	
Stanowisko (z umowy o pracę)	
Jednostka organizacyjna	
Proponowany okres premii Kwartał za który wnioskowana jest premia	od 20.....r. do 20..... r.
Proponowana jednorazowa miesięczna wysokość premiizł *
UZASADNIENIE: (szczegółowe uzasadnienie wniosku)	
..... (data, podpis i pieczęć bezpośredniego przełożonego)	
Potwierdzenie dostępności środków przez Kwestora:	Akceptacja zasadności wniosku:
..... (data, podpis i pieczęć Kwestora) (data, podpis i pieczęć kierownika pionu)

II. DECYZJA REKTORA: przyznaję / nie przyznaję

.....

.....
(data, podpis i pieczęć Rektora)

**ORYGINAŁ WNIOSKU NALEŻY WŁACZYĆ
DO DOKUMENTACJI PRACOWNICZEJ**

* nie więcej niż 50% wynagrodzenia zasadniczego

✓ Proszę o dwustronny wydruk wniosku.