

Załącznik do Zarządzenia nr 19/2024
Rektora Akademii Pedagogiki Specjalnej
im. Marii Grzegorzewskiej
z dnia 16 września 2024 r.

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
AKADEMII PEDAGOGIKI SPECJALNEJ
IM. MARII GRZEGORZEWSKIEJ**



POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i warunki ich przysługiwania i przyznawania, a także zasady ustalania ich wysokości, warunki przyznawania i terminy wypłaty oraz podstawowe 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 2023 r., poz. 1465 z późn. zm.) oraz art. 23 ust. 1, art. 126 ust. 2, art. 136 i art. 184 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.).

§ 2

Ilekcroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) Pracodawcy, APS lub Uczelni – należy przez to rozumieć Akademię Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej reprezentowaną przez Rektora lub osoby przez niego upoważnione;
- 2) pracownikowi, 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;
- 3) Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.);
- 4) k.p. – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeksu pracy* (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465, z późn. zm.);
- 5) Regulaminie – należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin wynagradzania APS; Regulaminie pracy – należy przez to rozumieć Regulamin pracy APS;
- 6) umowie o pracę – rozumie się przez to zarówno umowę o pracę, jak i mianowanie;
- 7) wynagrodzeniu profesora – należy przez to rozumieć stawkę wynagrodzenia określoną w rozporządzeniu ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego

- wydanymna podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy;
- 8) najniższym wynagrodzeniu zasadniczym – należy przez to rozumieć miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników określone w załącznikach do niniejszego Regulaminu;
 - 9) jednostce organizacyjnej – należy przez to rozumieć jednostki organizacyjne określone w Statucie oraz Regulaminie organizacyjnym obowiązującym w Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, pionu 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;
 - 10) subwencji – należy przez to rozumieć środki finansowe, o których mowa w art. 365 ust. 1 i 2 Ustawy;
 - 11) dotacji – należy przez to rozumieć inne niż subwencja środki finansowe przyznawane uczelni z budżetu państwa w formie dotacji;
 - 12) kierownikowi pionu – należy przez to rozumieć osobę zarządzającą przypisanym pionem organizacyjnym zdefiniowanym w Regulaminie Organizacyjnym APS tj. Rektora, prorektorów, Kanclerza.

§ 3

1. Regulamin obejmuje swoimi postanowieniami wszystkich pracowników Uczelni.
2. Każdy pracownik obowiązany jest do zapoznania się z treścią Regulaminu wynagradzania przed przystąpieniem do pracy oraz jego zmianami, niezwłocznie po ich wprowadzeniu.
3. 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.
4. 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 może otrzymywać nauczyciel akademicki:
 - 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, w tym
 - dodatek za przeprowadzenie zajęć dydaktycznych w językach obcych na studiach stacjonarnych lub niestacjonarnych
 - g) dodatek organizacyjny,
 - h) dodatek specjalny, w tym jednorazowy dodatek specjalny do wynagrodzenia za udział w :
 - procesie rekrutacji,;
 - pracach zespołu do spraw Wewnętrznego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia,
 - procesie oceny śródkresowej w szkole doktorskiej APS,
 - dodatek za opiekę nad praktykami na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych,
 - i) dodatek projektowy,
 - j) dodatek okolicznościowy;
 - k) wynagrodzenie dodatkowe za pełnienie funkcji w postępowaniach o nadanie stopnia naukowego
- 3) zmienne, które może otrzymywać pracownik niebędący nauczycielem akademickim:
 - a) dodatek funkcyjny,
 - b) dodatek zadaniowy,
 - c) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,

- d) dodatek organizacyjny,
 - e) dodatek specjalny, w tym za jednorazowy dodatek specjalny do wynagrodzenia za udział:
 - w procesie rekrutacji,
 - w procesie oceny śródkresowej w szkole doktorskiej APS,
 - f) premia motywacyjna,
 - g) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
 - h) dodatek projektowy,
 - i) dodatek okolicznościowy.
2. Z zastrzeżeniem postanowień ust. 3-5 składniki wynagrodzenia określone w ust. 1 nie przysługują za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. 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 składniki wynagrodzenia uwzględniane są przy naliczaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy i zasiłku z tego tytułu. Przepis art. 92 k.p. i art. 41 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780, z późn. zm.) stosuje się.
3. Dodatek funkcyjny oraz dodatek zadaniowy, o których mowa w ust. 1 pkt 2 lit. a-b i pkt 3 lit. a-b, przysługują przez okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez 3 miesiące w roku kalendarzowym, przy czym przy obliczaniu tego okresu nie uwzględnia się okresu urlopu wypoczynkowego. W przypadku, gdy usprawiedliwiona nieobecność przypada na przełom miesiąca grudnia i stycznia, okres nieprzerwanej nieobecności przypadający w kolejnym roku, rozpoczęty w roku poprzednim, na potrzeby niniejszego Regulaminu, zalicza się do nieprzerwanej nieobecności roku poprzedniego. Przez miesiąc rozumie się 30 dni, a przez 3 miesiące 90 dni. W przypadku, gdy upływ okresu, o którym mowa w zdaniu pierwszym nastąpi w trakcie miesiąca dodatki za ten miesiąc przysługują w wysokości proporcjonalnej. Dodatki określone w niniejszym ustępie nie są wliczane do podstawy wynagrodzenia chorobowego i podstawy zasiłku chorobowego.
4. Dodatku zadaniowego, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 lit. b, nie stosuje się do wynagradzania nauczycieli akademickich za realizację zadań na rzecz projektów.

5. Dodatek naukowy, o którym mowa w § 22 przysługuje w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
6. Dodatki do wynagrodzenia przyznane w stawce godzinowej za wykonanie określonych zadań wypłacane są po przedłożeniu sprawozdania z ich realizacji wraz z wykazem godzin pracy podczas których były wykonywane. Pracownik zobowiązany jest złożyć sprawozdanie nie później niż do 3. dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego sprawozdanie dotyczy. Wypłata następuje nie później niż do 10. dnia miesiąca, o którym mowa w zdaniu poprzednim.
7. W przypadku nauczycieli akademickich wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy wypłacane są z góry, a pozostałe składniki wynagrodzenia określone w ust. 1 z dołu, z tym, że dodatek okolicznościowy wypłacany jest w terminie określonym przez Rektora. W przypadku, składników wynagrodzenia wypłacanych z góry, gdy w trakcie miesiąca wystąpią okoliczności mające wpływ na wysokość tych składników, ewentualnej kompensacji dokonuje się naliczając i wypłacając wynagrodzenie w kolejnych miesiącach.
8. W przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wszystkie składniki wynagrodzenia określone w ust. 1 wypłacane są z dołu, z tym, że dodatek okolicznościowy wypłacany jest w terminie określonym przez Rektora.
9. Niezależnie od postanowień ust. 1 pracownikowi przysługują dodatki określone w przepisach k.p., w tym dodatek za pracę w porze nocnej.
10. Pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. „trzynastka”) w wysokości i na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników państwowej sfery budżetowej.
11. 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.
12. Wnioski dotyczące wszystkich albo niektórych składników wynagrodzeń określonych w niniejszym paragrafie oraz innych postanowieniach Regulaminu mogą być składane drogą elektroniczną, za pośrednictwem portalu pracowniczego albo innych narzędzi informatycznych – o ile Rektor tak zarządzi.
13. Jednostki obsługujące wniosek o ustalenie lub przyznanie określonego składnika

wynagrodzenia, a także osoby funkcyjne opiniujące lub podejmujące decyzję w sprawie tych wniosków powinny dokonać czynności przypisanych im w związku z obsługą lub akceptacją wniosku, nie później niż w terminie 5 dni od dnia ich otrzymania.

Postanowienia zdania poprzedniego nie dotyczą decyzji Rektora.

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 odrębnymi);
 - 6) zwrot kosztów podróży służbowej na zasadach określonych w Regulaminie;
2. Pracownikowi może być przyznana „Nagroda Rektora” na zasadach określonych w niniejszym regulaminie i przepisach Ustawy.
3. 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.
4. Osobie uprawnionej może przysługiwać świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, w tym regulaminie zakładowego funduszy świadczeń socjalnych.

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 co do zasady w terminie 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 ostatniego dnia roboczego miesiąca, a w uzasadnionych przypadkach określonych w Regulaminie pracy APS, do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego wypłata dotyczy. 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, chyba, że obowiązek ich ujawnienia wynika z przepisów prawa. 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 tajemnice pracodawcy w rozumieniu przepisów art. 100 §2 ust. 4 i 5 k.p., chyba, że obowiązek ich ujawnienia wynika z przepisów prawa.

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, praktyki i doświadczenia zawodowego, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.
2. Wynagrodzenie powinno odpowiadać w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniać ilość i jakość świadczonej pracy
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 i 2, 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

1. Określa się:
 - 1) miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich
 - a) zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych – **załącznik nr 1;**
 - b) dodatkowe wynagrodzenia nauczycieli akademickich w postępowaniach awansowych – **załącznik nr 2;**
 - 2) jednorazowy maksymalny dodatek do wynagrodzenia związany 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- **określone w załączniku nr 3;**
 - 3) minimalne i maksymalne stawki wynagrodzenia nauczycieli akademickich za godziny

- ponadwymiarowe – **załącznik nr 4**;
- 4) Minimalne i maksymalne miesięczne stawki dodatków funkcyjnych nauczycieli akademickich pełniących niektóre funkcje – **załącznik nr 5**;
 - 5) wykaz podstawowych stanowisk, minimalnych kwalifikacji oraz minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, a także miesięczne stawki dodatku funkcyjnego tych pracowników – **załącznik nr 6**;
 - 6) stawki dodatku “projektowego” - **załącznik nr 7**.
2. Rektor może określić w drodze odrębnego zarządzenia politykę kadrowo – płacową Uczelni dotyczącą wszystkich stanowisk pracy, w tym szczegółowe wymagania kwalifikacyjne na poszczególne stanowiska pracowników niebędących nauczycielami akademickimi oraz zasady kształtowania wynagrodzeń pracowników Uczelni – z zachowaniem postanowień niniejszego Regulaminu.
 3. Z zastrzeżeniem przepisów Ustawy i statutu APS, do liczby lat pracy wymaganych do zatrudnienia na określonym stanowisku, określonych w załącznikach do niniejszego Regulaminu pracodawca zaliczyć może okresy doświadczenia związane z wykonywaniem określonych obowiązków lub zdobywaniem określonego doświadczenia na podstawie innej niż stosunek pracy (np. wolontariat, działalność społeczna, działalność gospodarcza świadczenie usług na podstawie umów cywilnoprawnych itp.) oraz niezakończone okresy zatrudnienia u innych pracodawców. Postanowienia zdania poprzedniego pozostają bez wpływu na uprawnienia do dodatku za staż pracy.
 4. Spełnienie minimalnych wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia i stażu pracy określonych w załącznikach do niniejszego Regulaminu nie stanowi obietnicy awansu dla pracowników zatrudnionych w Uczelni. Poprzez awans rozumie się zmianę stanowiska zatrudnienia na wyższe oraz związaną z tym podwyżkę wynagrodzenia.

I. 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, ilości i jakości wykonywanej

pracy 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 200% 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,. W przypadku potrzeby ustalenia uśrednionej miesięcznej liczby godzin pracy pracownika 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
 - przy czym wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę określone w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu.
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. Przepis art. 140 Ustawy stosuje się.

§ 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.

II. 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.

§ 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.

III. DODATEK FUNKCYJNY

§ 16

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu.
5. 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.
6. 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 zadaniowy.
7. 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 w roku kalendarzowym, z zastrzeżeniem ust. 2 oraz § 4 ust. 3.
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.

IV. 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. Dodatek zadaniowy może zostać przyznany także w związku z dodatkowymi obowiązkami związanymi 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. Łączna wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Pracownik zachowuje prawo do dodatku zadaniowego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy w roku kalendarzowym, z zastrzeżeniem § 4 ust. 3.

§ 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, w przypadku dodatku przyznawanego w sytuacji o której mowa w §18 ust 2 dodatek przyznawany jest na czas pełnienia funkcji

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 albo kierownika innej jednostki organizacyjnej zaakceptowany przez bezpośredniego przełożonego i kierownika pionu.

W przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi:

- 1) z własnej inicjatywy;
- 2) na wniosek przełożonego pracownika;
- 3) na wniosek kierownika innej jednostki organizacyjnej zaakceptowany przez bezpośredniego przełożonego i kierownika pionu

3. Dodatek zadaniowy Rektorowi może przyznać Rada Uczelni.

4. W przypadku wynagradzania za realizację zadań w projektach z wnioskiem o przyznanie dodatku wystąpić może także kierownik projektu, przy czym w przypadku dodatku zadaniowego tylko w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Dodatek zadaniowego nie stosuje się w przypadku wynagradzania nauczycieli akademickich za realizację zadań w projektach. Wniosek, o którym mowa w niniejszym ustępie, przekazywany jest do jednostki właściwej do spraw projektów celem stwierdzenia przez jej pracowników zgodności wnioskowanego wynagrodzenia z zasadami i wytycznymi projektu oraz zawartą umową. Następnie wniosek przekazywany jest do prorektora właściwego do spraw nauki celem przedstawienia rekomendacji Rektorowi.

V. 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.

VI. 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 ważne dla Uczelni.
2. Dodatek naukowy może zostać przyznany także za szczególne osiągnięcia naukowe lub artystyczne 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 właściwego do spraw nauki;

- 3) na wniosek przełożonego pracownika lub kierownika innej jednostki organizacyjnej.
3. W przypadku wynagradzania za realizację zadań w projektach z wnioskiem o przyznanie dodatku, o którym mowa w § 21 ust. 1 wystąpić może także kierownik projektu. .
4. Wniosek, o którym mowa w ust. 3, przekazywany jest do jednostki właściwej do spraw projektów celem stwierdzenia przez jej pracowników zgodności wnioskowanego wynagrodzenia z zasadami i wytycznymi projektu oraz zawartą umową. Następnie wniosek przekazywany jest do prorektora właściwego do spraw nauki celem przedstawienia rekomendacji Rektorowi.
5. Dodatek naukowy, o którym mowa w § 21 ust.1 pkt. 4, może zostać przyznany w szczególności za następujące publikacje:
 - 1) wysoko punktowane artykuły naukowe opublikowane w jednym z czasopism umieszczonym w aktualnie obowiązującym wykazie czasopism ujętych w Komunikacie ministra właściwego do spraw nauki w sprawie wykazu czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych wraz z przypisaną liczbą punktów
 - 2) monografie naukowe spełniające kryteria podane w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 1 Ustawy, 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 rozporządzeniu, o którym mowa w pkt 2.
6. Rektor przyznając dodatek naukowy i określając jego wysokość uwzględnia w szczególności liczbę punktów za artykuły naukowe , jakie otrzymuje czasopismo umieszczone w obowiązującym na chwilę publikacji artykułu wykazie czasopism ujętych w Komunikacie ministra właściwego do spraw nauki w sprawie wykazu czasopism naukowych i recenzowanych materiałów z konferencji międzynarodowych wraz z przypisaną liczbą punktów, a także liczbę punktów za monografie i redakcje monografii, o których mowa w ust. 5. Wysokość dodatku naukowego za osiągnięcia artystyczne jest uzależniona od liczby punktów określonych w rozporządzeniu, o którym mowa w ust. 5 pkt 2.

7. 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:
- 1) autor/współautor publikacji jest zatrudniony w APS na stanowisku badawczo-dydaktycznym lub badawczym;
 - 2) autor/współautor posiada numer ORCID i złożył oświadczenie, o którym mowa w art. 265 ust. 5 Ustawy, upoważniające Uczelnię do zaliczenia go do liczby N - czyli pracowników prowadzących działalność naukową i oświadczenie upoważniające do wykazania osiągnięć na potrzeby ewaluacji;
 - 3) autor/współautor afiliował publikację, przy APS wyłącznie w ewaluowanej w APS dyscyplinie i zgodnie ze wskazaną w oświadczeniu, o którym mowa w art. 343 ust. 7 Ustawy, dyscypliną;
 - 4) publikacja została zgłoszona pracownikowi biblioteki Uczelni, poprawnie wpisana do Bazy Wiedzy APS i przekazana w formie elektronicznej do jednostki właściwej do spraw projektów.
 - 5) autor/współautor osiągnięcia artystycznego afiliował je przy APS. 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 jednostki właściwej do spraw projektów z rekomendacją Rady Dyscypliny Sztuk Plastycznych i Konserwacji Dzieł Sztuki.
7. Wykazy artykułów naukowych i publikacji sporządzane są przez jednostkę właściwą do spraw projektów do 10-ego dnia każdego miesiąca, następującego po miesiącu, za który wypłacany jest dodatek naukowy.
8. Wypłata dodatku naukowego za publikacje wysoko punktowane i osiągnięcia artystyczne o którym mowa w § 21 ust.1 pkt. 5, dokonywana jest z dołu w miesiącu następującym po miesiącu, w którym autor spełnił warunki, o których mowa w ust. 7.
9. Jednostka właściwa do spraw projektów prowadzi rejestr publikacji i osiągnięć artystycznych nagrodzonych dodatkiem naukowym.
10. Dodatek naukowy, o którym mowa w niniejszym paragrafie, nie może być mniejszy niż 25 zł, jednak nie większy niż 35.zł za punkt publikacyjny, decyzję o indywidualnej wysokości dodatku podejmuje Rektor, uwzględniając okoliczności określone w

niniejszym paragrafie oraz sytuację finansową Uczelni. Wysokość dodatku naukowego na dany rok ustala Rektor w drodze zarządzenia.

11. Szczegółowe zasady przyznawania dodatku naukowego, w tym minimalną wartość punktową czasopism uwzględnianych przy jego przyznawaniu, określi Rektor w drodze odrębnego zarządzenia. Zarządzenie, o którym mowa w zdaniu poprzednim oraz zarządzenie, o którym mowa w ust. 10, Rektor wydaje po zasięgnięciu opinii rad dyscyplin naukowych oraz zakładowych organizacji związków zawodowych.

VII. DODATEK PROJEKTOWY

§ 23

1. Za czas przepracowany w projektach finansowanych lub współfinansowanych z zewnętrznych źródeł krajowych i zagranicznych, pracownikowi wypłacone zostanie, poza podstawowym wynagrodzeniem (wynagrodzenie podstawowe), dodatek projektowy. Dodatek projektowy przysługuje za udział w realizacji następujących typów projektów:
projektów finansowanych przez Europejską Radę do Spraw Badań Naukowych, projektów finansowanych w ramach programów ramowych w zakresie wspierania badań i innowacji Unii Europejskiej, albo w ramach programów związanych z wdrażaniem tych programów oraz projektów finansowanych w ramach programu Fundusze Europejskie dla Nowoczesnej Gospodarki, projekty Narodowego Centrum Nauki oraz Fundacji Nauki Polskiej.
2. Wysokość dodatku uzależniona jest od kwalifikacji pracownika i jego funkcji w projekcie. Wysokość dodatku określona jest w **załączniku nr 7** do Regulaminu.
3. Dodatek może zostać przyznany jako:
 - 1) stawka godzinowa pracy na rzecz projektu;
 - 2) ryczałt za wykonanie określonych zadań, łączących się z uzyskaniem efektu w postaci w szczególności: opracowania wyników badań, raportu, artykułu naukowego, innej publikacji lub formy opracowania.
4. Maksymalna liczba godzin, za które mogą być przyznany dodatek, nie powinna przekraczać połowy miesięcznego wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym. Postanowienia zdania poprzedniego nie stosuje się do osób zatrudnionych w odpowiednim wymiarze czasu pracy tylko na rzecz projektu.
5. Dodatek wypłacany jest miesięcznie z dołu, po wykonaniu zadań, za realizację których został przyznany. W przypadku dodatków wypłacanych według stawki godzinowej warunkiem ich

wypłaty jest złożenie miesięcznej karty czasu pracy wraz z informacją o realizowanych zadaniach.

6. W przypadku niewykonania przez pracownika całości lub części zadań, które stanowiły podstawę przyznania zryczałtowanego dodatku, zmniejsza się jego wysokość, wstrzymuje się jego wypłatę lub zawiesza się uprawnienie do dodatku.
7. Wynagrodzenie podstawowe obejmuje następujące składniki: wynagrodzenie zasadnicze, określone w umowie o pracę lub akcie mianowania, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny oraz dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.
8. Wynagrodzenie podstawowe wraz z dodatkami, o których mowa w ust. 3, nie może przekroczyć miesięcznie kwoty 30.000 złotych. W przypadku wypłaty dodatku w formie zryczałtowanej, jego wysokość w przeliczeniu na miesiąc, wraz z wynagrodzeniem podstawowym nie może przekroczyć kwoty określonej w zdaniu poprzednim. Gdyby wynagrodzenie podstawowe wraz z dodatkami, wyliczone na zasadach określonych w ust. 1-6 przekraczało kwotę określoną w zdaniu pierwszym, pracownikowi przysługuje w tym miesiącu kwota 30.000 złotych.
9. Zasady zawarte w ust. 1-8 nie odnoszą się do sytuacji, kiedy poziom wynagrodzenia związanego z realizacją projektu określony jest przez instytucję finansującą. W takim przypadku obowiązują zasady lub limity ustalone przez instytucję finansującą.
10. Dodatek, o którym mowa w niniejszym paragrafie przysługuje, jeśli w projekcie zabezpieczone zostały, w odpowiedniej wysokości, środki na ten cel.
11. Z zastrzeżeniem postanowień niniejszego paragrafu dodatek może zostać przyznany za udział w kilku projektach, wówczas limity określone w niniejszym paragrafie odnoszą się do sumy przyznanych dodatków projektowych.
12. Dodatek ten przyznaje Rektor:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek prorektora właściwego do spraw nauki.
13. W przypadku wynagradzania za realizację zadań w projektach z wnioskiem o przyznanie dodatku wystąpić może także kierownik projektu.
14. Wniosek, o którym mowa w ust. 13, a także wniosek, o którym mowa w ust. 12 dotyczący projektów przekazywany jest do jednostki właściwej do spraw projektów celem stwierdzenia przez jej pracowników zgodności wnioskowanego wynagrodzenia z zasadami i wytycznymi projektu oraz zawartą umową. Następnie wniosek przekazywany jest do prorektora właściwego

do spraw nauki celem przedstawienia rekomendacji Rektorowi.

VIII. DODATEK DYDAKTYCZNY

§ 24

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 lubw 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.

§ 25

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 właściwego do spraw kształcenia;
 - 3) na wniosek przełożonego pracownika lub kierownika innej jednostki organizacyjnej zaakceptowany przez prorektora właściwego do spraw kształcenia.
3. Dodatek może być przyznany także jako określona kwota albo stawka godzinowa dodatku.
4. W przypadku wynagradzania za realizację zadań w projektach z wnioskiem o przyznanie dodatku wystąpić może także kierownik projektu.
5. Wniosek, o którym mowa w ust. 4, a także wniosek, o którym mowa w ust. 2 dotyczący projektów przekazywany jest do jednostki właściwej do spraw projektów celem stwierdzenia przez jej pracowników zgodności wnioskowanego wynagrodzenia z zasadami i wytycznymi

projektu oraz zawartą umową. Następnie wniosek przekazywany jest do prorektora właściwego do spraw nauki celem przedstawienia rekomendacji Rektorowi.

IX. DODATEK SPECJALNY

§ 26

1. Dodatek specjalny może zostać przyznany za szczególne zaangażowanie w realizację działalności i zadań ważnych dla Uczelni, a także w związku z realizacją zadań wymagających szczególnego wysiłku.
2. Dodatek specjalny może zostać przyznany także za szczególne osiągnięcia w pracy, w szczególności mające duże znaczenie dla realizacji strategii rozwoju Uczelni.
3. Dodatek specjalny może zostać także przyznany w związku z podnoszeniem kwalifikacji istotnych dla Uczelni.
4. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku specjalnego dokonuje pracodawca z zastrzeżeniem postanowień §48.
5. Wysokość dodatku specjalnego nie może przekraczać 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 27

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.
4. W przypadku wynagradzania za realizację zadań w projektach z wnioskiem o przyznanie dodatku wystąpić może także kierownik projektu.
5. Wniosek, o którym mowa w ust. 4, a także wniosek, o którym mowa w ust. 2 dotyczący projektów przekazywany jest do jednostki właściwej do spraw projektów celem stwierdzenia przez jej pracowników zgodności wnioskowanego wynagrodzenia z zasadami i wytycznymi projektu oraz zawartą umową. Następnie wniosek przekazywany jest do prorektora właściwego do spraw nauki celem przedstawienia rekomendacji Rektorowi.

X. DODATEK ORGANIZACYJNY

§ 28

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 za realizację ważnych dla Uczelni zadań wiążących się ze szczególną odpowiedzialnością.
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.

§ 29

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. W przypadku wynagradzania za realizację zadań w projektach z wnioskiem o przyznanie dodatku wystąpić może także kierownik projektu.
 4. Wniosek, o którym mowa w ust. 3, a także wniosek, o którym mowa w ust. 2 dotyczący projektów przekazywany jest do jednostki właściwej do spraw projektów celem stwierdzenia przez jej pracowników zgodności wnioskowanego wynagrodzenia z zasadami i wytycznymi projektu oraz zawartą umową. Następnie wniosek przekazywany jest do prorektora właściwego do spraw nauki celem przedstawienia rekomendacji Rektorowi.

XI. WYNAGRODZENIE ZA GODZINY PONADWYMIAROWE

§ 30

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 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 co do zasady w terminie 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.

§ 31

1. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe 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 ponadwymiarowe ustala się po przekroczeniu pełnego wymiaru pensum określonego w Regulaminie pracy dla danego stanowiska zatrudnienia.

2. Nie zrealizowanych w ramach pensum godzin zajęć dydaktycznych za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie wlicza się przy ustalaniu liczby godzin ponadwymiarowych.
3. Wysokość wynagrodzenia za godzinę ponadwymiarową określa **załącznik nr 4** do niniejszego Regulaminu.
4. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje dodatek do godzin ponadwymiarowych za przeprowadzenie zajęć dydaktycznych w językach obcych (z wyjątkiem lektoratów i zajęć prowadzonych przez cudzoziemców w ich języku ojczystym), przy czym w przypadku cudzoziemców języka polskiego nie uznaje się za język obcy wówczas, kiedy jego znajomość była wymagana w ogłoszeniu konkursowym. Dodatek do otrzymywanego wynagrodzenia ustalany jest w wysokości stanowiącej iloczyn liczby godzin przepracowanych przy prowadzeniu zajęć w języku obcym i stawek wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe określonych w załączniku nr 4. Dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w zdaniu poprzedzającym, wypłacany 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, po zakończeniu roku akademickiego, w którym odbywały się zajęcia za, które ten dodatek jest należny. Dodatek naliczany jest po przekroczeniu pełnego wymiaru pensum dla danego stanowiska, bez względu na przyznane obniżki pensum.

XII. WYNAGRODZENIE ZA GODZINY NADLICZBOWE

§ 32

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 rekompensaty w 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 do dodatku w wysokości określonej w ust. 3.
5. Podstawą obliczania dodatków określonych w ust. 3 jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.

XIII. PREMIA MOTYWACYJNA

§ 33

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. Rektor może zwiększyć odpis, o którym mowa w zdaniu poprzednim, do 8% planowanych na dany rok wydatków na wynagrodzenia zasadnicze pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, o ile pozwala na to sytuacja finansowa Uczelni. Rektor może określić wysokość środków na premie dla poszczególnych jednostek organizacyjnych.
3. Fundusz, o którym mowa w ust. 1, nie jest funduszem w rozumieniu art. 409 ust. 2 pkt 2 Ustawy oraz przepisów o rachunkowości.

4. Kwestor potwierdza posiadanie środków w planie rzeczowo-finansowym Uczelni na fundusz, o którym mowa w ust. 1 i 2, w wysokości ustalonej przez Rektora.
5. Zmiany, o których mowa w ust. 1 i 2 Rektor wprowadza w drodze decyzji.

§ 34

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

§ 35

1. Premia motywacyjna ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie 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) szczególne zaangażowanie w wykonywanie zadań;
 - 2) wprowadzenie usprawnień w pracy w sposób istotny zwiększających wydajność pracy, istotnych dla Uczelni - 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, ocenionych jako ważne dla Uczelni;
 - 4) zapobieżenie utracie, kradzieży lub zniszczenia mającego istotne znaczenie mienia Uczelni lub zapobieżenie niebezpieczeństwu zagrażającemu życiu lub zdrowi 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) Podejmowanie złożonych zadań o wysokim stopniu skomplikowania istotnych dla Uczelni w zakresie wykraczającym ponad standardowy zakres zadań na danym stanowisku.
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.

§ 36

1. Wysokość przyznanej pracownikowi premii motywacyjnej za miesiąc nie może przekroczyć 50% wynagrodzenia zasadniczego, o którym mowa w § 10 ust. 3.
2. Premię przyznaje Rektor z własnej inicjatywy albo:
 - 1) na wniosek przełożonego pracownika zaakceptowany przez kierownika pionu;
 - 2) na wniosek kierownika innej jednostki organizacyjnej zaakceptowany przez bezpośredniego przełożonego pracownika i kierownika pionu.

XVI. DODATEK OKOLICZNOŚCIOWY

§ 37

1. W przypadku wygospodarowania w Uczelni wolnych środków przeznaczonych w planie rzeczowo-finansowym na wynagrodzenia osobowe, Rektor może przeznaczyć je na dodatek okolicznościowy.
2. Dodatek okolicznościowy ma charakter uznaniowy, może być przyznany zarówno nauczycielom akademickim, jak i pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przyznanie dodatku okolicznościowego
3. Dodatek okolicznościowy może zostać przyznany nie później niż w miesiącu grudniu danego roku, a jego wypłata powinna zostać dokonana do końca roku budżetowego
4. Dodatek okolicznościowy może zostać przyznany nauczycielom akademickim w związku ze szczególnym zaangażowaniem w wykonywanie zadań dydaktycznych oraz zaangażowaniem w realizację przedsięwzięć organizowanych w Akademii w danym roku budżetowym na następujących zasadach:
 - 1) nauczyciele akademicy, dla których APS jest podstawowym miejscem pracy w miesiącu grudniu danego roku, i którzy zostali zatrudnieni w Akademii nie później niż 1 lipca roku budżetowego, 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;

- 2) nauczyciele akademicki zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, dla których APS jest jedynym miejscem pracy, otrzymują dodatek okolicznościowy proporcjonalnie do wymiaru etatu; poprzez miejsce pracy rozumie się pracę w uczelni lub jednostce badawczej (w oparciu o dane z systemu POL-on);
 - 3) nauczyciele akademicki, którzy nie świadczyli pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności, z wyłączeniem nieobecności spowodowanej wypadkiem przy pracy, urlopu wypoczynkowego, urlopu uznaniowego, oraz delegacji otrzymują dodatek okolicznościowy proporcjonalnie do przepracowanego okresu, pod warunkiem przepracowania co najmniej 90 dni w roku. Usprawiedliwione nieobecności liczone są łącznie z całego roku budżetowego. Jeden miesiąc liczony jest jako 30 dni kalendarzowych;
 - 4) dodatek okolicznościowy może zostać przyznany także nauczycielom akademickim zatrudnionym przy realizacji projektów, przy czym co do zasady powinien zostać sfinansowany z kosztów projektów;
 - 5) dodatek okolicznościowy nie przysługuje nauczycielom akademickim, którzy zostali ukarani karami porządkowymi, upomnieniem lub naganą w roku, za który przyznawany jest dodatek;
 - 6) dodatek okolicznościowy nie przysługuje nauczycielom akademickim, którzy otrzymali negatywną ocenę pracowniczą, w roku, w którym została dokonana ocena;
 - 7) 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:
- 1) 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;
- 2) pozostałym pracownikom dodatek okolicznościowy zostaje przyznany w wysokości proporcjonalnej:
 - a) do wymiaru etatu w przypadku pracowników, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu,
 - b) do okresu zatrudnienia, w przypadku zatrudnienia w ciągu roku kalendarzowego, ale nie później niż od 1 lipca,
 - c) do liczby przepracowanych miesięcy z wyłączeniem nieobecności spowodowanej wypadkiem w pracy, urlopem wypoczynkowym, urlopem uznaniowym oraz delegacją w przypadku pracowników nieświadczących pracy z powodu usprawiedliwionej nieobecności; usprawiedliwione nieobecności liczone są łącznie z całego roku budżetowego,. Jeden miesiąc liczony jest jako 30 dni kalendarzowych;
 - 3) dodatek okolicznościowy może zostać przyznany także pracownikom zatrudnionym przy realizacji projektów , przy czym co do zasady powinien zostać sfinansowany z kosztów projektów.
6. Dodatek okolicznościowy nie przysługuje pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi którzy:
- a) nie przepracowali 90 dni w roku kalendarzowym, za którym przyznawany jest dodatek okolicznościowy;
 - b) zostali ukarani karami porządkowymi, upomnienia i/lub nagany w roku, za który przyznawany jest dodatek.
7. W przypadkach szczególnie uzasadnionych pracownik nie będący nauczycielem akademickim może otrzymać dodatek okolicznościowy na warunkach i w wysokości ustalonej przez Rektora.

XV. NAGRODA REKTORA DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

§ 38

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.

§ 39

1. Nauczycielom akademickim zatrudnionym w Uczelni mogą być przyznawane następujące rodzaje Nagród Rektora:
 - 1) za działalność naukową:
indywidualne lub zespołowe I, II i III stopnia;
 - 2) za działalność dydaktyczną:
indywidualne lub zespołowe I, II i III stopnia;
 - 3) za działalność organizacyjną:
indywidualne lub zespołowe I, II i III stopnia;
 - 4) za całokształt dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego;
 - 5) za uzyskanie stopnia doktora habilitowanego;
 - 6) za uzyskanie tytułu profesora;
 - 7) za wyróżniającą się rozprawę doktorską, wyróżnioną przez radę dyscypliny lub Senat.
2. Nagrody Rektora co do zasady przyznawane są z okazji święta Uczelni, z zastrzeżeniem dalszych postanowień Regulaminu.

§ 40

1. Nagrody Rektora są przyznawane w szczególności za:
 - 1) 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;
 - 2) wyróżniającą się działalnością dydaktyczną:
 - a) kształcenie kadr naukowych potwierdzone podejmowaniem zainicjowanej problematyki badawczej przez innych pracowników nauki;
 - b) nowatorskie metody kształcenia studentów;
 - 3) 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;
 - 4) za całokształt dorobku - na podstawie indywidualnej decyzji Rektora.
2. Do składania wniosków o przyznanie nagród uprawnieni są kierownicy pionów oraz dyrektorzy instytutów. Rektor może przyznać nagrodę także z własnej inicjatywy. W przypadku nagród, o których mowa w § 39 ust. 1 pkt 5-7 wniosek może złożyć także zainteresowany pracownik.
 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.

§ 41

Ustala się następujące rodzaje nagród:

1) 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,
- d) za uzyskanie tytułu profesora – w wysokości do trzykrotności minimalnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego profesora,
- e) za uzyskanie stopnia doktora habilitowanego - w wysokości do dwukrotności minimalnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego profesora,
- f) za wyróżniającą się rozprawę doktorską, wyróżnioną przez radę dyscypliny lub Senat – w wysokości do minimalnej kwoty wynagrodzenia zasadniczego profesora;

2) 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.

§ 42

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 § 39 ust. 2; postanowienia ust. 2 niniejszego paragrafu stosuje się odpowiednio.

§ 43

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

§ 44

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.

§ 45

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 podstawie indywidualnej decyzji 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, nie później jednak niż w terminie 7 dni.
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 450 % minimalnego wynagrodzenia za pracę;
 - b) II stopnia – w wysokości nie większej niż 437 % minimalnego wynagrodzenia za pracę;
 - c) III stopnia – w wysokości nie większej niż 270 % minimalnego wynagrodzenia za pracę;

2) nagrody zespołowe:

- a) I stopnia – w wysokości nie większej niż 900 % minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- b) II stopnia – w wysokości nie większej niż 450 % minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- c) III stopnia – w wysokości nie większej niż 300 % minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§ 46

1. Poza nagrodą pieniężną pracownik, 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 albo podczas innej uroczystości uczelnianej.

XVII. WYNAGRODZENIE DODATKOWE

§ 47

1. Nauczycielom akademickim przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za:
 - 1) sprawowanie funkcji promotora w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora ;
 - 2) sprawowanie funkcji promotora pomocniczego w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora;
 - 3) opracowanie recenzji w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora albo w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego
 - 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. Postanowienia ust 1,2,3, niniejszego paragrafu stosuje się również do przewodów doktorskich wszczętych przed dniem 30 kwietnia 2019r.
4. 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**.

5. Stawki wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, określa **załącznik nr 2** do niniejszego Regulaminu.

§ 48

1. Pracownikom Uczelni przysługuje jednorazowy dodatek specjalny do wynagrodzenia za udział w:
 - 1) procesie rekrutacji, w którym Wynagrodzenie wypłaca się w terminie 30 dni od dnia zakończenia rekrutacji;
 - 2) 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;
 - 3) 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 dodatku do 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, nie niższej niż 24 zł brutto za studenta realizującego daną praktykę w roku akademickim. Za danego studenta dodatek przysługuje raz w roku.

XVIII. DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§ 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 w ten sposób, że: 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.
4. Z zastrzeżeniem ust. 1-3 do ustalania wysokości wynagrodzenia urlopowego i za czas urlopu stosuje się przepisy rozporządzenia wydanego na podstawie art. 173 k.p.

XX. DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE („TRZYNASTKA”)

§ 51

1. Wszystkim pracownikom Uczelni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne.
2. Pracownik, który nie przepracował w Uczelni pełnego (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 co do zasady 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) stawiania 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 § 55 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 PRZY CZYNNIACH 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 rozporządzenia wydanego na podstawie art. 173 k.p.
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

1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach.
2. Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.
3. Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny, a także normy przydziału i zużycia.

4. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.
5. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.
6. Zasady używania odzieży i obuwia ochronnego, rodzaj odzieży i obuwia ochronnego, przysługiwanie ich na określonych stanowiskach pracy, normy przydziału i zużycia, a także zasady ustania ekwiwalentu za używanie własnej odzieży i za pranie odzieży oraz jego wysokość określi Kanclerz w drodze odrębnego zarządzenia, uprzednio konsultując je z zakładowymi organizacjami związkowymi.

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, i dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy w roku kalendarzowym, z zastrzeżeniem postanowień § 4 ust. 3, płatne są niezależnie od wynagrodzenia albo zasiłku za okres niezdolności do pracy. 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 na czas 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. 297 k.p.

XXVIII. DIETY I INNE NALEŻNOŚCI Z TYTUŁU PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ

§ 61

Podróż służbowa

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 i w wysokości wynikającej z przepisów wydanych na podstawie art. 77⁵ § 2 k.p., z zastrzeżeniem innych postanowień niniejszego paragrafu.

2. Krajowa podróż służbowa odbywa się środkami transportu publicznego. Przy wyborze środka transportu należy się kierować zasadą racjonalności kosztów, charakterem podróży i trudnością dojazdu. Zasadą jest odbywanie podróży klasą II transportu kolejowego. Wyjątki od tej zasady określa pracodawca.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, za zgodą Rektora APS, dopuszcza się odbycie podróży krajowej transportem lotniczym. W przypadku podróży zagranicznej nie jest wymagana dodatkowa zgoda na jej odbycie transportem lotniczym.
4. Na wniosek pracownika pracodawca może wyrazić zgodę na przejazd w podróży krajowej lub podróży zagranicznej samochodem osobowym, niebędącym własnością pracodawcy. Wysokość bazowej stawki za 1 km podróży odbywanej własnym środkiem transportu określona jest w przepisach wydanych na podstawie art. 34a ust. 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym.
5. W przypadku określonym w ust. 4 przysługuje zwrot kosztów podróży za każdy kilometr podróży w wysokości:
 - 1) 60% maksymalnej stawki bazowej za 1 km – w przypadku odbywania podróży przez 1 osobę;
 - 2) 85% maksymalnej stawki bazowej za 1 km – w przypadku odbywania podróży przez 2 osoby;
 - 3) 100% maksymalnej stawki bazowej za 1 km – w przypadku odbywania podróży przez więcej niż 2 osoby.
6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, na umotywowany wniosek pracownika potwierdzający poniesienie faktycznych kosztów przekraczających ustalone limity, Rektor może wyrazić zgodę na rozliczenie według stawki wyższej niż określona w ust. 5, nie wyższej jednak niż wynikająca z ust. 5 pkt 3.
7. W przypadku odbywania podróży służbowej samochodem elektrycznym stosuje się stawkę, o której mowa w ust. 4 jak samochodu osobowego o pojemności skokowej silnika do 900 cm³. Postanowienia ust. 5 stosuje się odpowiednio.
8. Podróż służbowa samochodem niebędącym własnością pracodawcy powinna odbyć się najkrótszą trasą, której bez uzasadnionych powodów nie należy wydłużać. W razie wątpliwości pracodawca może dokonać weryfikacji przedłożonej ewidencji przebiegu

pojazdu za pomocą narzędzia Mapy Google W przypadku wystąpienia utrudnień w ruchu drogowym (spowodowanych np.: remontami, objazdami), a także innych uzasadnionych okoliczności, pracownik powinien przedstawić wyjaśnienie dotyczące przyczyny zwiększenia liczby przejechanych kilometrów i uzyskać akceptację osoby uprawnionej.

9. W przypadku odbywania podróży służbowej własnym samochodem osobowym:
 - 1) pracownik zobowiązany jest do posiadania orzeczenia lekarskiego, lekarza medycyny pracy, stwierdzającego brak przeciwwskazań do odbycia podróży służbowej samochodem osobowym w charakterze kierowcy;
 - 2) pracodawca nie odpowiada wobec pracownika za poniesioną przez niego szkodę w związku z używaniem samochodu, niebędącego własnością pracodawcy, do celów służbowych;
 - 3) pracodawca nie odpowiada wobec osób trzecich za zdarzenia spowodowane przez pracownika w związku z ruchem samochodu niebędącego własnością pracodawcy;
 - 4) ryczałt za jazdy miejscowe nie przysługuje.
10. W przypadku korzystania z usługi hotelowej, jej koszt za jedną noc nie może przekraczać 15-krotności stawki diety przysługującej za jeden dzień. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Rektor może wyrazić zgodę na pokrycie wyższych kosztów, w szczególności, gdy na terenie miejscowości, do której odbywana jest podróż służbowa nie ma tańszych obiektów noclegowych.

§ 62

Wyjazd nie będący podróżą służbową

1. Podróżą służbową nie są wyjazdy realizowane podczas urlopów nauczycieli akademickich, o których mowa w art. 130 Ustawy, a także urlopów i czasu wolnego, o których mowa w art. 103¹, art. 103² i art. 103⁶ k.p.
2. W przypadku wyjazdów w celach szkoleniowych Uczelnia może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe dodatkowe świadczenia, w szczególności pokryć opłaty za kształcenie, przejazd, podręczniki i zakwaterowanie.
3. Pracownikowi Uczelni wyjeżdżającemu z własnej inicjatywy (bez polecenia pracodawcy) poza miejsce pracy i opuszczającemu zakład pracy, pracodawca może usprawiedliwić nieobecność w pracy. Wyjazd, o którym mowa w zdaniu poprzednim, nie stanowi podróży służbowej, a pracownik nie otrzymuje polecenia wyjazdu

służbowego.

4. W związku z wyjazdem, o którym mowa w ust. 1 i 3 pracownikowi może zostać przyznany zwrot niektórych kosztów podróży, za wyjątkiem diety. Pracownik, składając wniosek o wyrażenie zgody na usprawiedliwienie nieobecności w pracy, określa, o jakie świadczenia ze strony pracodawcy i o dofinansowanie w jakiej wysokości wnioskuje.
5. Pracodawca, w miarę posiadanych środków, może przyznać Pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, niektóre albo wszystkie świadczenia, o których mowa w § 61, za wyjątkiem diety, w wysokości nie wyższej niż określona w tym paragrafie.
6. Zgodę na usprawiedliwienie nieobecności oraz zwrot kosztów, o których mowa w ust. 2 i 3 wydaje Retor.

§ 63

Koszty podróży osób nie będących pracownikami APS

1. Zwrot kosztów podróży na zasadach określonych w § 61-62 może zostać przyznany także studentom, doktorantom, wolontariuszom i innym osobom wykonującym uzgodnione z Uczelnią zadania na jej rzecz.
2. Rektor w drodze zarządzenia określi szczegółowe zasady odbywania podróży służbowych, ich finansowania i rozliczania.

XXIX. POSTANOWIENIA KOŃCOWE I PRZEJŚCIOWE

§ 64

1. 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.
2. Wnioski dotyczące przyznania okresowych zmiennych składników wynagrodzenia, o których mowaw niniejszym Regulaminie, nierozpatrzone do dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu podlegają rozpatrzeniu na zasadach dotychczasowych.

§ 65

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), jakości pracy i znaczenia powierzonych obowiązków dla pracodawcy,

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 oraz art. 18^{3c} i art. 78 § 1 k.p.
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 ustalonych na podstawie rozeznania rynku.
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, przy czym w każdym przypadku muszą one być zgodne z krajowym prawem pracy. 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.

§ 66

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.

§ 67

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 jednostce właściwej do spraw kadr.

§ 68

1. 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.
2. Dotychczasowe dodatki organizacyjne przyznane w związku z pełnieniem funkcji lub kierowaniem zespołem mniejszym niż 5 osób przekształcają się w dodatki zadaniowe w wysokości nie mniejszej niż dotychczasowa bez konieczności ich wypowiedzenia i pozostają dodatkami przyznanymi na czas pełnienia funkcji chyba, że dotychczas były przyznane jedynie na czas określony. Postanowienia ust. 1 stosuje się odpowiednio.

§ 69

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

§ 70

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	100% (9370)
		Profesor uczelni	nie mniej niż 83% wynagrodzenia zasadniczego profesora
2	Adiunkci	Adiunkt	nie mniej niż 73% wynagrodzenia zasadniczego profesora
3	Asystenci, lektorzy, instruktorzy	Asystent	nie mniej niż 50% wynagrodzenia zasadniczego profesora
		Lektor	
		Instruktor	

Przy czym określone wynagrodzenie zasadnicze przysługujące nauczycielowi nie może być niższe niż aktualnie obowiązujące minimalne wynagrodzenie za pracę.

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 %	Przystępuje 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%	Przystępuje po sporządzeniu recenzji w terminie 2 miesięcy od dnia otrzymania wniosku
4	Recenzent i promotor w postępowaniu o nadanie tytułu doktora honoris causa i innych tytułów honorowych określonych w statucie APS	27%	Wypłata przysługuje po wykonaniu zadania – w formie umowy o dzieło z przeniesieniem autorskich praw majątkowych do recenzji; promotor w formie umowy zlecenia
5	Recenzent w postępowaniu o nadanie stopnia doktora habilitowanego (za sporządzenie	33%	Przystępuje po sporządzeniu recenzji w terminie 8 tygodni od dnia otrzymania

	recenzji)		wniosku
6	Recenzent w postępowaniu o tytułu profesora	40%	Przystępuje po wykonaniu zadania
7	Przewodniczący, sekretarz komisji..habilitacyjnej	33%	Przystępuje po zakończeniu postępowaniaw sprawie nadania stopnia
8	Członek komisji habilitacyjnej w tym będący recenzentem.	17%	

Tabela 2.

**DODATKOWE WYNAGRODZENIA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
POSTĘPOWANIACH AWANSOWYCH**

(dotyczy przewodów doktorskich wszczętych przed 1 października 2019 r., które muszą być zakończone do 31 grudnia 2024 r. lub zostaną 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%	Przystępuje po nadaniu stopnia
2	Promotor pomocniczy w przewodzie doktorskim		Nie przystępuje
3	Recenzent w przewodzie doktorskim	34%	Przystępuje po sporządzeniu recenzji (w terminie 2 miesięcy od dnia zlecenia jej sporządzenia)

4	Recenzent i promotor w postępowaniu nadanie tytułu doktora honoris causa	27%	Wypłata przysługuje po wykonaniu zadania – w formie umowy o dzieło z przeniesieniem autorskich praw majątkowych do recenzji ; promotor w formie umowy zlecenia
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 miesięcy od dnia zlecenia jej sporządzenia)

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

JEDNORAZOWY ROCZNY DODATEK SPECJALNY DO WYNAGRODZENIA

a) **„REKRUTACYJNY” ZA UDZIAŁ W PROCESIE REKRUTACYJNYM NA
STUDIA I DO SZKÓŁDOKTORSKICH**

Lp	Nauczyciel akademicki powołany w skład Uczelnianej Komisji Rekrutacyjnej:	Wynagrodzenie maksymalne (w zł)
I.		
1	Przewodniczący	2800
2	Sekretarz	2600
3	Członek	2400
II.		
1	Pracownik niebędący nauczycielem akademickim biorący udział w procesie rekrutacji na studia (nie będący członkiem komisji)	400-1000*
2	Nauczyciel akademicki biorący udział w przedmiotowym zespole egzaminacyjnym (nie będący członkiem komisji) – egzaminator	800
3	Nauczyciel akademicki powołany w skład Zespołu ds. Rozpatrywania Odwołań	1600
4	Nauczyciel akademicki powołany w skład Komisji Rekrutacyjnej do Szkoły Doktorskiej (przewodniczący, sekretarz, członek)	600

*w zależności od stopnia zaangażowania

b) ZA UDZIAŁ W PRACACH UCZELNIANEGO ZESPOŁU DO SPRAW WEWNĘTRZNEGO SYSTEMU ZAPEWNIANIA JAKOŚCI KSZTAŁCENIA

	Członkowie Uczelnianego Zespołu do spraw Wewnętrznego Systemu Zapewniania Jakości Kształcenia (UZ ds. WSZJK)	1600
--	--	------

c) „DOKTORANCKI” W PROCESIE OCENY ŚRÓDOKRESOWEJ W SZKOLE DOKTORSKIEJ APS

Lp	Funkcja	Wynagrodzeni emaksymalne (w zł)
1	nauczyciel akademicki będący członkiem komisji ds. oceny śródkresowej w szkole doktorskiej APS: Przewodniczący Komisji, Kierownik Szkoły Doktorskiej	2000
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

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

**WYNAGRODZENIE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH ZA GODZINY
PONADWYMIAROWE**

Lp.	Stanowisko	Minimalna stawka 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 (w zł)	
		Minimalny	Maksymalny
1	Rektor	X	9370 (ustala minister)
2	Prorektor	2000	4700
3	Dyrektor Instytutu	1600****	3000****
4	Zastępca Dyrektora Instytutu	1000***	1800***
5	Kierownik studium	700**	1500**
6	Kierownik katedry, kierownik zakładu	600*	1400*

* Jednostka zatrudniająca do 8 osób (wraz z kierownikiem) 600 zł., a powyżej 8 osób 1400 zł.

** Jednostka zatrudniająca do 8 osób (wraz z kierownikiem) 700 zł., a powyżej 8 osób 1500 zł

*** Jednostka organizacyjna zatrudniająca do 30 osób 1000 zł., a powyżej 30 osób 1800 zł

**** Jednostka organizacyjna zatrudniająca do 30 osób 1600 zł., powyżej 30 osób 3000

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)	Minimalne kwalifikacje		Minimalne wynagrodzenie zasadnicze (w zł)	Minimalny dodatek funkcyjny (w zł)	Maksymalny dodatek funkcyjny (w zł)
		wykształcenie	liczba lat pracy			
1	2	3	4	5	6	7
1	Kanclerz	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczy m	9000	1800	4700
2	Kwestor	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczy m lub samodzielny m	8100	1500	3600
3	Zastępca kanclerza	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku	7800	1300	3300

			kierowniczy m lub samodzielny m			
4	Zastępca kvestora	wyższe	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczy m lub samodzielny m	7200	800	2700
5	Audytór wewnętrzny	wg odrębnych przepisów		6300	-	
6	Radca prawny	wg odrębnych przepisów		7200	1000	2800
7	Kierownik działu lub biura, innej równorzędnej komórki organizacyjnej; kierownik domu studenta	wyższe	5	6000	600	2500
7	Główny specjalista, administrator sieci,	wyższe	5	6000		
8	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		6000		
9	zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej	wyższe	5	5600	500	

		średnie	15, w tym 10 lat na stanowisku specjalisty w danej dziedzinie			1500
9	Starszy specjalista,	wyższe	5	5400		
		średnie	10, w tym 5 lat na stanowisku specjalisty w danej dziedzinie			
10	Starszy specjalista/inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, prawnych	wg odrębnych przepisów		5400		
11	Specjalista,	wyższe	3	5200		
		średnie	8			
12	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		5200		
13	Samodzielny referent	wyższe	3	4800		
13	Starszy referent	wyższe	-	4700		
		średnie	4			

14	Referent	średnie	-	4600		
		zasadnicze zawodowe	2			
15	Inspektor ochrony mienia	średnie	-	4300*		
		podstawowe	2			
16	Pomoc; konserwator- i inne stanowiska równorzędne	zasadnicze	-	4300*		
17	Pracownik gospodarczy,	podstawowe		4300*		
18	Pomocniczy pracownik obsługi, pracownik obsługi recepcji	podstawowe	-	4300*		
19	Inne stanowiska	wyższe	-	4400		
20		średnie	-	4350		
21		podstawowe	-	4300*		

*Minimalne wynagrodzenie zasadnicze wzrasta do minimalnego wynagrodzenia za pracę zgodnie z obowiązującym Rozporządzeniem.

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**

Lp.	Stanowisko	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze w dniu wejścia w życie Regulaminu (w zł)
1	Starszy kustosz dyplomowany, starszy dokumentalista dyplomowany	6000
2	Kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany	4800

1. W celu zatrudnienia na każdym ze stanowisk określonych w Tabeli B, I. pracownik musi wykazać się:
 - 1) posiadaniem tytułu zawodowego magistra lub równorzędnego;
 - 2) posiadaniem co najmniej pięcioletniego doświadczenia zawodowego;
 - 3) znajomością co najmniej jednego języka obcego na poziomie B2,
 - 4) posiadaniem udokumentowanego dorobku naukowego (minimum 5 publikacji z zakresu bibliotekoznawstwa, informacji naukowej lub nauk pokrewnych, w tym co najmniej 2 recenzowane) i organizacyjny
2. 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.
3. 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.
4. 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	5000
		wyższe magisterskie oraz podyplomowe bibliotekoznawcze	12 lat w bibliotece naukowej	
2	Starszy bibliotekarz,	wyższe magisterskie bibliotekarskie	6 lat w bibliotece naukowej	4800
		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	4600
		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, średnie oraz praktyki lub szkolenia w zakresie związanym z zadaniami biblioteki	-	4500

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

Lp.	Funkcja	Wymagania kwalifikacyjne	Stawka minimalnego i maksymalnego dodatku funkcyjnego	
			Minimalny dodatek funkcyjny (w zł)	Maksymalny dodatek funkcyjny (w zł)
1	2	3	4	5
1	Dyrektor biblioteki głównej	kwalifikacje kustosza dyplomowanego lub posiadanie tytułu naukowego	600	2500
2	Zastępca dyrektora biblioteki głównej	kwalifikacje starszego bibliotekarza	500	1500

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 (w zł)	Minimalnego dodatku funkcyjnego (w zł)	Maksymalnego dodatku funkcyjnego (w zł)
1	Kierownik (dyrektor) wydawnictwa, redaktor naczelný	Wyższe	5	6000	600	2500
2	Zastępcą kierownika (dyrektora) wydawnictwa, sekretarz wydawnictwa	Wyższe	4	5600	500	1500
	Starszy redaktor	Wyższe	4	5200	-	-
3	Redaktor techniczny	Średnie	3	5000	-	-
4	Redaktor	Wyższe	2	5000		

WYSOKOŚĆ DODATKU PROJEKTOWEGO W STAWCE GODZINOWEJ

	Kierownik projektu	Zastępca kierownika projektu / kierownik zadania lub etapu badawczego	Badacz / Ekspert / Wykonawca w projekcie
osoba posiadająca tytuł naukowy profesora	140 zł	135 zł	130 zł
osoba posiadająca stopień naukowy doktora habilitowanego	135 zł	130 zł	125 zł
osoba posiadająca stopień naukowy doktora	130 zł	125 zł	120 zł
osoba posiadająca wyższe wykształcenie	120 zł	115 zł	110 zł
osoba nieposiadająca wyższego wykształcenia	110 zł	105 zł	100 zł

Stawki w złotych brutto.

W budżecie projektu zabezpieczone powinny zostać środki na pokrycie kosztów pracodawcy związanych z wypłatą dodatku (dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz składki na ubezpieczenie społeczne pracodawcy, składka na Fundusz Pracy, wpłata pracodawcy na PPK, odpis na ZFŚS).