

Zarządzenie nr 42/2023
Rektora Akademii Nauk Stosowanych w Wałczu
z dnia 05.10.2023 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania
w Akademii Nauk Stosowanych w Wałczu

Na podstawie art. 126 ust. 2 w zw. z art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2023 r. poz. 742 t.j. ze zm.) zarządzam co następuje:

§ 1

Wprowadza się Regulamin wynagradzania, stanowiący załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania, a Regulamin wynagradzania z dniem 20.10.2023 r.

§ 3

Z dniem 20.10.2023 r. uchyla się zarządzenie nr 50/2022 Rektora Akademii Nauk Stosowanych w Wałczu z dnia 15.12.2022 r. wraz z załączonym Regulaminem wynagradzania.

Rektor
Akademii Nauk Stosowanych
w Wałczu

/-/ dr Dariusz Skalski, prof. uczelni

**Regulamin wynagradzania
w Akademii Nauk Stosowanych w Wałczu**

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

1. Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz art. 126 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce ustala się warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Akademii Nauk Stosowanych w Wałczu, zwaną dalej „ANS w Wałczu”.
2. Postanowienia regulaminu wynagradzania w ANS w Wałczu, zwanego dalej „regulaminem”, stosuje się wobec wszystkich pracowników bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko.

§ 2

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i posiadanych kwalifikacji.
2. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, nie może być niższe od obowiązującego na dany rok wynagrodzenia minimalnego.
3. Pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze oraz pozostałe składniki wynagrodzenia za pracę, proporcjonalne do wymiaru czasu pracy ustalonego w umowie o pracę.

§ 3

W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą i zasad ich przyznawania, nieuregulowanych w regulaminie, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. u. z 2018 r. poz. 1668 z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą”, innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych na ich podstawie.

§ 4

1. Ustala się:
 - 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu;

- 2) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu;
 - 3) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu.
2. Wynagrodzenie pracownika uczelni składa się z:
- 1) wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) dodatku za staż pracy,
 - 3) premi regulaminowej w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim,
- które stanowią stałe składniki wynagrodzenia.
3. Pracownik uczelni publicznej może otrzymywać:
- 1) dodatek funkcyjny,
 - 2) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe albo godziny nadliczbowe,
 - 3) dodatek zadaniowy,
 - 4) premię uznaniową w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim,
 - 5) nagrodę,
 - 6) dodatek specjalny,
 - 7) dodatek okazjonalny,
- które stanowią zmienne składniki wynagrodzenia.

Rozdział II

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie miesięcznych stawek zaszeregowania pracownika.
2. Podstawę zaszeregowania pracownika określają tabele stanowiące załączniki nr 1 i 2 do regulaminu.
3. Wynagrodzenie zasadnicze określone w załącznikach nr 1 i 2 do regulaminu przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.

Rozdział III

Zasady wynagradzania za pracę

§ 6

1. Wysokość wynagrodzenia za pracę ustala się w oparciu o rodzaj wykonywanej pracy oraz kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu.
2. Wysokość składników indywidualnego wynagrodzenia ustala się w ramach środków przewidzianych na wynagrodzenia osobowe w planie rzeczowo-finansowym ANS w Wałczu.
3. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika podejmuje rektor.
4. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny rektora ustala minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki na wniosek rady uczelni. Rada uczelni może przyznać rektorowi dodatek zadaniowy, o którym mowa w § 13 niniejszego regulaminu.
5. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy.
6. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich – przez 156 godzin.
7. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry, a pozostałe składniki wynagrodzenia – z dołu.
8. Termin wypłaty wynagrodzeń nauczycieli akademickich ustala się na pierwszy dzień każdego miesiąca. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie jest wypłacane w następującym po nim pierwszym dniu roboczym. W przypadkach spowodowanych siłą wyższą, wyłączną winą osoby trzeciej, wyłączną winą pracownika, a także innych niezależnych od pracodawcy, zastrzega się możliwość wypłaty wynagrodzenia w terminie późniejszym, jednak niezwłocznie po ustaniu przyczyny uzasadniającej opóźnienie. O późniejszym terminie wypłaty wynagrodzenia rektor zawiadamia zainteresowanych pracowników.
9. Prawo do wynagrodzenia wypłacanego z góry wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wynagrodzenie wypłacone za ten miesiąc.
10. W czasie choroby lub innej nieprzewidzianej usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego, godziny zajęć dydaktycznych, wynikające z pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska, które według planu zajęć przypadająby w okresie tej nieobecności, zalicza się dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem.

11. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu:
- 1) zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego;
 - 2) przewidzianej nieobecności w pracy związanej z urlopem naukowym, długotrwałą chorobą, urlopem w celu odbycia za granicą kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego uczestnictwa w konferencji albo uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej, urlopem dla poratowania zdrowia, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim;
 - 3) ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego
 - zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą rocznego pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska, za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym są prowadzone zajęcia dydaktyczne.
12. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków może ulec obniżeniu nie więcej niż o 50%, a tymczasowo aresztowanego ulega obniżeniu nie więcej niż o 50% począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie. W okresie zawieszenia nie przysługują zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w § 4 ust.3.
13. Termin wypłaty wynagrodzeń pracowników administracyjnych i obsługowych ustala się na ostatni dzień każdego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
14. Sporządzenie list płac oraz realizacja wypłaty wynagrodzenia powinny odbywać się w sposób zabezpieczający ochronę danych i dóbr osobistych.

§ 7

Wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, a wynagrodzenie nauczyciela akademickiego stanowi honorarium związane z korzystaniem z praw autorskich lub rozporządzaniem tymi prawami.

Rozdział IV

Dodatki do wynagrodzenia za pracę

§ 8

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.

2. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia objęcia funkcji, o której mowa w ust. 1, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji.
3. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
4. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków, od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie.

§ 9

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
 - 1) pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc;
 - 2) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje, począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
3. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia;
 - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych, jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 3) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
4. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy, okresy o których mowa w ust. 3 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy o których mowa w ust. 3 pkt 2-4, na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie, z tym że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy o których mowa w ust. 3, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
5. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

6. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy, ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.

§ 10

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku nauczyciela akademickiego, wykonującemu pracę w godzinach ponadwymiarowych, przysługuje wynagrodzenie obliczone według stawki za godzinę obliczeniową odpowiadającą 45 minutom.
2. Stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych określone zostaną zarządzeniem rektora.
3. Wymiar godzin ponadwymiarowych ustala się na podstawie przepracowanych godzin.
4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się na podstawie indywidualnych sprawozdań z wykonania zajęć dydaktycznych, po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem, raz w roku, w terminie jednego miesiąca od zakończenia roku akademickiego.
5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie, o którym mowa w ust. 4.

§ 11

Pracownik ma prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości i na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

§ 12

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej, w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z obowiązującego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

§ 13

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek zadaniowy z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania, w szczególności:
 - 1) udziału w pracach zespołu lub komisji, powołanych przez rektora;
 - 2) wykonywania czynności w ramach relacji ANS w Wałczu z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w zakresie określonym przez rektora;
 - 3) czasowego zastępstwa nieobecnego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim;
 - 4) pełnienia funkcji pełnomocnika rektora do spraw określonych przez rektora.
2. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

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

§ 14

1. Pracownikowi przysługuje dodatek specjalny z tytułu wykonywania innych czynności powierzonych przez rektora, takich jak np. praca przy projektach finansowanych ze środków zewnętrznych, kierowanie zespołem poniżej 5 osób itp.
2. Wysokość dodatku specjalnego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 15

Pracownikowi może zostać przyznany dodatek okazjonalny w przypadku przyznania Uczelni dodatkowych środków na ten cel.

Rozdział IV

Premie i nagrody

§ 16

1. Pracownik może otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrodę rektora.
2. Nagrodę przyznaje się za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne, organizacyjne lub inne osiągnięcia ważne dla funkcjonowania i rozwoju Uczelni.
3. Wysokość nagrody ustala rektor.
4. Rektor może przyznać pracownikowi nagrodę:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej będącej miejscem pracy pracownika.
5. Szczegółowe kryteria przyznawania nagród rektora określone zostaną odrębnym zarządzeniem.

§ 17

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana premia uznaniowa.
2. Regulamin premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa załącznik nr 4 do regulaminu.

§ 18

1. Pracownikowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:
 - 1) 75% wynagrodzenia miesięcznego - za 20 lat pracy;

- 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego - za 25 lat pracy;
 - 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego - za 30 lat pracy;
 - 4) 200% wynagrodzenia miesięcznego - za 35 lat pracy;
 - 5) 300% wynagrodzenia miesięcznego - za 40 lat pracy;
 - 6) 400% wynagrodzenia miesięcznego - za 45 lat pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej, zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
 3. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do nagrody jubileuszowej ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
 4. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda jubileuszowa przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody zgodnie z ust. 1 brakuje mniej niż 12 miesięcy.
 5. 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 obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 6. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, 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.

Rozdział V

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 19

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

Rozdział VI

Świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

§ 20

1. Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się zgodnie z przepisami ustaw: przepisy wprowadzające – prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

2. Pracownikowi przysługują świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na zasadach określonych w odrębnym regulaminie.

Rozdział VII

Odprawy

§ 21

1. Nauczycielowi akademickiemu przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w uczelni stanowiącej jego podstawowe miejsce pracy, w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego, otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika niebędącego nauczycielem akademickim.
3. Pracownik Uczelni, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Rozdział VIII

Postanowienia końcowe

§ 22

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

§ 23

1. Rektor może ogłosić, w formie komunikatu, przeciętne miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego w ANS w Wałczu na stanowiskach, o których mowa w § 5 ust. 2.
2. Wymagania kwalifikacyjne określone w tabeli podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącej załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu, mają zastosowanie do osób, z którymi stosunek pracy zostanie nawiązany po wejściu w życie Regulaminu wynagradzania.
3. Pracownicy mają obowiązek zapoznania się z postanowieniami niniejszego regulaminu.
4. Treść regulaminu została uzgodniona z przedstawicielem pracowników ANS w Wałczu.

Zatwierdza:

.....
(uzgodniono z pracownikiem wybranym
przez załogę do reprezentowania jej interesu)

**Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego
nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych**

Lp.	Stanowisko	Stawka minimalna
1.	Profesor	100 % (określona w przepisach wydanych na podstawie art. 137 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku - Prawo o szkolnictwie wyższym)
2.	Profesor uczelni	83 %
3.	Adiunkt	73 %
4.	Asystent	50 %
5.	Lektor	50 %
6.	Instruktor	50 %

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna	Dodatek funkcyjny	
		Wykształcenie	Liczba lat pracy		Min.	Max.
1.	Kanclerz	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów powiększone o 1 000 zł	800	1 600
2.	Zastępca Kanclerza	wyższe magisterskie	6	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów powiększone o 500 zł	400	1 200
3.	Kwestor	wyższe magisterskie	8, w tym 3 na stanowisku kierowniczym	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów	800	1 600

				powiększone o 1 000 zł		
4.	Zastępca Kwestora	wyższe magisterskie	6	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów powiększone o 500 zł	400	1 200
5.	Dyrektor Biblioteki	wyższe magisterskie	5	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów powiększone o 500 zł	200	800
6.	Dyrektor Centrum Technologii	wyższe magisterskie	5	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów powiększone o 500 zł	200	800
7.	Dyrektor Centrum Informatycznego	wyższe magisterskie	5	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów	200	800

				powiększone o 500 zł		
8.	Kierownik	wyższe magisterskie	5	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów powiększone o 400 zł	200	800
9.	Główny specjalista*	wyższe	5	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów powiększone o 400 zł	-	-
10.	Bibliotekarz	wyższe	3	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów powiększone o 300 zł	-	-
11.	Starszy specjalista*	wyższe	4	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów	-	-

				powiększone o 400 zł		
12.	Specjalista*	wyższe	3	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów powiększone o 300 zł	-	-
		średnie	4	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów powiększone o 300 zł	-	-
13.	Starszy referent*	wyższe	0	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów powiększone o 200 zł	-	-
		średnie	2	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów	-	-

				powiększone o 200 zł		
14.	Informatyk	wyższe	3	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów	-	-
		średnie	4	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów	-	-
15.	Referent*	średnie	0	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów	-	-
16.	pomoc techniczna	zawodowe	0	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów	-	-
17.	Pracownik gospodarczy, sprzątaczką	podstawowe	0	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej	-	-

				z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów		
Stanowiska uregulowane odrębnymi przepisami						
18.	Pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych i obrony cywilnej	Wg odrębnych przepisów	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów powiększone o 200 zł	-	-	
19.	Specjalista ds. BHP i ochrony przeciwpożarowej	Wg odrębnych przepisów	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów powiększone o 200 zł	-	-	
20.	Prawnik	Wg odrębnych przepisów	minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości wynikającej z obowiązującego rozporządzenia Rady Ministrów powiększone o 200 zł	-	-	

* Główny specjalista / starszy specjalista / specjalista / samodzielny referent / starszy referent / referent:

- finansowy,
- ds. administracji,
- ds. kadr,
- ds. prawnych,
- ds. promocji,
- ds. dydaktyki,
- ds. projektów i współpracy międzynarodowej,
- ds. technicznych.

Załącznik nr 3 do
Regulaminu wynagradzania
w ANS w Wałczu

**Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich
pełniących funkcje kierownicze**

Lp.	Stanowisko	Stawka minimalna
1.	Prorektor	1 600 zł
2.	Dyrektor Instytutu	500 zł
3.	Zastępca Dyrektora Instytutu	400 zł
4.	Inne stanowisko kierownicze	300 zł

Regulamin premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

§ 1

Regulamin określa zasady przyznawania premii regulaminowej i uznaniowej dla pracowników ANS w Wałczu niebędących nauczycielami akademickimi.

§ 2

1. Niewykorzystane środki z planowanego funduszu wynagrodzeń pracowników niebędących nauczycielami akademickimi mogą być przeznaczone na premie uznaniowe.
2. Premie, o których mowa w ust. 1, przyznaje rektor.
3. Niewykorzystane środki w danym roku kalendarzowym nie przechodzą na rok następny.

I. Prawo do premii regulaminowej

§ 3

1. Premia regulaminowa przysługuje pracownikowi za dni przepracowane w danym miesiącu, za który wypłacane jest wynagrodzenie zasadnicze.
2. Premia regulaminowa wchodzi w skład miesięcznego wynagrodzenia pracownika i wypłacana jest raz w miesiącu, łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym.

§ 4

1. Pracownikom zajmujących stanowiska kierownicze, przysługuje indywidualna premia regulaminowa w wysokości 35% wynagrodzenia zasadniczego za dany miesiąc.
2. Pozostałym pracownikom przysługuje indywidualna premia regulaminowa w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego za dany miesiąc.

§ 5

Premia regulaminowa naliczana jest w wysokości procentowej od wynagrodzenia zasadniczego pracownika, w wysokości określonej w § 4, bez konieczności comiesięcznego wnioskowania.

II. Zasady naliczania i przyznawania premii regulaminowej

§ 6

1. Premia regulaminowa przyznawana jest pracownikom, którzy właściwie wykonują swoje obowiązki służbowe, w szczególności za:

- 1) należyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych z uwzględnieniem terminowości, samodzielności i złożoności wykonywania zadań, ich jakości oraz wydajności pracy;
 - 2) właściwe wykorzystywanie czasu pracy;
 - 3) racjonalne wykorzystywanie narzędzi pracy i materiałów;
 - 4) dbałość o stan techniczny przydzielonych urządzeń i sprzętu;
 - 5) przestrzeganie zasad dyscypliny pracy, ładu i porządku, poprawę bhp i p.poż.;
 - 6) troskę o mienie Akademii Nauk Stosowanych w Wałczu i właściwe gospodarowanie nim;
 - 7) wykazywanie inicjatywy i aktywnego stosunku do wykonywanej pracy, ze szczególnym uwzględnieniem gotowości podejmowania pracy w zastępstwie;
 - 8) wykazywanie właściwego stosunku do osoby przełożonego, do współpracowników oraz do innych osób, a szczególnie do studentów.
2. Pracownik może mieć obniżoną premię regulaminową lub może być jej pozbawiony w całości, w przypadku niewywiązywania się z obowiązków, o których mowa w ust. 1 oraz w następujących przypadkach:
- 1) rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;
 - 2) rażącego naruszenia przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
 - 3) samowolnego opuszczenia stanowiska pracy w czasie pracy;
 - 4) opuszczenia bez usprawiedliwienia co najmniej jednego dnia roboczego;
 - 5) naruszenia obowiązku trzeźwości oraz zakazu spożywania alkoholu w czasie pracy;
 - 6) 3-krotnego nieusprawiedliwionego spóźnienia się do pracy;
 - 7) niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków służbowych lub poleceń przełożonych;
 - 8) udokumentowanego niedbalstwa lub niegospodarności w istotnym rozmiarze.
3. Jeżeli przewinienie, o którym mowa w ust. 2 nastąpiło w miesiącu po naliczeniu premii regulaminowej i jej wypłaceniu za dany miesiąc, pozbawia się pracownika premii regulaminowej lub części premii regulaminowej w kolejnym miesiącu na podstawie decyzji rektora.
2. Pracownik ma prawo odwołania się od decyzji do rektora, z zachowaniem drogi służbowej, w terminie 7 dni od zawiadomienia go, nie później jednak niż w terminie 7 dni od daty wypłaty wynagrodzenia uwzględniającego tę decyzję. W przedmiotowej sprawie rektor podejmuje decyzję w terminie 14 dni, po zapoznaniu się z opinią przedstawiciela pracowników ANS w Wałczu.

3. Ostateczną decyzję rektora przekazuje się do płac i kadr uczelni.
4. W przypadku uwzględnienia odwołania pracownika, wypłaty premii dokonuje się w najbliższym terminie wypłaty.

§ 7

Premię regulaminową wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 §1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 42 ust.1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

III. Premia uznaniowa

§ 8

1. Oprócz premii regulaminowej, o której mowa w § 6 Regulaminu premiowania, pracownikowi który wyróżnia się spośród innych pracowników poprzez swoje szczególne osiągnięcia w pracy, może być przyznana premia uznaniowa, zgodnie z § 2 ust. 1 Regulaminu premiowania.
2. Premia uznaniowa zależy od swobodnego uznania pracodawcy, nie ma charakteru roszczeniowego i nie wchodzi do podstawy wynagrodzenia urlopowego.
3. Premię uznaniową wlicza się do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby ustalonej zgodnie z zapisem art. 92 § 1 i 2 Kodeksu pracy oraz wlicza się do podstawy zasiłków wypłacanych z ZUS, ustalonej na podstawie art. 42 ust.1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

§ 9

1. W ramach środków, o których mowa w § 2 ust. 1, rektor przyznaje premię uznaniową:
 - 1) kanclerzowi, kwestorowi - z własnej inicjatywy;
 - 2) pracownikom zatrudnionym na stanowisku kierownika, zastępcy kierownika albo na samodzielnym stanowisku pracy - z własnej inicjatywy lub na wniosek kanclerza;
 - 3) pozostałym pracownikom zatrudnionym w administracji – na wniosek kanclerza;
 - 4) pracownikom na stanowiskach obsługi – na wniosek kanclerza lub na wniosek kierownika.
2. Wzór wniosku o przyznanie pracownikowi premii uznaniowej, stanowi załącznik do niniejszego regulaminu.
3. Rektor może również przyznać premię uznaniową pracownikowi z własnej inicjatywy.

§ 10

Rektor może upoważnić inne osoby do podejmowania decyzji, o których mowa w niniejszym regulaminie.

Wałcz, dnia.....

Wniosek
o przyznanie pracownikowi premii uznaniowej

Na podstawie § 8 Regulaminu premiowania, wnioskuję o przyznanie:

Pani/Panu*
(imię i nazwisko pracownika)

zatrudnionej/zatrudnionemu* w
(komórka organizacyjna)

na stanowisku
(stanowisko)

premię uznaniową za miesiąc r. w wysokości zł

UZASADNIENIE

.....
.....
.....
.....
.....

.....
(podpis bezpośredniego przełożonego)

Zatwierdzam/nie zatwierdzam*

.....
(Rektor)

.....
* niepotrzebne skreślić

Otrzymują:

1 egz. – Płace (do realizacji)