

PAŃSTWOWA UCZELNIA
im. Stefana Batorego
ul. Batorego 64 C
96-100 Skierniewice

Zarządzenie Nr 37/2021
Rektora Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego
z dnia 31.08.2021 r.

w sprawie: zmian Regulaminu wynagradzania w Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego.

Działając na podstawie § 46 ust.2 pkt.21 Statutu Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego zarządzam co następuje:

§ 1.

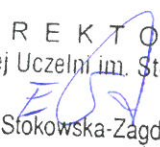
Wprowadza się zmiany w Regulaminie wynagradzania w Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego.

§ 2.

Tekst jednolity Regulaminu wynagradzania w Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego ze zmianami, w tym wprowadzonymi aneksem nr 1 z dn. 18.01.2021 r., stanowi **załącznik nr 1** do zarządzenia.

§ 3.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 15 września 2021 r.

REKTOR
Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego

dr Elżbieta Stokowska-Zagdan prof. PUSB

PAŃSTWOWA UCZELNIA
im. Stefana Batorego
ul. Batorego 64 C
96-100 Skierniewice

Załącznik do Zarządzenia Rektora PUSB nr 37/2021
z dnia 31 sierpnia 2021 r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

w Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego

SKIERNIEWICE 2020

Spis treści

ROZDZIAŁ I.	Str. 3-4
Postanowienia ogólne	
ROZDZIAŁ II.	4-5
Wynagrodzenie zasadnicze	
ROZDZIAŁ III.	5-6
Dodatek za staż pracy	
ROZDZIAŁ IV.	6
Dodatek funkcyjny	
ROZDZIAŁ V.	6
Dodatek zadaniowy	
ROZDZIAŁ VI.	7
Dodatek organizacyjny	
ROZDZIAŁ VII.	7-8
Dodatki za godziny ponadwymiarowe i nadliczbowe	
ROZDZIAŁ VIII.	8
Premia uznaniowa	
ROZDZIAŁ IX.	8-9
Nagrody jubileuszowe	
ROZDZIAŁ X.	9-11
Wynagrodzenie dodatkowe	
ROZDZIAŁ XI.	11-12
Nagrody i odprawy	
ROZDZIAŁ XII.	12-13
Inne świadczenia	
ROZDZIAŁ XIII.	13
Postanowienia końcowe	
Załącznik nr 1	15
<i>(Tabela minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich)</i>	
Załącznik nr 2	16
<i>(Tabela minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (w przeliczeniu na pełny etat))</i>	
Załącznik nr 3	17
<i>(Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze)</i>	
Załącznik nr 4	18
<i>(Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze)</i>	
Załącznik nr 5	19
<i>(Tabela wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe nauczycieli akademickich)</i>	

ROZDZIAŁ I

Postanowienia ogólne

§ 1.

Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem”, ustala warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego – zwanej dalej „Uczelnią” lub „PUSB”.

§ 2.

Niniejszy regulamin sporządzony został w oparciu o przepisy zawarte w:

- Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U.2018.1668 ze zmian.), zwaną w dalszej części „Ustawą”,
- Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej (Dz.U.2018.1838), zwanym w dalszej części „Rozporządzeniem”, bądź przepisu zastępującego powołany przepis,
- Ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j.Dz.U.2019.1040 ze zmian.) – „Kp”,
- innych przepisach określających warunki wynagrodzenia za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w PUSB.

§ 3.

1. Postanowienia Regulaminu stosuje się do wszystkich pracowników Uczelni, za wyjątkiem:
 - 1) Rektora, któremu warunki wynagradzania za pracę i dodatek funkcyjny ustala właściwy minister na wniosek Rady Uczelni,
 - 2) członków Rady Uczelni, którym warunki takiego wynagrodzenia i innych świadczeń ustala Senat.
2. Wynagrodzenia Rektora i (głównego księgowego) - Kwestora oraz osób pełniących funkcje organów w Uczelni są jawne.
3. Wynagrodzenie pracownika Uczelni składa się z:
 - 1) wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) dodatku za staż pracy,
 - które stanowią stałe składniki wynagrodzenia,
 - 3) dodatku funkcyjnego,
 - 4) dodatku zadaniowego,
 - 5) wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych lub w godzinach nadliczbowych,
 - 6) dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia albo uciążliwych,
 - 7) dodatku organizacyjnego,
 - 8) nagród Rektora,
 - które stanowią zmienne składniki wynagrodzenia.
4. Na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej, pracownikom Uczelni przysługuje dodatkowego wynagrodzenia rocznego (tzw. trzynastka).
5. Pracownikom Uczelni przysługują związane z pracą świadczenia:
 - 1) nagroda jubileuszowa;
 - 2) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej;

- 3) odprawa emerytalna lub rentowa;
 - 4) odprawa pośmiertna;
 - 5) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
 - 6) ekwiwalent za odzież i pranie odzieży roboczej;
 - 7) ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych.
6. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 3 ust. 3 pkt 1, 2, 3, 4, jest wypłacane nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry. Prawo to wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
 7. Wynagrodzenie pozostałych pracowników Uczelni wypłacane jest miesięcznie z dołu.

§ 4.

Wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U.2019.1231 ze zmian.).

§ 5.

Ustala się:

1. tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych i naukowo-dydaktycznych, stanowiącą **załącznik nr 1**,
2. tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą **załącznik nr 2**,
3. tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą **załącznik nr 3**,
4. tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą **załącznik nr 4**,
5. tabelę wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe nauczycieli akademickich stanowiącą **załącznik nr 5** do regulaminu.

ROZDZIAŁ II

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 6.

1. Pracownikowi z zastrzeżeniem postanowień § 3 ust.1 pkt. 1 i 2 Regulaminu, przysługuje wynagrodzenie określone w zawarte przez Strony (Pracodawcę, Pracownika) umowie o pracę odpowiednie do wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także od ilości i jakości świadczonej pracy.
2. Wynagrodzenie przysługuje w wysokości wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika.
3. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego w regulujących warunki takiego wynagrodzenia przepisach powszechnych.
4. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w Uczelni dla pracownika - nauczyciela akademickiego nie może być niższa niż 50% wynagrodzenia profesora, z tym że dla:
 - 1) profesora uczelni – wynosi nie mniej niż 83%,
 - 2) adiunkta – wynosi nie mniej niż 73%– wynagrodzenia profesora, o którym mowa w Rozporządzeniu.

5. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora Uczelni nie może być wyższe niż 300% (trzysta procent) 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.
6. Wysokość dodatku funkcyjnego Rektora nie może przekroczyć 100% (sto procent) wynagrodzenia profesora.
7. Rada Uczelni może przyznać Rektorowi dodatek zadaniowy na zasadach określonych w przepisach Ustawy.
8. Stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalone w załącznikach nr 1 - 2 do Regulaminu przysługują pracownikom wykonującym zadania w pełnym wymiarze czasu pracy.
9. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.
10. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika oraz dodatków określonych stawką miesięczną ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich - przez 156 godzin.

ROZDZIAŁ III

Dodatek za staż pracy

§ 7.

1. Pracownikowi Uczelni przysługuje dodatek za staż pracy.
2. 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.
3. Pracownikom zatrudnionym w Uczelni na dzień wejścia w życie postanowień tego Regulaminu do okresu pracy uprawniającego pracownika do dodatku zalicza się wszystkie okresy:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia,
 - 2) inne okresy podlegające na podstawie odrębnych przepisów wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze,
 - 3) okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych,
 - 4) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
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 – również na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie. 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.
7. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, oraz innych okresów, o których mowa w ust. 3 pkt 2–4, uwzględnionych u innego pracodawcy.
8. Jeżeli nabycie prawa do dodatku, o którym mowa w ust. 1, lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek ten przysługuje za ten miesiąc, a gdy nastąpiło w ciągu miesiąca, dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
9. Pracownikom nowozatrudnionym po dniu wejścia w życie postanowień tego Regulaminu, do okresu pracy uprawniającego pracownika do dodatku zalicza się wyłącznie okresy zatrudnienia w Uczelni (staż zakładowy) z wyłączeniem innych okresów zatrudnienia. W tym przypadku postanowienia ust. 2; ust. 3 pkt. 3 i 4 oraz ust. 5 tego par. stosuje się odpowiednio.

ROZDZIAŁ IV

Dodatek funkcyjny

§ 8.

1. Dodatek funkcyjny przysługuje 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 pracownikowi od pierwszego dnia podjęcia funkcji kierowniczej do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej wykonywania.
3. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

ROZDZIAŁ V

Dodatek zadaniowy

§ 9.

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Zwiększenie obowiązków służbowych, czasowe powiększenie zadań albo charakter pracy lub warunki jej wykonywania, o których mowa wyżej, skutkujące przyznaniem dodatku zadaniowego określa się w formie pisemnej.
4. Dodatek przyznaje Rektor Uczelni z własnej inicjatywy lub na pisemny wniosek kierownika komórki organizacyjnej, zatrudniającej pracownika, któremu dodatek może być przyznany.
5. Rada Uczelni może przyznać Rektorowi Uczelni dodatek zadaniowy na zasadach, o których mowa w ust. 2.
6. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

ROZDZIAŁ VI

Dodatek organizacyjny

§ 10.

1. Pracownikom pełniącym funkcje lub zatrudnionym na stanowiskach wskazanych w ust. 2 tego par., innym od wymienionych w § 8 Regulaminu można przyznać dodatek organizacyjny. Z zastrzeżeniem postanowień ust. 3 tego par., do dodatku organizacyjnego, o którym mowa w zdaniu poprzednim stosuje się odpowiednio postanowienia dotyczące dodatku funkcyjnego.
2. Dodatek organizacyjny przysługuje:
 - Koordynatorom Studium,
 - Pełnomocnikom,
 - osobom kierującym zespołami poniżej 5 osób.
3. Wysokość dodatku organizacyjnego nie może przekraczać 67% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

ROZDZIAŁ VII

Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i nadliczbowe

§ 11.

1. Nauczyciele akademicki, otrzymują wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe wg zasad określonych w regulującym je Zarządzeniu Rektora. Minimalne stawki wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe określone są w załączniku nr 5 do Regulaminu.
2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych przyznaje się, po dokonaniu rozliczenia faktycznych godzin zajęć dydaktycznych, raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego, przy czym:
 - 1) w czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych, które według planu zajęć przypadłyby na okres tej nieobecności, zalicza się, dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem.
 - 2) nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu jego zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego, przewidzianej nieobecności w pracy związanej między innymi z długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim albo ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego, zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą ustalonego dla danego stanowiska rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym prowadzone są w uczelni zajęcia dydaktyczne.
3. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe ustala się na podstawie najwyższej ze stawek obowiązujących w okresie, którego dotyczy rozliczenia rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych o którym mowa ust.2 pkt.1; wynagrodzenie wypłacone za okresy krótsze niż rok akademicki nie podlega przeliczeniu.

§ 12.

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych - oprócz normalnego wynagrodzenia - przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 1. w nocy,
 2. w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 3. 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 niż określony w pkt 1.
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 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 już prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków, określonych w ust. 1 i 2, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania.

ROZDZIAŁ VIII

Premia uznaniowa

§ 13.

1. Pracownik Uczelni może otrzymać premię uznaniową.
2. Premię przyznaje Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek przełożonego pracownika uznanego do premii.

ROZDZIAŁ IX

Nagrody jubileuszowe

§ 14.

1. Pracownikowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy, w wysokości:
 - 1) za 20 lat pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) za 25 lat pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) za 30 lat pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4) za 35 lat pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) za 40 lat pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
 - 6) za 45 lat pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
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.

4. Pracownik nabywa prawo do nagrody w uczelni, w której jest zatrudniony w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
5. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż 1 stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
6. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody zgodnie z ust. 1 brakuje mniej niż 12 miesięcy.
7. 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.
8. 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.
9. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe pracownikowi upływa okres uprawniający go do dwóch lub więcej nagród, pracodawca wypłaca mu tylko jedną nagrodę - najwyższą
10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływa okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej.
11. Przepisy ust. 8 i 9 stosuje się odpowiednio w razie gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie gdy prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

ROZDZIAŁ X

Wynagrodzenie dodatkowe

§ 15.

1. Kierowcy, z wyjątkiem kierowcy samochodu osobowego, za powierzone dodatkowe czynności niewchodzące w zakres jego normalnych obowiązków przysługuje dodatek w wysokości nieprzekraczającej 60% minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszerzegowania, określonej w tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do regulaminu.
2. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1, za wykonywanie poszczególnych czynności ustala rektor, uwzględniając rodzaj czynności i ich uciążliwość.

§ 16.

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, dla których praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.

3. Radca prawny otrzymuje 100% wynagrodzenia dodatkowego przyznanego w postępowaniach sądowych, administracyjnych, ugodowych, innych, na podstawie odrębnych przepisów, pod warunkiem, że wynagrodzenie takie zostało wyegzekwowane.

§ 17.

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

§ 18.

Za czas zwolnienia od pracy, w związku z obowiązkiem stawienia się pracownika na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia ustalonego w sposób określony w przepisach wydanych na podstawie art. 297 K.p.

§ 19.

1. Nauczycielowi akademickiemu w okresie urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia obliczane są na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeśli zatrudnienie trwało krócej, przeciętne wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących na dzień rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego.
2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia okres ten może zostać przedłużony do 12 miesięcy.
3. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia, trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby zawodowej i choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia, trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – 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 – w okresie 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia, trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca się za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

5. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 3, 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.

§ 20.

1. Zatrudnienie do realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych w ramach stosunku pracy odbywa się poprzez aneksowanie umowy o pracę na podstawie:
 - 1) powierzenia obowiązków w ramach istniejącego stosunku pracy i refundacji części wynagrodzenia;
 - 2) zwiększenia obowiązków w ramach istniejącego stosunku pracy i przyznania dodatku do wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie pracownika PUSB zatrudnionego do realizacji projektu finansowanego ze źródeł zewnętrznych rozliczane jest proporcjonalnie do czasu zaangażowania na rzecz projektu.
3. Dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, określany jest w relacji do wynagrodzenia zasadniczego i kwalifikowalnego dodatku funkcyjnego, w kwocie ryczałtowej lub według stawki godzinowej, z uwzględnieniem zapisów zawartych w regulacjach projektowych.
4. Do wyliczenia stawki godzinowej pracowników zatrudnionych do projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych stosuje się uśrednioną liczbę godzin do przepracowania w miesiącu liczoną w skali roku. Sposób wyliczenia stawki godzinowej określa Rektor w drodze zarządzenia.
5. Szczególną formą wynagrodzenia pracownika zaangażowanego do projektu na zasadzie czasowego zwiększenia obowiązków jest przyznanie premii, o ile zapisy zawarte w regulacjach projektowych taką formę dopuszczają.
6. Zasady dotyczące zatrudniania i wypłaty wynagrodzeń pracowników zatrudnionych do projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych określa Rektor w drodze zarządzenia.

§ 21.

Za sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi nauczycielowi akademickiemu przysługuje jednorazowo w danym roku, dodatkowe wynagrodzenie w wysokości nieprzekraczającej 100% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta. Zasady naliczania tego wynagrodzenia określa Rektor w drodze zarządzenia.

ROZDZIAŁ XI Nagrody i odprawy

§ 22.

Tworzy się fundusz nagród Rektora zgodnie z treścią art. 145 ustawy:

- 1) za osiągnięcia w pracy zawodowej w wysokości 2 % planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich,
- 2) za osiągnięcia w pracy zawodowej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w wysokości 1 % planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tych pracowników.

§ 23.

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.
4. W przypadku śmierci pracownika podczas trwania stosunku pracy lub w okresie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku chorobowego, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
5. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 4, uzależniona jest 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.
6. 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.
7. Odprawę pośmiertną dzieli się w równych częściach pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny zmarłego pracownika.
8. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w ust. 5.
9. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w ust. 6, jeżeli Uczelnia ubezpieczyła pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z ust. 5 i 8. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, PUSB jest obowiązana wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

ROZDZIAŁ XII

Inne świadczenia

§ 24.

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za przeniesienie majątkowych praw autorskich na zasadach określonych w regulaminie zarządzania prawami autorskimi i prawami pokrewnymi, prawami własności przemysłowej oraz w sprawie zasad komercjalizacji w Uczelni.

§ 25.

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 obszarze kraju oraz poza jego granicami, na zasadach przewidzianych dla pracowników państwowej sfery budżetowej.

§ 26.

1. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy ustala się nauczycielom akademickim Uczelni na zasadach obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
2. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nalicza się pracownikom Uczelni niebędącym nauczycielami akademickimi na zasadach określonych w przepisach wykonawczych wydanych na podstawie art. 173 Kp.

§ 27.

Na zasadach określonych w przepisach art. 237⁷ § 4; art. 237⁹ § 3 i innych Kp. pracownikowi przysługuje ekwiwalent za odzież, obuwie robocze i pranie odzieży roboczej.

§ 28.

Pracownikowi przysługuje ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych na zasadach określonych w przepisach rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 25 marca 2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz.U.2002.271 ze zmian.) wydany na podstawie ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (t.j. 2019.2140 ze zmian.).

§ 29.

Pracownikowi przysługuje prawo do korzystania ze świadczeń zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) na zasadach określonych w obowiązującym w Uczelni regulaminie ZFŚS.

ROZDZIAŁ XIII

Postanowienia końcowe

§ 30.

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz zmiennych składników wynagrodzenia pracownika w odniesieniu do wszystkich pracowników uczelni ustala Rektor.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, a także za czas niezawinionego przez niego postoju.
3. Tryb i zasady wypłat wynagrodzeń zasadniczych, dodatków za staż pracy, funkcyjnych, określa regulamin pracy.
4. Z wynagrodzenia podlegają potrąceniu: zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi, sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kp., inne należności, na potrącenie których pracownik wyraził zgodę.

§ 31.

1. W sprawach nie uregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy powołane w par. 2 tego Regulaminu.

2. Spory o roszczenia ze stosunku pracy pracownika Uczelni rozpatrują sądy pracy.

§ 32

Regulamin wchodzi w życie i obowiązuje z dniem 1 stycznia 2020 roku.

opinijs postywie
Dziękuję Serdecznie
13.08.2021

R E K T O R
Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego
dr Elżbieta Stokowska-Zagdan prof. PUSB

**Tabela minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego
nauczycieli akademickich**

Lp.	Grupa stanowisk	Stanowisko	Stawka minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1.	Profesorowie	Profesor	6 410,00
		Profesor uczelni	5 321,00
2.	Adiunkci i starsi wykładowcy	Adiunkt	4 680,00
		Starszy wykładowca posiadający stopień naukowy albo stopień w zakresie sztuki	4 680,00
		Starszy wykładowca nieposiadający stopnia naukowego albo stopnia w zakresie sztuki	3 205,00
3.	Asystenci, wykładowcy, lektorzy i instruktorzy	Asystent	3 205,00
		Wykładowca, lektor, instruktor	3 205,00

R E K T O R
Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego
dr Elżbieta Stokowska-Zagdan prof. PUSB

**Tabela minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników
niebędących nauczycielami akademickimi (w przeliczeniu na pełny etat)**

Lp.	Stanowisko	Stawka minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1.	Kancierz	5500,00
2.	Kwestor	4500,00
3.	Zastępca Kanclerza	4000,00
4.	Zastępca Kwestora	3500,00
5.	Kierownik	3200,00
6.	Inspektor ochrony danych	3300,00
7.	Administrator	3500,00
8.	Analitik	3150,00
9.	Informatyk	3000,00
10.	Pracownik Helpdesk	2800,00
11.	Starszy specjalista	3050,00
12.	Specjalista	2800,00
13.	Starszy inspektor	2950,00
14.	Inspektor	2880,00
15.	Samodzielny referent	2800,00
16.	Referent	2800,00
17.	Pracownik gospodarczy	2800,00
18.	Pracownik obsługi Sprzątaczk	2800,00
19.	Kustosz biblioteczny	2900,00
20.	Starszy bibliotekarz	2800,00
21.	Bibliotekarz	2800,00
22.	Młodszy bibliotekarz	2800,00

REKTOR
Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego
dr Elżbieta Stokowska-Zagdan prof. PUSB

Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze

Lp.	Funkcja	Minimalna stawka dodatku funkcyjnego w złotych	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
1.	Prorektor uczelni	1500,00	
2.	Dziekan	1000,00	
3.	Prodziekan	400,00	
4.	Dyrektor (kierownik) jednostki organizacyjnej kolegium lub innej jednostki, zastępca dyrektora (kierownika) jednostki organizacyjnej kolegium lub innej jednostki,	200,00	

R E K T O R
Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego
dr Elżbieta Stokowska-Zagdan prof. PUSB

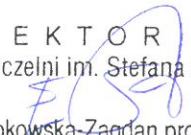
Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego/ organizacyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze

Lp.	Funkcja	Minimalna stawka dodatku funkcyjnego/ organizacyjnego w złotych	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego/ organizacyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
1.	Kanclerz	1300,00	
2.	Kwestor	900,00	
3.	Pełnomocnik	200,00	
4.	Kierownik jednostki organizacyjnej	150,00	

R E K T O R
Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego
dr Elżbieta Stokowska-Zagdan prof. PUSB

Tabela wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe nauczycieli akademickich

Lp.	Stanowisko/tytuł naukowy	Minimalna stawka za godzinę obliczeniową, odpowiadającą 45 minutom
1	Profesor	98 zł
2	Doktor habilitowany	83 zł
3	Doktor, doktor inżynier	69 zł
4	Magister, magister inżynier	45 zł
5	Inżynier, licencjat	40 zł

R E K T O R
Państwowej Uczelni im. Stefana Batorego

dr Elżbieta Stokowska-Zagdan prof. PUSB