

Zarządzenie Nr 55/2022

Rektora Akademii Nauk Stosowanych

z dnia 14 czerwca 2022 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników

Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie

Na podstawie art. 23 ust. 1 w związku z art. 126 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.), art. 77² §6 Kodeksu pracy (t.j.: Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.) po dokonaniu uzgodnień ze Związkami Zawodowymi działającymi w Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie zarządzam, co następuje:

§1.

Wprowadzam Regulamin wynagradzania pracowników Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie stanowiący załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§2.

Z dniem wejścia w życie traci moc dotychczas obowiązujący Regulamin wynagradzania pracowników Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie.

§3.

Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania do wiadomości pracowników, poprzez zamieszczenie na stronie internetowej Uczelni.

dr hab. Małgorzata Kolpa, prof. Uczelni

Rektor ANS w Tarnowie

*Załącznik
do Zarządzenia nr 55/2022
Rektora ANS w Tarnowie z dnia 14 czerwca 2022 r.*

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
AKADEMII NAUK STOSOWANYCH
W TARNOWIE**

Czerwiec 2022

Spis treści

Rozdział I	POSTANOWIENIA OGÓLNE.....	2
Rozdział II	ZASADY I WARUNKI WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ.....	4
Rozdział III	WYNAGRODZENIE ZASADNICZE.....	5
Rozdział IV	DODATEK ZA STAŻ PRACY.....	5
Rozdział V	DODATEK FUNKCYJNY.....	7
Rozdział VI	DODATEK ZADANIOWY	8
Rozdział VII	INNE DODATKI DO WYNAGRODZENIA	8
Rozdział VIII	DODATKOWE WYNAGRODZENIE RADCÓW PRAWNYCH.....	9
Rozdział IX	DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ.....	9
Rozdział X	DODATEK ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH.....	9
Rozdział XI	WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH PONADWYMIAROWYCH.....	10
Rozdział XII	DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE.....	11
Rozdział XIII	NAGRODY JUBILEUSZOWE.....	11
Rozdział XIV	ODPRAWY I NAGRODY.....	12
Rozdział XV	WYNAGRODZENIE W OKRESIE URLOPU WYPOCZYNKOWEGO ORAZ ZA CZAS PŁATNYCH URLOPÓW NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO.....	12
Rozdział XVI	WYNAGRODZENIE ZA CZAS URLOPU PRACOWNIKA NIEBĘDĄCEGO NAUCZYCIELEM AKADEMICKIM.....	13
Rozdział XVII	WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY.....	14
Rozdział XVIII	WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W PROJEKTACH LUB PRZEDSIĘWZIĘCIACH	14
Rozdział XIX	PREMIA DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI.....	15
Rozdział XX	POSTANOWIENIA KOŃCOWE.....	17

Rozdział I
POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie, zwany dalej „Regulaminem”, określa warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.

§ 2

1. Regulamin obowiązuje pracowników zatrudnionych w Uczelni z wyjątkiem Rektora, którego wynagrodzenie ustala właściwy Minister.
2. Przed dopuszczeniem nowo zatrudnionego pracownika do pracy jego przełożony lub inna uprawniona osoba zaznajamia ww. z treścią niniejszego Regulaminu. Pisemne potwierdzenie zapoznania się pracownika z Regulaminem przechowywane jest w jego aktach osobowych
3. Pracodawca udostępnia pracownikowi do wglądu treść Regulaminu poprzez wywieszenie go na tablicy ogłoszeń przy Dziale Spraw Osobowych oraz poprzez zamieszczenie na stronie internetowej Uczelni. W przypadku konieczności udzielenia dodatkowych wyjaśnień lub interpretacji pracownik winien zgłosić się do Pracodawcy.
4. Dane pracownika przekazywane pracodawcy, będącego administratorem danych osobowych, w celu udokumentowania prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia, świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz ustalenia ich wysokości i wypłaty podlegają ochronie, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016) i ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2019 poz. 1781).

§ 3

Ilekcroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy – należy przez to rozumieć Akademię Nauk Stosowanych w Tarnowie zwaną w Regulaminie także Uczelnią, reprezentowaną na mocy art. 23, ust.2 pkt 5 Ustawy przez Rektora,

- 2) pracownikowi – należy przez to rozumieć nauczyciela akademickiego oraz pracownika niebędącego nauczycielem akademickim zatrudnionego na podstawie stosunku pracy w Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie,
- 3) Przełożonym – należy przez to rozumieć osobę kierującą pracownikami,
- 4) Regulaminie pracy – należy przez to rozumieć Regulamin pracy Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie.
- 5) Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 574 z późn. zm.),
- 6) Kodeksie pracy – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.).

§ 4

W sprawach dotyczących ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, nieuregulowanych szczegółowo w niniejszym Regulaminie, zastosowanie mają w szczególności przepisy Ustawy, aktów wykonawczych wydanych na jej podstawie, Kodeksu pracy, a także innych aktów prawnych.

§ 5

Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych, stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu;
- 2) tabelę wymagań kwalifikacyjnych i dodatków funkcyjnych dla kanclerza, kvestora, zastępcy kanclerza i zastępcy kvestora, stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu;
- 3) tabelę podstawowych stanowisk pracy, minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz wymagań kwalifikacyjnych pracowników naukowo-technicznych, inżyniersko-technicznych, administracyjnych, ekonomicznych i obsługi, stanowiącą załącznik nr 3 do Regulaminu;
- 4) tabelę stanowisk pracy, minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz wymagań kwalifikacyjnych pracowników bibliotecznych, pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowiącą załącznik nr 4 do Regulaminu;
- 5) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 5 do Regulaminu;

- 6) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 6 do Regulaminu.
- 7) tabelę stawek stanowiących podstawę do ustalenia stawek wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 7 do Regulaminu.

Rozdział II

ZASADY I WARUNKI WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ

§ 6

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w wysokości określonej w umowie o pracę. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy.
2. 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.
3. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
4. Pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika imienną listę wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą wynikających z Kodeksu pracy i innych przepisów prawa pracy.
5. Pracodawca jest obowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń i innych świadczeń. Nie dotyczy to wynagrodzeń osób, których wynagrodzenie jest jawne zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności osób pełniących funkcje kierownicze w Uczelni.
6. Pracownikowi, który podniósł swoje kwalifikacje zawodowe zgodnie z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją, Rektor może na wniosek bezpośredniego przełożonego lub samego pracownika zwiększyć wynagrodzenie zasadnicze.
7. Wysokość wynagrodzenia wszystkich pracowników ustala Rektor w oparciu o niniejszy Regulamin i przepisy powszechnie obowiązujące.
8. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie Ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym

wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

§ 7

1. Termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia określone są w Regulaminie pracy, z uwzględnieniem ust. 2 – 4.
2. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy i dodatek funkcyjny są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry, a pozostałe składniki wynagrodzenia wypłacane są z dołu, po dokonaniu rozliczenia pracy lub zadań.
3. Prawo do wypłaconego z góry wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2, wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym, że nauczyciel akademicki zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
4. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Rozdział III

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 8

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze za pracę określone w umowie o pracę odpowiednie do wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także zależne od ilości i jakości świadczonej pracy.
2. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu. W przypadku potrzeby ustalenia uśrednionej stawki godzinowej kwotę bieżącego wynagrodzenia zasadniczego dzieli się przez liczbę 168.

Rozdział IV

DODATEK ZA STAŻ PRACY

§ 9

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy 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 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.
3. Jeżeli nabycie prawa do dodatku, o którym mowa w ust. 1, lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło w ciągu miesiąca, dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.

§ 10

1. Przy ustalaniu okresów pracy, od których zależy prawo pracownika do dodatku, uwzględnia się:
 - a) zakończone okresy zatrudnienia, potwierdzone świadectwem pracy;
 - b) inne okresy, uwzględnione na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - c) okresy asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
 - d) doktorantowi, który uzyskał stopień doktora w wyniku ukończenia szkoły doktorskiej, okresy kształcenia w tej szkole, nie dłuższe niż 4 lata, zalicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze,
 - e) okresów pobytu za granicą, wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
2. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 1 lit. a, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a w przypadku zatrudnienia za granicą pracownik potwierdza ten okres stosownym zaświadczeniem, natomiast okresy, o których mowa w ust. 1 lit. b-e – na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie, z tym, że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust. 1, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy. Wzór oświadczenia określa załącznik nr 8 do niniejszego Regulaminu.
3. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.

4. Przy ustaleniu 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 ust. 1 pkt b-e, uwzględnionych u innego pracodawcy.
5. Dodatek, o którym mowa w § 9 ust. 1, przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

DODATEK FUNKCYJNY

§ 11

1. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań. Wysokość dodatku funkcyjnego określa Rektor.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji, o których mowa w ust. 1, nie dłużej jednak niż na czas wykonywania funkcji, z którą wiązało się przyznanie dodatku. W przypadku zaprzestania wykonywania funkcji, w związku z którą pracownik nabył prawo do dodatku funkcyjnego, wysokość dodatku za miesiąc, w którym nastąpiło zaprzestanie wykonywania wskazanej funkcji oblicza się proporcjonalnie do liczby dni, w których wykonywanie funkcji miało miejsce.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
5. Dodatek funkcyjny nie przysługuje w przypadku zaprzestania pełnienia funkcji, w szczególności w związku z udzieleniem pracownikowi urlopów określonych w art. 130 i 131 Ustawy, jak również urlopów bezpłatnych.
6. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

Rozdział VI
DODATEK ZADANIOWY

§ 12

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.
2. Przez zwiększenie obowiązków służbowych należy rozumieć wykonywanie czynności zgodnych z podstawowym zakresem czynności pracownika.
3. Przez powierzenie dodatkowych zadań należy rozumieć wykonywanie czynności innych niż wynikające z podstawowego zakresu czynności pracownika.
4. Rektor przyznaje dodatek zadaniowy pracownikowi za jego zgodą, na wniosek bezpośredniego przełożonego, kierownika projektu lub kierownika innego przedsięwzięcia albo z własnej inicjatywy. Wzór wniosku stanowią załączniki nr 9 i 10 do Regulaminu.
5. Dodatek zadaniowy przysługuje w wysokości ustalonej we wniosku o przyznanie dodatku zadaniowego, z tym, że jego wysokość winna wynikać z indywidualnego wynagrodzenia pracownika oraz - w przypadku projektów i przedsięwzięć - z ich budżetów, z zastrzeżeniem ust 7.
6. Suma wszystkich dodatków nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika w okresie zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań.
7. Wypłata dodatku zadaniowego przysługuje za zadania wykonane.

Rozdział VII
INNE DODATKI DO WYNAGRODZENIA

§ 13

1. Nauczyciel akademicki może otrzymać dodatek do wynagrodzenia za:
 - a) udział w pracach komisji rekrutacyjnej,
 - b) kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi.
2. Nauczycielowi akademickiemu za udział w pracach komisji rekrutacyjnej przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie w wysokości uzależnionej od liczby kandydatów na studia i funkcji pełnionej w komisji, nieprzekraczającej 70% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do Regulaminu, z zastrzeżeniem § 12 ust. 6.

3. Nauczycielowi akademickiemu za kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie w wysokości nieprzekraczającej 65% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta określone w załączniku nr 1 do Regulaminu, z zastrzeżeniem § 12 ust. 6.
4. Zasady ustalania dodatkowego wynagrodzenia określa Rektor w odrębnym zarządzeniu.

Rozdział VIII

DODATKOWE WYNAGRODZENIE RADCÓW PRAWNYCH

§ 14

Radca prawny otrzymuje wynagrodzenie dodatkowe w wysokości nie niższej niż 65% kosztów zastępstwa procesowego zasądzonego na rzecz Uczelni lub przyznanych w ugodzie sądowej, postępowaniu polubownym, arbitrażu zagranicznym lub postępowaniu egzekucyjnym, jeżeli koszty te zostały ściągnięte od strony przeciwnej.

Rozdział IX

DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§ 15

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.

Rozdział X

DODATEK ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

§ 16

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
 - a) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - w nocy,
 - w niedziele i święta, niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;

- b) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w każdym innym dniu, niż określony w pkt. a).
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 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.1.
 3. Podstawą obliczania dodatku określonego w ust. 1 jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.
 4. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy
 5. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy.
 6. W przypadkach określonych w ust. 4 i 5 pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

Rozdział XI

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH PONADWYMIAROWYCH

§ 17

1. Nauczycielowi akademickiemu za prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych przysługuje wynagrodzenie określone na podstawie załącznika nr 7 do Regulaminu. Szczegółowe stawki dla poszczególnych stanowisk określi zarządzeniem Rektor.
2. Wzór wniosku w sprawie powierzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w danym roku akademickim określa Rektor w drodze Zarządzenia.
3. Wzór sprawozdania z wykonania zajęć dydaktycznych w danym roku akademickim określa Rektor w drodze Zarządzenia.
4. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe oblicza się w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych (pensum dydaktycznego) za dany rok akademicki, na podstawie stawek ustalonych zarządzeniem Rektora.

5. Nauczycielowi akademickiemu, za jego zgodą, może być powierzone prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych.

Rozdział XII

DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE

§ 18

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

Rozdział XIII

NAGRODY JUBILEUSZOWE

§ 19

1. Pracownik ma prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy, w wysokości:
 - a) za 20 lat pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - b) za 25 lat pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - c) za 30 lat pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
 - d) za 35 lat pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - e) za 40 lat pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego;
 - f) za 45 lat pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
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. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
4. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

6. 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.
7. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi Uczelni, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Rozdział XIV

ODPRAWY I NAGRODY

§ 20

1. Nauczycielowi akademickiemu przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy, jeżeli ANS w Tarnowie jest jego podstawowym miejscem 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. Nauczyciele akademicy oraz pracownicy nie będący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody Rektora.
5. Uczelnia nalicza środki na nagrody Rektora w wysokości:
 - a) 2% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich,
 - b) 1% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Rozdział XV

WYNAGRODZENIE W OKRESIE URLOPU WYPOCZYNKOWEGO ORAZ ZA CZAS PŁATNYCH URLOPÓW NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

§ 21

1. Rektor może udzielić nauczycielowi akademickiemu:
 - a) posiadającemu co najmniej stopień doktora, w okresie 7 lat zatrudnienia w danej uczelni – płatnych urlopów naukowych w łącznym wymiarze nieprzekraczającym roku w celu przeprowadzenia badań;

- b) przygotowującemu rozprawę doktorską – płatnego urlopu naukowego w wymiarze nieprzekraczającym 3 miesięcy;
 - c) płatnego urlopu 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;
 - d) płatnego urlopu w celu uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych prowadzonych z Centrum Łukasiewicz lub instytutem Sieci Łukasiewicz.
2. Nauczycielowi akademickiemu, który nie ukończył 65. roku życia, zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, po co najmniej 10 latach zatrudnienia w uczelni przysługuje prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia.
 3. Nauczycielowi akademickiemu 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.
 4. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa ust. 1 i ust. 2, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
 5. Okresy płatnych urlopów, o których mowa w ust. 1 i ust. 2, zalicza się do okresów, od których zależą uprawnienia pracownicze.
 6. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Rozdział XVI

WYNAGRODZENIE ZA CZAS URLOPU PRACOWNIKA NIEBĘDĄCEGO

NAUCZYCIELEM AKADEMICKIM

§ 22

1. Wynagrodzenie za czas urlopu pracownika niebędącego nauczycielem akademickim jest obliczane i wypłacane na zasadach określonych w Kodeksie pracy i innych przepisach.
2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego na zasadach i w wysokości określonej w aktach wykonawczych wydanych na podstawie Kodeksu Pracy.

Rozdział XVII

WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§ 23

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek:
 - a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
 - b) wypadku w drodze do pracy lub z pracy;
 - c) choroby przypadającej w czasie ciąży;
 - d) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek lub narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek lub narządów,pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zgodnie z odrębnymi przepisami.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, 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 odrębnymi przepisami.
5. Przepisy ust. 1 i 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

Rozdział XVIII

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W PROJEKTACH LUB PRZEDSIĘWZIĘCIACH

§ 24

1. Kierownika projektu lub przedsięwzięcia powołuje Rektor. Wzór powołania stanowi załącznik nr 11 do Regulaminu.
2. Za kierowanie projektem lub przedsięwzięciem pracownikowi przysługuje dodatek zadaniowy w wysokości wynikającej z budżetu/kosztorysu projektu lub przedsięwzięcia, i uzgodniony z Rektorem.
3. Do wynagradzania pracowników, którym zwiększono obowiązki służbowe lub powierzono wykonywanie dodatkowych obowiązków w związku z realizacją projektów

lub przedsięwzięć finansowanych ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4 i 5 oraz w art. 459 Ustawy stosuje się przepisy niniejszego Regulaminu oraz wymogi i wytyczne programu, z którego finansowany jest projekt lub postanowienia umów dotyczących realizacji projektów.

4. Do wynagradzania pracowników, którzy zostali zatrudnieni w związku z realizacją projektów lub przedsięwzięć finansowanych ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4 i 5 oraz w art. 459 Ustawy stosuje się przepisy niniejszego Regulaminu oraz wymogi i wytyczne programu, z którego finansowany jest projekt lub postanowienia umów dotyczących realizacji projektów.
5. Potwierdzenie wykonania zadania w projekcie lub przedsięwzięciu następuje poprzez wypełnienie karty czasu pracy, jeśli takie są wymogi projektu lub przedsięwzięcia w obszarze kosztów bezpośrednich (wzór karty czasu pracy stanowi załącznik nr 12 do Regulaminu) lub poprzez inną, pisemną formę potwierdzenia wykonania zadania przez bezpośredniego przełożonego, merytorycznie nadzorującego to zadanie.

Rozdział XIX

PREMIA DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

§ 25

1. W Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie tworzy się fundusz premiowy dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w wysokości 25% wynagrodzeń zasadniczych tej grupy pracowników.
2. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim ma prawo do premii:
 - a) regulaminowej – indywidualna premia regulaminowa dla pracowników objętych Regulaminem wynosi 15% zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego, wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika,
 - b) uznaniowej – premia ma charakter uznaniowy w zależności od oceny pracy pracownika przez bezpośredniego przełożonego,
3. Fundusz premiowy przeznacza się:
 - a) w 60% na premie regulaminowe, tj. 15% wynagrodzenia zasadniczego tej grupy pracowników,
 - b) w 40% na premie uznaniowe, tj. 10% wynagrodzenia zasadniczego tej grupy pracowników.

4. Fundusz premiowy niewykorzystany w danym okresie przechodzi na następny okres rozliczeniowy, lecz niewykorzystany w danym roku nie przechodzi na rok następny. Środki finansowe niewykorzystane na premię regulaminową z przyczyn określonych w ust. 5 powiększają fundusz premiowy na premie uznaniowe.
5. Premia regulaminowa wypłacana jest okresowo w okresach miesięcznych z dołu natomiast premia uznaniowa wypłacana jest okresowo w okresach kwartalnych z dołu. Premia regulaminowa jest wypłacana proporcjonalnie do wypłaconego wynagrodzenia pomniejszonego o nieobecność z powodu choroby, macierzyństwa oraz sprawowania osobistej opieki nad chorym dzieckiem lub innym członkiem rodziny.
6. Premia regulaminowa i premia uznaniowa są składnikami wynagrodzenia pracownika, który wchodzi do podstawy obliczenia wynagrodzenia za czas choroby oraz zasiłku chorobowego i opiekuńczego.

§ 26

1. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim może być pozbawiony premii regulaminowej w szczególności za:
 - a) niewykonywanie lub nienależyte wykonanie powierzonych zadań;
 - b) nieprzestrzeganie Regulaminu pracy Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie i ustalonego porządku pracy;
 - c) z innych uzasadnionych przyczyn.
2. Brak prawa do części lub całości premii regulaminowej z przesłanek wynikających z ust. 1 stwierdza Rektor na podstawie wniosku bezpośredniego przełożonego lub z własnej inicjatywy.
3. O przyczynach pozbawienia prawa do części lub całości premii regulaminowej wynikających z ust.1 pracownik zostaje powiadomiony na piśmie wraz z uzasadnieniem.
4. Pracownikowi przysługuje prawo odwołania się do Rektora w terminie 7 dni od dnia otrzymania informacji o pozbawieniu całości lub części premii.
5. Rektor w ciągu 14 dni powiadamia na piśmie z uzasadnieniem pracownika o uwzględnieniu lub nieuwzględnieniu odwołania. Kopia decyzji Rektora uwzględniająca odwołanie przekazywana jest bezpośrednio do Kwestury i stanowi podstawę wypłaty potrąconej premii przy najbliższej wypłacie wynagrodzeń osobowych.

§ 27

1. Decyzję w sprawie przyznania premii uznaniowej podejmuje Rektor.

2. Z wnioskiem o przyznanie premii uznaniowej dla podległych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi występuje ich bezpośredni przełożony.

§ 28

1. Premię wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, przy czym jej kwota nie może przekroczyć 80% sumy miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
2. Premie dla pracowników wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem.

Rozdział XX

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 29

1. Treść Regulaminu wynagradzania została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.
2. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go pracownikom do wiadomości w sposób zwyczajowo przyjęty, tj. poprzez wywieszenie treści Regulaminu wynagradzania na tablicy ogłoszeń przy Dziale Spraw Osobowych oraz poprzez zamieszczenie na stronie internetowej Uczelni.
3. Zmiany w Regulaminie następują w tym samym trybie co jego ustalenie.
4. Z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu traci moc Regulamin ustanowiony Zarządzeniem Nr 53/2020 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie z dnia 28 maja 2020 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Tarnowie.

Załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie

**TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH ZATRUDNIONYCH
NA STANOWISKACH DYDAKTYCZNYCH I BADAWCZO-DYDAKTYCZNYCH**

Lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych	
1	profesor	według rozporządzenia	6 410, 00
2	profesor uczelni, profesor wizytujący	83% wynagrodzenia profesora	5 321,00
3	adiunkt, starszy wykładowca posiadający stopień naukowy doktora albo stopień doktora sztuki	73% wynagrodzenia profesora	4 680,00
4	starszy wykładowca nieposiadający stopnia naukowego albo stopnia w zakresie sztuki, asystent, wykładowca, lektor, instruktor	50% wynagrodzenia profesora	3 205,00

Załącznik nr 2 do Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie

**TABELA WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH I DODATKÓW FUNKCYJNYCH
DLA KANCLERZA, KWESTORA, ZASTĘPCY KANCLERZA I ZASTĘPCY KWESTORA**

Lp.	Funkcje kierownicze	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria dodatku funkcyjnego
		wykształcenie	liczba lat pracy	
1	Kanclerz	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	5-8
2	Kwestor	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	4-7
3	Zastępca kanclerza	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	4-7
4	Zastępca kwestora	wyższe	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	3-6

Załącznik nr 3 do Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie

TABELA PODSTAWOWYCH STANOWISK PRACY, MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO ORAZ WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH PRACOWNIKÓW NAUKOWO-TECHNICZNYCH, INŻYNIERYJNO-TECHNICZNYCH, ADMINISTRACYJNYCH, EKONOMICZNYCH I OBSŁUGI

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Kategoria dodatku funkcyjnego
		wykształcenie	liczba lat pracy		
1	Koordinator administracyjny, ekonomiczny (zależnie od potrzeb)	wyższe	3		3-6
2	Doradca zawodowy	wg odrębnych przepisów		2 800,00	–
3	Audytor wewnętrzny	wg odrębnych przepisów		3 200,00	2-6
4	Dyrektor komórki organizacyjnej	wyższe	6	3 000,00	3-6
5	Kierownik administracyjny podstawowej jednostki organizacyjnej lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej	wyższe	5	3 000,00	3-6
		średnie	8		
6	Zastępca kierownika administracyjnego podstawowej jednostki organizacyjnej lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej	wyższe	4	2 800,00	2-5
		średnie	6		
7	Radca prawny	wg odrębnych przepisów		3 500,00	2-6
8	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych			2 900,00	1-3
9	Pełnomocnik Rektora	wyższe	5	2 900,00	1-3
10	Pełnomocnik Rektora ds. osób niepełnosprawnych	wyższe	2	2 900,00	–
11	Specjalista ds. kancelarii tajnej	wyższe	5	2 800,00	–
12	Główny specjalista, kierownik działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej; administrator sieci	wyższe	5	2 800,00	2-6
13	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		2 800,00	2-6
14	Kierownik domu studenckiego	wyższe	5	3 000,00	2-6
15	Starszy specjalista naukowo-techniczny, starszy specjalista inżyniersko-techniczny, starszy specjalista do spraw finansowych, administracyjnych lub ekonomicznych albo do spraw dydaktyki, badań lub informatyki, specjalista ds. jakości kształcenia, starszy specjalista ds. publikacji i wydawnictw, starszy specjalista ds. promocji oraz inne wg potrzeb	wyższe	5	2 800,00	2-6

16	Rzecznik prasowy	wyższe	5	2 900,00	–
17	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		2 900,00	2-6
18	Rzecznik patentowy				2-6
19	Specjalista naukowo-techniczny, specjalista inżyniersko-techniczny, specjalista do spraw finansowych, administracyjnych lub ekonomicznych albo do spraw dydaktyki, badań, informatyki lub organizacji produkcji; starszy mistrz, zastępca kierownika domu studenckiego, specjalista ds. publikacji i wydawnictw oraz inne wg potrzeb	wyższe	3	2 800,00	1-4
		średnie	8		
20	Starszy asystent, asystent: Rektora, Prorektorów, Kanclerza i inne wg potrzeb	wyższe	4	2 800,00	–
		średnie			
21	Specjalista ds. zamówień publicznych i zaopatrzenia	wyższe	2	2 800,00	–
22	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		2 800,00	1-4
23	Starszy (lub samodzielny): referent techniczny, ds. telekomunikacji i systemów audiowizualnych, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, fizyk, chemik, matematyk i inne stanowiska równorzędne, mechanik, technolog, konstruktor, mistrz, poligraf i inne wg potrzeb	wyższe	–	2 800,00	–
		średnie	4		
24	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	wg odrębnych przepisów		2 800,00	1-2
25	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy			2 800,00	–
26	Inspektor nadzoru inwestorskiego			2 800,00	1
27	Inspektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy			2 800,00	–
28	Ratownik wodny			2 800,00	–
29	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, technik, magazynier i inne wg potrzeb	średnie	–	2 800,00	–
		zasadnicze zawodowe	2		
30	Inspektor ochrony mienia	średnie	–	2 800,00	–
		podstawowe	2		
31	Pomoc techniczna, administracyjna, laborant i inne stanowiska równorzędne	zasadnicze	–	2 800,00	–
32	Pedel, pracownik gospodarczy, starszy woźny, starszy portier, dozorca, strażnik ochrony mienia, ogrodnik i inne wg potrzeb	podstawowe	–	2 800,00	–
33	Pomocniczy pracownik administracji lub obsługi	podstawowe	–	2 800,00	–
34	Technik elektryk	średnie techniczne	uprawnienia SEP	2 800,00	–
35	Starszy recepcjonista, recepcjonista	średnie		2 800,00	–

Załącznik nr 4 do Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie

**TABELA STANOWISK PRACY, MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO ORAZ WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH
PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH,
PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
		wykształcenie	liczba lat pracy	
1	Kustosz biblioteczny	wyższe magisterskie kierunkowe lub uzupełniające	10 w bibliotece naukowej	2 800,00
2	Starszy bibliotekarz	wyższe	7	2 800,00
3	Bibliotekarz	średnie	5	2 800,00
4	Starszy magazynier biblioteczny	średnie	–	2 800,00
5	Młodszy bibliotekarz	średnie	–	2 800,00
6	Magazynier biblioteczny	zasadnicze zawodowe	–	2 800,00

Załącznik nr 5 do Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH**

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1	Rektor uczelni zawodowej	wg art. 140 Ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce	
2	Prorektor uczelni zawodowej	1 500,00	4 200,00
3	Kierownik podstawowej jednostki organizacyjnej uczelni (dziekan)	750,00	2 100,00
4	Zastępca kierownika podstawowej jednostki organizacyjnej uczelni (prodziekan), dyrektor międzyuczelnianego instytutu (zakładu, ośrodka), dyrektor centrum uczelniano-przemysłowego, zastępca dyrektora międzyuczelnianego instytutu (zakładu, ośrodka), zastępca dyrektora instytutu na prawach wydziału, zastępca dyrektora centrum uczelniano-przemysłowego, dyrektor (kierownik) jednostki organizacyjnej wydziału, kierownik katedry lub innej jednostki, zastępca dyrektora (kierownika) jednostki organizacyjnej wydziału, zastępca kierownika katedry lub innej jednostki	400,00	1 200,00

Załącznik nr 6 do Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

Lp.	Kategoria dodatku funkcyjnego	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1	1	120,00	500,00
2	2	140,00	550,00
3	3	170,00	600,00
4	4	220,00	670,00
5	5	300,00	780,00
6	6	500,00	1 000,00
7	7	1 000,00	2 000,00
8	8	1 500,00	3 000,00

Załącznik Nr 7 do Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie

TABELA STAWEK STANOWIĄCYCH PODSTAWĘ DO USTALENIA STAWEK WYNAGRODZENIA ZA GODZINY PONADWYMIAROWE DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

Lp.	Stanowisko	Stawka za godzinę obliczeniową odpowiadającą 45 minutom
1.	profesor	1,5% - 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora określonego w załączniku nr 1 do regulaminu
2.	profesor uczelni, profesor wizytujący	1,5% - 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora uczelni określonego w załączniku nr 1 do regulaminu
3.	adiunkt, starszy wykładowca posiadający stopień naukowy doktora albo stopień doktora sztuki	1,5% - 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego, starszego wykładowcy posiadającego stopień naukowy doktora albo stopień doktora sztuki, określonego w załączniku nr 1 do regulaminu
4.	starszy wykładowca nieposiadający stopnia naukowego albo stopnia w zakresie sztuki, asystent, wykładowca, lektor, instruktor	1,5 % - 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego starszego wykładowcy nieposiadający stopnia naukowego albo stopnia w zakresie sztuki, asystenta, wykładowcy, lektora, instruktora, określonego w załączniku nr 1 do regulaminu

Załącznik nr 8 do Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie

.....
Imię i nazwisko pracownika

Oświadczenie o zaliczeniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy

Oświadczam, że pozostaję/nie pozostaję* w więcej niż jednym stosunku pracy, a okresy uprawniające mnie do dodatku stażowego zostały/nie zostały* uwzględnione u innego pracodawcy.

Proszę o zaliczenie do mojego stażu pracy następujących okresów:

1. zakończonych okresów zatrudnienia potwierdzonych świadectwem pracy:

.....
.....

2. inne okresy, uwzględnione na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze:

.....
.....

3. okresów asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych:

.....

4. doktorantowi, który uzyskał stopień doktora w wyniku ukończenia szkoły doktorskiej, okresy kształcenia w tej szkole, nie dłuższe niż 4 lata, zalicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze:

.....

5. okresów pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o skierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych, szkoleniowych:

.....

Ilość załączników

.....
Data i podpis pracownika

* Niepotrzebne skreślić

.....
data

WNIOSEK O PRYZYCNANIE DODATKU ZADANIOWEGO

Wnioskuje o przyznanie dodatku zadaniowego z tytułu:

czasowego zwiększenia obowiązków służbowych* czasowego powierzenia dodatkowych zadań*
ze względu na charakter pracy* warunki wykonywania pracy*

Pani/Panu*.....

zatrudnionej/zatrudnionemu* w
(nazwa jednostki organizacyjnej Uczelni)

Obowiązki do realizacji:

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

(należy wykazać/wymienić zakres obowiązków/zadań, podać liczbę godzin do realizacji)

w okresie od dnia roku do dnia roku

Proponuję dodatek zadaniowy w wysokości PLN brutto (słownie złotych:
.....)

.....
Bezpośredni przełożony

.....
Kwestor

.....
Rektor

.....
data

**WNIOSEK O PRYZNANIE DODATKU ZADANIOWEGO
W RAMACH PROJEKTU LUB PRZEDSIĘWZIĘCIA**

Wnioskuje o przyznanie dodatku zadaniowego w ramach projektu lub przedsięwzięcia z tytułu:

czasowego zwiększenia obowiązków służbowych* czasowego powierzenia dodatkowych zadań*
ze względu na charakter pracy* warunki wykonywania pracy*

.....
Nazwa projektu lub przedsięwzięcia (dotyczy finansowania ze źródeł zewnętrznych)*

.....
Nazwa instytucji finansującej oraz numer umowy regulującej realizację ww. projektu lub przedsięwzięcia
(dotyczy finansowania ze źródeł zewnętrznych)*

Pani/Panu*

zatrudnionej/zatrudnionemu* w
(nazwa jednostki organizacyjnej Uczelni)

Obowiązki do realizacji:

.....
.....

.....
(należy wykazać/wymienić zakres obowiązków/zadań, podać liczbę godzin do realizacji – jeśli była podana we wniosku aplikacyjnym)

w okresie od dnia roku do dnia roku

Proponuję dodatek zadaniowy w ramach projektu lub przedsięwzięcia w wysokości PLN brutto (słownie złotych:)

Podstawą przyznania wynagrodzenia są zapisy w budżecie szczegółowym projektu lub przedsięwzięcia*.

W przypadku kilku dodatków zadaniowych w ramach projektu lub przedsięwzięcia należy wskazać zadanie i kwotę.

.....
Podać nazwę zadania /numer pozycji budżetowej/lub koszty pośrednie

.....
Kierownik projektu lub przedsięwzięcia

.....
Kwestor

.....
*Osoba ds. budżetu w projekcie lub przedsięwzięciu**

.....
Rektor

* Niepotrzebne skreślić

Załącznik nr 11 do Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie

Powołanie kierownika projektu lub przedsięwzięcia*

Niniejszym powołuję Panią/Pana
na kierownika projektu lub przedsięwzięcia* pn.....

.....
realizowanego w okresie.....

w ramach....., powierzam
następujące obowiązki i czynię odpowiedzialnym za koordynację działań w zakresie:

.....
.....

Wymienić zakres obowiązków kierownika projektu

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

Ja niżej podpisany/a przyjmuję powierzone mi obowiązki oraz oświadczam, że będę wykonywać je rzetelnie zachowując wszystkie wymagania.

.....
(data, podpis kierownika projektu)

* Niepotrzebne skreślić

Załącznik nr 12 do Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Nauk Stosowanych w Tarnowie

Karta czasu pracy w projekcie lub przedsięwzięciu*/wzór

Imię i nazwisko osoby wypełniającej kartę

Stanowisko/charakter zatrudnienia

Tytuł projektu lub-przedsięwzięcia*

Numer umowy

Za miesiąc roku.....

Dzień	Godziny	Miejsce pracy	Opis czynności
1			
2			
3			
4			
5			
.....			

.....
Data, podpis osoby wypełniającej kartę

.....
Data, podpis Kierownika projektu lub przedsięwzięcia*/**

* Niepotrzebne skreślić

**Potwierdzenie dla działań prowadzonych w projekcie przez Kierownika projektu akceptuje Rektor lub inna osoba posiadająca pełnomocnictwo Rektora

Oświadczenie osoby realizującej zadania projektowe

Oświadczam, że moje łączne zaangażowanie zawodowe (wynikające ze stosunku pracy, stosunku cywilnoprawnego, samozatrudnienia oraz innych form zaangażowania, o których mowa w rozdziale 6.16 Wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach EFRR, EFS oraz FS 2014-2020, w tym czas zaangażowania w ramach własnej działalności gospodarczej poza projektami) zarówno w realizację wszystkich projektów finansowanych z Funduszy Strukturalnych i Funduszu Spójności, jak i działań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Wnioskodawcy oraz innych podmiotów, nie przekracza **276 godzin** miesięcznie.

Zobowiązuję się jednocześnie do nie przekraczania ww. miesięcznego limitu godzin w okresie mojego zaangażowania zawodowego do projektu.

.....
data

.....
podpis osoby wypełniającej kartę