

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

Pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Chełmie

(tekst jednolity)

Rozdział I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§1

Regulamin wynagradzania pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Chełmie, zwany dalej regulaminem, określa warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą, a także ustala zasady ich przyznawania w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Chełmie, zwanej dalej PWSZ w Chełmie lub Uczelnią.

§2

1. Postanowienia niniejszego regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników PWSZ w Chełmie, tj. nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Pracodawca zapoznaje pracownika z treścią niniejszego regulaminu przed dopuszczeniem go do pracy.

§3

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie, zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy, ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, zwanej dalej Ustawą, innych ustaw oraz aktów wydanych na ich podstawie.

§4

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 stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowo-technicznych, inżyniersko-technicznych, administracyjnych, ekonomicznych i obsługi, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu;
- 3) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu;
- 4) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego personelu lotniczego Centrum Lotniczego PWSZ w Chełmie, 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 minimalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych dla nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 7 do regulaminu;
- 8) Regulamin premiowania pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Chełmie niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący załącznik nr 8 do regulaminu;
- 9) Sposób ustalania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, stanowiący załącznik nr 9 do regulaminu.

§5

1. Wynagrodzenie brutto pracownika za pełen miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne przepisy.
2. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy poszczególne składniki wynagrodzenia oraz inne świadczenia związane z pracą ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej.

§6

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej prac, kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, ilości i jakości świadczonej pracy oraz biorąc pod uwagę sytuację finansową pracodawcy.
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. 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.
4. Jeżeli obowiązki pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, wynikające ze stosunku pracy obejmują także działalność twórczą o indywidualnym charakterze, to wynagrodzenie pracownika dzieli się na część związaną z korzystaniem z praw autorskich lub rozporządzaniem tymi prawami oraz częścią związaną z wykonywaniem pozostałych obowiązków. Rektor może określić sposób i zasady ustalania tego wynagrodzenia w odrębnym zarządzeniu.
5. Pracodawca na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.

§7

1. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika podejmuje Rektor.
2. 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 § 15.
3. Społecznemu inspektorowi pracy może być przyznane miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane z tytułu znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnionej funkcji, w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§8

1. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy wypłaca się nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry, w pierwszym dniu roboczym miesiąca. Pozostałe miesięczne składniki wynagrodzenia są wypłacane z dołu, do 10 dnia następnego miesiąca.
2. Nauczyciel akademicki zachowuje wynagrodzenie wypłacone z góry za dany miesiąc mimo ustania stosunku pracy w tym miesiącu.
3. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wynagrodzenie wypłacane jest co miesiąc z dołu, nie później niż ostatniego roboczego dnia miesiąca.

4. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.

§9

1. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
2. Informacje o wysokości osiągniętych przez pracowników wynagrodzeń za pracę podlegają ochronie, o ile przepisy prawa powszechnie obowiązującego nie stanowią inaczej.

§10

1. Wynagrodzenie pracownika PWSZ w Chelmie składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku za staż pracy, stanowiących stałe składniki wynagrodzenia.
2. Pracownik może otrzymywać również:
 - 1) dodatek funkcyjny;
 - 2) dodatek zadaniowy;
 - 3) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe;
 - 4) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
 - 5) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych;
 - 6) premię - w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim;
 - 7) dodatek za pracę w porze nocnej;
 - 8) dodatek za pracę w systemie zmianowym;
 - 9) dodatek rektorski;
 - 10) dodatek za działalność organizacyjną;- które stanowią zmienne składniki wynagrodzenia.
3. Obok składników wynagrodzenia wskazanych w ust. 1 i 2, osobom uprawnionym przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
 - 1) dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka);
 - 2) nagroda jubileuszowa;
 - 3) należności z tytułu podróży służbowej;
 - 4) odprawy;
 - 5) inne przewidziane w odrębnych przepisach.
4. Nauczyciele akademicki oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody Rektora.

§11

1. Pracownikowi przysługują świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na zasadach określonych w odrębnym regulaminie.
2. Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Rozdział II WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§12

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie tabel miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiących załącznik do niniejszego regulaminu.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, oblicza się dzieląc tę stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich przez liczbę 156.

4. W czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych, które według planu zajęć przypadająby w okresie tej nieobecności, zalicza się dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem.
5. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego może zostać obniżone w przypadkach oraz na zasadach określonych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. W okresie zawieszenia nie przysługują zmienne składniki wynagrodzenia.

Rozdział III **DODATEK ZA STAŻ PRACY**

§13

1. Pracownikowi PWSZ w Chelmie przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, 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, poczynając od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia;
 - 2) inne okresy, uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych, jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
4. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy:
 - 1) okresy, o których mowa w ust. 3 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a w przypadku braku możliwości przedłożenia świadectwa pracy, po odpowiednim udokumentowaniu zakończonych okresów zatrudnienia u danego pracodawcy. Dokumenty potwierdzające zatrudnienie odbyte u pracodawcy zagranicznego, pracownik składa wraz z tłumaczeniem przez tłumacza przysięgłego,
 - 2) inne okresy, o których mowa w ust. 3 pkt 2 uwzględnia się na podstawie odpowiednich dokumentów, potwierdzającego ich odbycie.
6. W przypadku pozostawania przez pracownika 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 lub w ramach odrębnego 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.
8. 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.
9. Okresy które zaliczono pracownikowi, w oparciu o przepisy obowiązujące przed dniem wejścia w życie Regulaminu zalicza się na dotychczasowych zasadach.
10. Dodatek za staż pracy wypłaca się po udokumentowaniu przez pracownika prawa do dodatku. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.

Rozdział IV

DODATEK FUNKCYJNY

§14

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem liczącym łącznie z osobą kierującą co najmniej 5 osób, przysługuje miesięczny dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i zależy od liczby pracowników kierowanej jednostki oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją. Wysokość dodatku funkcyjnego Rektora Uczelni publicznej nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia profesora.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi, o którym mowa w ust. 1 od pierwszego dnia podjęcia funkcji kierowniczej do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej wykonywania.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres nieobecności trwającej nieprzerwanie trzy miesiące.
5. W sytuacji zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu.
6. W okresie zawieszenia nauczyciela w pełnieniu obowiązków dodatek funkcyjny nie przysługuje.

Rozdział V

DODATEK ZADANIOWY

§15

1. Rektor, na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, może przyznać pracownikowi dodatek zadaniowy z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Dodatek zadaniowy przyznaje się jednorazowo lub na czas określony, w przypadku czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań. Dodatek zadaniowy ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania może być przyznany także na czas nieokreślony.
3. Łączna wysokość dodatku nie może przekroczyć miesięcznie 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek przyznawany jest w formie miesięcznego dodatkowego wynagrodzenia w stałej kwocie lub w oparciu o stawkę wynikającą z godzinowego zaangażowania pracownika w wykonywanie zadań określonych w ust. 1.
5. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres nieobecności trwającej nieprzerwanie trzy miesiące.
6. W przypadku niewykonania całości lub części zadań przez pracownika, Rektor może podjąć decyzję o wstrzymaniu wypłaty dodatku lub zmniejszeniu jego wysokości.

Rozdział VI

WYNAGRODZENIE ZA GODZINY PONADWYMIAROWE

§16

1. Za pracę w godzinach nadwymiarowych nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe.
2. Każda godzina obliczeniowa wykonana ponad obowiązujący wymiar zajęć dydaktycznych jest godziną nadwymiarową nauczyciela akademickiego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.
3. Godziną nadwymiarową nauczyciela akademickiego, który uzyskał obniżenie obowiązującego wymiaru zajęć dydaktycznych jest godzina obliczeniowa wykonana ponad obniżony wymiar zajęć.
4. Wymiar godzin nadwymiarowych ustala się na podstawie rozliczenia faktycznie przepracowanych

godzin. Godzin zajęć dydaktycznych, o których mowa w § 12 ust. 4, nie wlicza się do ustalenia podstawy naliczenia godzin nadwymiarowych.

5. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych określa załącznik do niniejszego regulaminu. Wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych określa Rektor Uczelni.
6. Za pracę w godzinach nadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie obliczone według stawki za godzinę obliczeniową odpowiadającą 45 minutom.
7. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych 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 trzech miesięcy od zakończenia roku akademickiego, o ile Rektor nie zarządzi rozliczania w krótszych okresach.
- 7a. Rektor może wyrazić zgodę na rozliczenie i wypłatę wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe przed upływem ustalonego okresu rozliczeniowego.
8. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie, a w przypadku, o którym mowa w ust. 7a wg stawek obowiązujących w dniu wypłaty.

Rozdział VII

DODATEK ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

§17

Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w wysokości i na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy.

Rozdział VIII

DODATEK ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIAŻLIWYCH

§18

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.
2. Zasady przyznawania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych określa załącznik do niniejszego regulaminu.

Rozdział IX

PREMIA

§19

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana premia uznaniowa.
2. Zasady przyznawania premii uznaniowej określa Regulamin premiowania pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Chełmie niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący załącznik do niniejszego regulaminu.

Rozdział X

DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§20

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej określonej w Regulaminie pracy PWSZ w Chełmie, w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika, nie niższej niż 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.

Rozdział XI

DODATEK ZA PRACĘ W SYSTEMIE ZMIANOWYM

§21

Pracownikom zatrudnionym w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie określonej w Regulaminie pracy PWSZ w Chełmie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

Rozdział XII

DODATEK REKTORSKI

§22

1. Rektor może przyznać pracownikowi dodatek rektorski.
2. Dodatek rektorski może zostać przyznany nauczycielowi akademickiemu w związku z zaangażowaniem w realizację projektów badawczych lub rozwojowych, a także za szczególne zaangażowanie w działalność dydaktyczną lub szkoleniową prowadzoną na Uczelni.
3. Dodatek rektorski może zostać przyznany pracownikowi za działalność na rzecz Uczelni, w szczególności za działania, które przyczyniają się do rozwoju Uczelni.
4. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przyznaje się na czas określony.
5. Dodatek rektorski przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres nieobecności trwającej nieprzerwanie dwa miesiące.
6. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1 nie może przekroczyć w danym miesiącu 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
7. Rektor może w każdym czasie wstrzymać lub zawiesić wypłatę dodatku bądź zmienić jego wysokość.

Rozdział XIII

DODATEK ZA DZIAŁALNOŚĆ ORGANIZACYJNĄ

§23

1. Rektor może przyznać pracownikowi dodatek za działalność organizacyjną.
2. Dodatek o którym mowa w ust. 1, może być przyznany za wykonywanie dodatkowych obowiązków związanych z koordynacją lub organizowaniem pracy jednostki organizacyjnej, zespołu lub komisji powołanej do wykonania określonych zadań na rzecz Uczelni.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, może zostać przyznany na czas określony lub czas nieokreślony.
4. Dodatek przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres nieobecności trwającej nieprzerwanie dwa miesiące.
5. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1, nie może przekroczyć w danym miesiącu 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
6. Rektor może w każdym czasie wstrzymać lub zawiesić wypłatę dodatku bądź zmienić jego wysokość.

Rozdział XIV

DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE

§24

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

Rozdział XV

NAGRODA JUBILEUSZOWA

§25

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. Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu 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. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu wypłaty nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu 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 jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
9. W razie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, nagroda przysługuje także wtedy, gdy pracownikowi brakuje mniej niż 12 miesięcy do nabycia prawa do nagrody.
10. Okresy, które zaliczono pracownikowi w oparciu o przepisy obowiązujące przed dniem wejścia w życie regulaminu, zalicza się na dotychczasowych zasadach

Rozdział XVI

NALEŻNOŚCI Z TYTUŁU PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ

§26

1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, na zasadach określonych przepisami prawa pracy.
2. Szczegółowe zasady dotyczące odbywania podróży służbowych, a także ich rozliczania określa Rektor w drodze zarządzenia.

Rozdział XVII ODPRAWY

§27

1. Pracownik przechodzący na emeryturę lub rentę ma prawo do jednorazowej odprawy na zasadach określonych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz ustawie Kodeks pracy.
2. Pracownik Uczelni, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§28

W razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okolicznościach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w tej ustawie.

§29

W przypadku powołania pracownika do zasadniczej służby wojskowej, okresowej służby wojskowej lub terytorialnej służby wojskowej, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna ustalona na zasadach określonych w ustawie o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej.

§30

1. W przypadku śmierci pracownika podczas trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 1 określają przepisy Kodeksu pracy.

Rozdział XVIII WYNAGRODZENIE ZA CZAS URLOPU

§31

1. Pracownikowi będącemu nauczycielem akademickim przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego oraz urlopów, o których mowa w art. 130 i 131 ust. 1 Ustawy.
2. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeśli zatrudnienie trwało krócej, to średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących w okresie urlopu wypoczynkowego.
3. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy

§32

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego oraz urlopu i zwolnienia od pracy, o których mowa w art. 196 ust. 1 i art. 223 ust. 1 Ustawy.
2. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego oblicza się i wypłaca na zasadach określonych w Kodeksie pracy oraz przepisach wydanych na jego podstawie.
3. Za okres urlopu na przygotowanie rozprawy doktorskiej lub na przygotowanie się do obrony rozprawy doktorskiej oraz zwolnienia od pracy pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje wynagrodzenie ustalane jak za urlop wypoczynkowy.

Rozdział XIX NAGRODA REKTORA

§33

1. Rektor PWSZ w Chełmie może przyznać pracownikowi za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrodę ze środków naliczonych na ten cel.
2. Rektor przyznaje nagrody na uzasadniony wniosek Prorektora, Kanclerza, dyrektora instytutu lub kierownika innej jednostki organizacyjnej Uczelni. Rektor może przyznać pracownikowi nagrodę także z własnej inicjatywy.
3. Nagroda może być przyznana w wysokości do 300% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Nagroda może być przyznawana niezależnie od okresu nieobecności pracownika, a tym samym pracownik zachowuje prawo do niej w okresie niezdolności do pracy z tytułu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.
5. Szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagród określa Rektor w drodze zarządzenia.

Rozdział XX PRZEISY PRZEJŚCIOWE I POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§34

Stanowiska oraz wynagrodzenie osób wykonujących pracę w ramach realizacji projektów, ustala się z uwzględnieniem zasad określonych w niniejszym regulaminie oraz zgodnie z wymogami i wytycznymi programu, z którego finansowany jest projekt lub postanowieniami umowy dotyczącej realizacji projektu.

§35

Do umów o pracę obowiązujących w dniu 1.10.2018 r. oraz zawartych z pracownikami w okresie od dnia 1.10.2018 r. do 31.12.2018 r. stosuje się przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym oraz przepisy wydane na podstawie art. 151 ust. 1 tej ustawy, do dnia 30.09.2020 r., za wyjątkiem regulacji dotyczącej minimalnej wysokości miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§36

1. Dodatki specjalne przyznane pracownikom, o których mowa w § 35 regulaminu, do dnia 30.09.2020 r. przekształcają się z dniem 1 października 2020 r. w dodatki zadaniowe, o których mowa w § 15 regulaminu.
2. Kwota równoważnika pieniężnego w zamian za wyżywienie, przyznanego pracownikowi, o którym mowa w § 35, naliczona za miesiąc wrzesień 2020 r., zwiększa wynagrodzenie zasadnicze pracownika poczynając od dnia 1 października 2020 r.

§37

W związku z uchynieniem Zakładowego Regulaminu Premiowania Pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Chełmie Niebędących Nauczycielami Akademickimi, kwota premii regulaminowej brutto naliczona pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickimi za miesiąc marzec 2020, zwiększa wynagrodzenie zasadnicze pracownika poczynając od dnia 1 kwietnia 2020 r.

§38

Regulamin zostaje opublikowany na stronie BIP Uczelni oraz udostępniony pracownikom w Dziale Kadr.

Załącznik nr 1

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

Lp.	Grupa stanowisk	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	Profesorowie	profesor	ustalona na podst. art. 137 ust. 2 Ustawy
		profesor uczelni	83% wynagrodzenia profesora
		profesor wizytujący	83% wynagrodzenia profesora
2	Adiunkci i starsi wykładowcy, docenci	adiunkt	73% wynagrodzenia profesora
		docent	
		starszy wykładowca posiadający stopień naukowy	
		starszy wykładowca nieposiadający stopnia naukowego	50% wynagrodzenia profesora
3	Asystenci, wykładowcy, lektorzy i instruktorzy	asystent	50% wynagrodzenia profesora
		wykładowca	
		lektor	
		instruktor	

**TABELA STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH
I MINIMALNEGO WYNAGRODZENIE ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW NAUKOWO-
TECHNICZNYCH, INŻYNIERYJNO-TECHNICZNYCH, ADMINISTRACYJNYCH,
EKONOMICZNYCH I OBSŁUGI**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalne wynagrodzenie zasadnicze	Kategoria dodatku funkcyjnego
		wykształcenie	liczba lat pracy		
1	Kancelarz	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	6000	5
2	Kwestor	wyższe magisterskie oraz według odrębnych przepisów określonych dla głównego księgowego	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	3500	4
3	Audytór wewnętrzny	według odrębnych przepisów		3200	2
4	Kierownik jednostki organizacyjnej Uczelni	wyższe	6	3500	3
5	Zastępca kierownika jednostki organizacyjnej Uczelni	wyższe	5	3200	2
6	Radca prawny	według odrębnych przepisów		3500	2
7	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	według odrębnych przepisów		3200	1
8	Główny specjalista naukowo-techniczny, główny specjalista inżynierijsko-techniczny, główny specjalista do spraw finansowych, główny specjalista administracyjnych lub ekonomicznych, ekspert	wyższe	5	3200	1
9	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		3200	1

10	Starszy specjalista naukowo-techniczny, starszy specjalista inżynieryjno-techniczny, starszy specjalista do spraw finansowych, administracyjnych lub ekonomicznych	wyższe	5	3000	1
11	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		3000	1
12	Specjalista naukowo-techniczny, specjalista inżynieryjno-techniczny, specjalista do spraw finansowych, administracyjnych, ekonomicznych lub statystyki	wyższe	3	2800	1
13	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		2800	1
14	Samodzielny referent; techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy i inne stanowiska równorzędne, asystent kierownika	wyższe	-	2600	-
15	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		2600	1
16	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		2600	-
17	Inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		2600	1
18	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		2600	-
19	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy	średnie	-	2600	-
22	Pracownik gospodarczy, portier	podstawowe	-	2600	-

Załącznik nr 3

**TABELA STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH
I MINIMALNEGO WYNAGRODZENIE ZASADNICZEGO
PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze	Kategoria dodatku funkcyjnego
1	Dyrektor biblioteki	wyższe magisterskie	3400	2
2	Kustosz biblioteczny	wyższe magisterskie	2750	
3	Starszy bibliotekarz	wyższe	2700	
4	Bibliotekarz	średnie	2600	
5	Młodszy bibliotekarz	średnie	2600	

Załącznik nr 4

**TABELA STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH
I MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PERSONELU LOTNICZEGO
CENTRUM LOTNICZEGO PWSZ W CHELMIE**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalne wynagrodzenie zasadnicze	Kategoria dodatku funkcyjnego
		wykształcenie	inne		
1	Dyrektor	wyższe techniczne oraz doświadczenie na stanowisku kierowniczym minimum 5 lat	licencja pilota i/lub licencja mechanika i/lub przeszkolenie ze znajomości stosownych przepisów lotniczych	5500	3
2	Kierownik Odpowiedzialny	wyższe oraz minimum 5-letnie doświadczenie na stanowisku kierowniczym	znajomość przepisów regulujących działalność organizacji lotniczej i/lub stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	5000	3
3	Kierownik	wyższe techniczne i/lub minimum 2-letnie doświadczenie związane ze stanowiskiem	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3400	2
4	Zastępca Kierownika	wyższe techniczne oraz doświadczenie lotnicze co najmniej 2 lata	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3200	1
5	Szef instruktorów	średnie	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3200	2
6	Instruktor pilot	średnie	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	2600	-

7	Instruktor	średnie	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	2600	-
8	Egzaminator	średnie	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	2600	-
9	Asystent Kierownika	średnie		2600	-
10	Kierownik Obsługi	wyższe techniczne lub 5-letnie doświadczenie przy obsłudze technicznej statków powietrznych i/lub zarządzania ciągłą zdolnością do lotu	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3400	2
11	Mechanik	średnie	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	2600	-
12	Mechanik Praktykant	średnie	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	2600	-

Załącznik nr 5

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

Lp.	Funkcja	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego w złotych określona na podstawie wynagrodzenia profesora ustalonego zgodnie z art. 137 ust. 2 Ustawy
1	Rektor uczelni	100 % wynagrodzenia profesora
2	Prorektor uczelni	67 % wynagrodzenia profesora
3	Kierownik jednostki organizacyjnej uczelni	67 % wynagrodzenia profesora
4	Zastępca kierownika jednostki organizacyjnej uczelni	33 % wynagrodzenia profesora

Załącznik nr 6

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

Lp.	Kategoria dodatku funkcyjnego	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1	1	100	400
2	2	200	800
3	3	300	1200
4	4	600	2000
5	5	1000	3000

Załącznik nr 7

**TABELA MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ W GODZINACH
PONADWYMIAROWYCH DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH**

Lp.	Stanowisko	Minimalna stawka za godzinę określona na podstawie wynagrodzenia ustalonego w Załączniku nr 1
1	Profesor	1,8% wynagrodzenia profesora
2	Profesor uczelni, Profesor wizytujący, Docent	1,8 % wynagrodzenia profesora uczelni
3	Adiunkt, Starszy wykładowca	1,8 % wynagrodzenia adiunkta
4	Asystent, wykładowca, lektor, instruktor	1,8 % wynagrodzenia asystenta

**REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW
PAŃSTWOWEJ WYŻSZEJ SZKOŁY ZAWODOWEJ W CHELMIE
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

§ 1

Regulamin Premiowania Pracowników PWSZ w Chelmie obejmuje pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, o których mowa w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

§ 2

1. W Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Chelmie w ramach środków na wynagrodzenia wydziela się środki w wysokości do 15% środków przeznaczonych na wynagrodzenia zasadnicze pracowników niebędących nauczycielami akademickimi z przeznaczeniem na premie uznaniowe.
2. Wysokość środków przeznaczonych na premie uznaniowe na dany rok określa Rektor.

§ 3

1. Premię uznaniową przyznaje pracownikowi Rektor na wniosek Prorektora, Kanclerza, bądź z własnej inicjatywy.
2. Premie uznaniową przyznaje się za wyróżniające wykonywanie obowiązków pracowniczych.
3. Premia uznaniowa może zostać przyznana w wysokości nieprzekraczającej 100% wynagrodzenia zasadniczego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim.

DODATEK ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIAŻLIWYCH

§ 1

Pracownikowi przysługuje dodatek pieniężny za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.

§ 2

1. Dodatek przyznaje się pracownikom wykonującym pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych przez co najmniej 40 godzin w miesiącu.
2. Ustala się, że następujące warunki pracy uzasadniają przyznanie dodatku:
 - a) narażenie na działanie pyłów;
 - b) narażenie na działanie substancji toksycznych;
 - c) narażenie na hałas przekraczający dopuszczalne normy;
 - d) narażenie na działanie czynników biologicznych (wirusy, grzyby, bakterie) i chemicznych (rakotwórczych i mutagennych);
 - e) praca w kontakcie (styczności) z materiałem zakaźnym.
3. Dodatek może być przyznany na czas określony lub nieokreślony.
4. Wysokość dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych wynosi 60 złotych miesięcznie.

§ 3

W przypadku podejrzenia wystąpienia czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych dotychczas niebadanych, Kanclerz na wniosek kierownik jednostki organizacyjnej zleca służbie BHP wykonanie badań i pomiarów tych czynników.

§ 4

1. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych przyznaje Rektor, na podstawie wniosku kierownika jednostki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony, po zasięgnięciu opinii służby BHP.
2. Kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany jest niezwłocznie zawiadomić służbę BHP o zmianie warunków pracy z czynnikiem szkodliwym dla zdrowia lub uciążliwym.
3. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych nie przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiła zmiana warunków pracy, skutkująca tym, że pracownik przestał spełniać wymogi, do przyznania dodatku.

§ 5

1. Dział Kadr prowadzi ewidencję stanowisk pracy, na których pracownikom przyznano dodatki.
2. Sprawy nieuregulowane niniejszymi przepisami, dotyczące dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, rozstrzyga Rektor.
3. Bieżąca kontrola warunków pracy należy do służby BHP, która zobowiązana jest do informowania Kanclerza oraz Rektora o warunkach pracy na poszczególnych stanowiskach.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

Pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Chełmie

(tekst jednolity)

Rozdział I

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§1

Regulamin wynagradzania pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Chełmie, zwany dalej regulaminem, określa warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą, a także ustala zasady ich przyznawania w Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Chełmie, zwanej dalej PWSZ w Chełmie lub Uczelnią.

§2

1. Postanowienia niniejszego regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników PWSZ w Chełmie, tj. nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Pracodawca zapoznaje pracownika z treścią niniejszego regulaminu przed dopuszczeniem go do pracy.

§3

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie, zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy, ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, zwanej dalej Ustawą, innych ustaw oraz aktów wydanych na ich podstawie.

§4

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 stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowo-technicznych, inżyniersko-technicznych, administracyjnych, ekonomicznych i obsługi, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu;
- 3) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu;
- 4) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego personelu lotniczego Centrum Lotniczego PWSZ w Chełmie, 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 minimalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych dla nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 7 do regulaminu;
- 8) Regulamin premiowania pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Chelmie niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący załącznik nr 8 do regulaminu;
- 9) Sposób ustalania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, stanowiący załącznik nr 9 do regulaminu.

§5

1. Wynagrodzenie brutto pracownika za pełen miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne przepisy.
2. Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy poszczególne składniki wynagrodzenia oraz inne świadczenia związane z pracą ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej.

§6

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, ilości i jakości świadczonej pracy oraz biorąc pod uwagę sytuację finansową pracodawcy.
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. 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.
4. Jeżeli obowiązki pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, wynikające ze stosunku pracy obejmują także działalność twórczą o indywidualnym charakterze, to wynagrodzenie pracownika dzieli się na część związaną z korzystaniem z praw autorskich lub rozporządzaniem tymi prawami oraz częścią związaną z wykonywaniem pozostałych obowiązków. Rektor może określić sposób i zasady ustalania tego wynagrodzenia w odrębnym zarządzeniu.
5. Pracodawca na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.

§7

1. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika podejmuje Rektor.
2. 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 § 15.
3. Społecznemu inspektorowi pracy może być przyznane miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane z tytułu znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnionej funkcji, w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§8

1. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy wypłaca się nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry, w pierwszym dniu roboczym miesiąca. Pozostałe miesięczne składniki wynagrodzenia są wypłacane z dołu, do 10 dnia następnego miesiąca.
2. Nauczyciel akademicki zachowuje wynagrodzenie wypłacone z góry za dany miesiąc mimo ustania stosunku pracy w tym miesiącu.
3. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wynagrodzenie wypłacane jest co miesiąc z dołu, nie później niż ostatniego roboczego dnia miesiąca.

4. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.

§9

1. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
2. Informacje o wysokości osiągniętych przez pracowników wynagrodzeń za pracę podlegają ochronie, o ile przepisy prawa powszechnie obowiązującego nie stanowią inaczej.

§10

1. Wynagrodzenie pracownika PWSZ w Chelmie składa się z wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku za staż pracy, stanowiących stałe składniki wynagrodzenia.
2. Pracownik może otrzymywać również:
 - 1) dodatek funkcyjny;
 - 2) dodatek zadaniowy;
 - 3) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe;
 - 4) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych;
 - 5) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych;
 - 6) premię - w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim;
 - 7) dodatek za pracę w porze nocnej;
 - 8) dodatek za pracę w systemie zmianowym;
 - 9) dodatek rektorski;
 - 10) dodatek za działalność organizacyjną;- które stanowią zmienne składniki wynagrodzenia.
3. Obok składników wynagrodzenia wskazanych w ust. 1 i 2, osobom uprawnionym przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
 - 1) dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka);
 - 2) nagroda jubileuszowa;
 - 3) należności z tytułu podróży służbowej;
 - 4) odprawy;
 - 5) inne przewidziane w odrębnych przepisach.
4. Nauczyciele akademicki oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody Rektora.

§11

1. Pracownikowi przysługują świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na zasadach określonych w odrębnym regulaminie.
2. Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Rozdział II WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§12

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie tabel miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiących załącznik do niniejszego regulaminu.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, oblicza się dzieląc tę stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich przez liczbę 156.

4. W czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych, które według planu zajęć przypadają w okresie tej nieobecności, zalicza się dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem.
5. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego może zostać obniżone w przypadkach oraz na zasadach określonych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. W okresie zawieszenia nie przysługują zmienne składniki wynagrodzenia.

Rozdział III **DODATEK ZA STAŻ PRACY**

§13

1. Pracownikowi PWSZ w Chełmie przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, 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. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia;
 - 2) inne okresy, uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych, jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
4. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy:
 - 1) okresy, o których mowa w ust. 3 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a w przypadku braku możliwości przedłożenia świadectwa pracy, po odpowiednim udokumentowaniu zakończonych okresów zatrudnienia u danego pracodawcy. Dokumenty potwierdzające zatrudnienie odbyte u pracodawcy zagranicznego, pracownik składa wraz z tłumaczeniem przez tłumacza przysięgłego,
 - 2) inne okresy, o których mowa w ust. 3 pkt 2 uwzględnia się na podstawie odpowiednich dokumentów, potwierdzających ich odbycie.
6. W przypadku pozostawania przez pracownika 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 lub w ramach odrębnego 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.
8. 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.
9. Okresy które zaliczono pracownikowi, w oparciu o przepisy obowiązujące przed dniem wejścia w życie Regulaminu zalicza się na dotychczasowych zasadach.
10. Dodatek za staż pracy wypłaca się po udokumentowaniu przez pracownika prawa do dodatku. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio.

Rozdział IV

DODATEK FUNKCYJNY

§14

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem liczącym łącznie z osobą kierującą co najmniej 5 osób, przysługuje miesięczny dodatek funkcyjny.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i zależy od liczby pracowników kierowanej jednostki oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją. Wysokość dodatku funkcyjnego Rektora Uczelni publicznej nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia profesora.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi, o którym mowa w ust. 1 od pierwszego dnia podjęcia funkcji kierowniczej do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej wykonywania.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres nieobecności trwającej nieprzerwanie trzy miesiące.
5. W sytuacji zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu.
6. W okresie zawieszenia nauczyciela w pełnieniu obowiązków dodatek funkcyjny nie przysługuje.

Rozdział V

DODATEK ZADANIOWY

§15

1. Rektor, na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, może przyznać pracownikowi dodatek zadaniowy z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Dodatek zadaniowy przyznaje się jednorazowo lub na czas określony, w przypadku czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań. Dodatek zadaniowy ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania może być przyznany także na czas nieokreślony.
3. Łączna wysokość dodatku nie może przekroczyć miesięcznie 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek przyznawany jest w formie miesięcznego dodatkowego wynagrodzenia w stałej kwocie lub w oparciu o stawkę wynikającą z godzinowego zaangażowania pracownika w wykonywanie zadań określonych w ust. 1.
5. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres nieobecności trwającej nieprzerwanie trzy miesiące.
6. W przypadku niewykonania całości lub części zadań przez pracownika, Rektor może podjąć decyzję o wstrzymaniu wypłaty dodatku lub zmniejszeniu jego wysokości.

Rozdział VI

WYNAGRODZENIE ZA GODZINY PONADWYMIAROWE

§16

1. Za pracę w godzinach nadwymiarowych nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe.
2. Każda godzina obliczeniowa wykonana ponad obowiązujący wymiar zajęć dydaktycznych jest godziną nadwymiarową nauczyciela akademickiego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.
3. Godziną nadwymiarową nauczyciela akademickiego, który uzyskał obniżenie obowiązującego wymiaru zajęć dydaktycznych jest godzina obliczeniowa wykonana ponad obniżony wymiar zajęć.
4. Wymiar godzin nadwymiarowych ustala się na podstawie rozliczenia faktycznie przepracowanych

- godzin. Godzin zajęć dydaktycznych, o których mowa w § 12 ust. 4, nie wlicza się do ustalenia podstawy naliczenia godzin nadwymiarowych.
5. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych określa załącznik do niniejszego regulaminu. Wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych określa Rektor Uczelni.
 6. Za pracę w godzinach nadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie obliczone według stawki za godzinę obliczeniową odpowiadającą 45 minutom.
 7. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych 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 trzech miesięcy od zakończenia roku akademickiego, o ile Rektor nie zarządzi rozliczania w krótszych okresach.
 - 7a. Rektor może wyrazić zgodę na rozliczenie i wypłatę wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe przed upływem ustalonego okresu rozliczeniowego.
 8. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie, a w przypadku, o którym mowa w ust. 7a wg stawek obowiązujących w dniu wypłaty.

Rozdział VII

DODATEK ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

§17

Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w wysokości i na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy.

Rozdział VIII

DODATEK ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIAŻLIWYCH

§18

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.
2. Zasady przyznawania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych określa załącznik do niniejszego regulaminu.

Rozdział IX

PREMIA

§19

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana premia uznaniowa.
2. Zasady przyznawania premii uznaniowej określa Regulamin premiowania pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Chełmie niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiący załącznik do niniejszego regulaminu.

Rozdział X

DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§20

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej określonej w Regulaminie pracy PWSZ w Chełmie, w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika, nie niższej niż 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.

Rozdział XI

DODATEK ZA PRACĘ W SYSTEMIE ZMIANOWYM

§21

Pracownikom zatrudnionym w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie określonej w Regulaminie pracy PWSZ w Chelmie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.

Rozdział XII

DODATEK REKTORSKI

§22

1. Rektor może przyznać pracownikowi dodatek rektorski.
2. Dodatek rektorski może zostać przyznany nauczycielowi akademickiemu w związku z zaangażowaniem w realizację projektów badawczych lub rozwojowych, a także za szczególne zaangażowanie w działalność dydaktyczną lub szkoleniową prowadzoną na Uczelni.
3. Dodatek rektorski może zostać przyznany pracownikowi za działalność na rzecz Uczelni, w szczególności za działania, które przyczyniają się do rozwoju Uczelni.
4. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przyznaje się na czas określony.
5. Dodatek rektorski przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres nieobecności trwającej nieprzerwanie dwa miesiące.
6. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1 nie może przekroczyć w danym miesiącu 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
7. Rektor może w każdym czasie wstrzymać lub zawiesić wypłatę dodatku bądź zmienić jego wysokość.

Rozdział XIII

DODATEK ZA DZIAŁALNOŚĆ ORGANIZACYJNĄ

§23

1. Rektor może przyznać pracownikowi dodatek za działalność organizacyjną.
2. Dodatek o którym mowa w ust. 1, może być przyznany za wykonywanie dodatkowych obowiązków związanych z koordynacją lub organizowaniem pracy jednostki organizacyjnej, zespołu lub komisji powołanej do wykonania określonych zadań na rzecz Uczelni.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, może zostać przyznany na czas określony lub czas nieokreślony.
4. Dodatek przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres nieobecności trwającej nieprzerwanie dwa miesiące.
5. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1, nie może przekroczyć w danym miesiącu 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
6. Rektor może w każdym czasie wstrzymać lub zawiesić wypłatę dodatku bądź zmienić jego wysokość.

Rozdział XIV

DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE

§24

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

Rozdział XV NAGRODA JUBILEUSZOWA

§25

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. Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu 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. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu wypłaty nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu 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 jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
9. W razie rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, nagroda przysługuje także wtedy, gdy pracownikowi brakuje mniej niż 12 miesięcy do nabycia prawa do nagrody.
10. Okresy, które zaliczono pracownikowi w oparciu o przepisy obowiązujące przed dniem wejścia w życie regulaminu, zalicza się na dotychczasowych zasadach

Rozdział XVI NALEŻNOŚCI Z TYTUŁU PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ

§26

1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, na zasadach określonych przepisami prawa pracy.
2. Szczegółowe zasady dotyczące odbywania podróży służbowych, a także ich rozliczania określa Rektor w drodze zarządzenia.

Rozdział XVII ODPRAWY

§27

1. Pracownik przechodzący na emeryturę lub rentę ma prawo do jednorazowej odprawy na zasadach określonych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz ustawie Kodeks pracy.
2. Pracownik Uczelni, który otrzymał odprawę nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§28

W razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okolicznościach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w tej ustawie.

§29

W przypadku powołania pracownika do zasadniczej służby wojskowej, okresowej służby wojskowej lub terytorialnej służby wojskowej, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna ustalona na zasadach określonych w ustawie o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej.

§30

1. W przypadku śmierci pracownika podczas trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 1 określają przepisy Kodeksu pracy.

Rozdział XVIII WYNAGRODZENIE ZA CZAS URLOPU

§31

1. Pracownikowi będącemu nauczycielem akademickim przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego oraz urlopów, o których mowa w art. 130 i 131 ust. 1 Ustawy.
2. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeśli zatrudnienie trwało krócej, to średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących w okresie urlopu wypoczynkowego.
3. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy

§32

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego oraz urlopu i zwolnienia od pracy, o których mowa w art. 196 ust. 1 i art. 223 ust. 1 Ustawy.
2. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego oblicza się i wypłaca na zasadach określonych w Kodeksie pracy oraz przepisach wydanych na jego podstawie.
3. Za okres urlopu na przygotowanie rozprawy doktorskiej lub na przygotowanie się do obrony rozprawy doktorskiej oraz zwolnienia od pracy pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje wynagrodzenie ustalone jak za urlop wypoczynkowy.

Rozdział XIX NAGRODA REKTORA

§33

1. Rektor PWSZ w Chelmie może przyznać pracownikowi za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrodę ze środków naliczonych na ten cel.
2. Rektor przyznaje nagrody na uzasadniony wniosek Prorektora, Kanclerza, dyrektora instytutu lub kierownika innej jednostki organizacyjnej Uczelni. Rektor może przyznać pracownikowi nagrodę także z własnej inicjatywy.
3. Nagroda może być przyznana w wysokości do 300% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
4. Nagroda może być przyznawana niezależnie od okresu nieobecności pracownika, a tym samym pracownik zachowuje prawo do niej w okresie niezdolności do pracy z tytułu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.
5. Szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagród określa Rektor w drodze zarządzenia.

Rozdział XX PRZEISY PRZEJŚCIOWE I POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§34

Stanowiska oraz wynagrodzenie osób wykonujących pracę w ramach realizacji projektów, ustala się z uwzględnieniem zasad określonych w niniejszym regulaminie oraz zgodnie z wymogami i wytycznymi programu, z którego finansowany jest projekt lub postanowieniami umowy dotyczącej realizacji projektu.

§35

Do umów o pracę obowiązujących w dniu 1.10.2018 r. oraz zawartych z pracownikami w okresie od dnia 1.10.2018 r. do 31.12.2018 r. stosuje się przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym oraz przepisy wydane na podstawie art. 151 ust. 1 tej ustawy, do dnia 30.09.2020 r., za wyjątkiem regulacji dotyczącej minimalnej wysokości miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§36

1. Dodatki specjalne przyznane pracownikom, o których mowa w § 35 regulaminu, do dnia 30.09.2020 r. przekształcają się z dniem 1 października 2020 r. w dodatki zadaniowe, o których mowa w § 15 regulaminu.
2. Kwota równoważnika pieniężnego w zamian za wyżywienie, przyznanego pracownikowi, o którym mowa w § 35, naliczona za miesiąc wrzesień 2020 r., zwiększa wynagrodzenie zasadnicze pracownika poczynając od dnia 1 października 2020 r.

§37

W związku z uchyceniem Zakładowego Regulaminu Premiowania Pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Chelmie Niebędących Nauczycielami Akademickimi, kwota premii regulaminowej brutto naliczona pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickimi za miesiąc marzec 2020, zwiększa wynagrodzenie zasadnicze pracownika poczynając od dnia 1 kwietnia 2020 r.

§38

Regulamin zostaje opublikowany na stronie BIP Uczelni oraz udostępniony pracownikom w Dziale Kadr.

Załącznik nr 1

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

Lp.	Grupa stanowisk	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	Profesorowie	profesor	ustalona na podst. art. 137 ust. 2 Ustawy
		profesor uczelni	83% wynagrodzenia profesora
		profesor wizytujący	83% wynagrodzenia profesora
2	Adiunkci i starsi wykładowcy, docenci	adiunkt	73% wynagrodzenia profesora
		docent	
		starszy wykładowca posiadający stopień naukowy	50% wynagrodzenia profesora
		starszy wykładowca nieposiadający stopnia naukowego	
3	Asystenci, wykładowcy, lektorzy i instruktorzy	asystent	50% wynagrodzenia profesora
		wykładowca	
		lektor	
		instruktor	

**TABELA STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH
I MINIMALNEGO WYNAGRODZENIE ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW NAUKOWO-
TECHNICZNYCH, INŻYNIERYJNO-TECHNICZNYCH, ADMINISTRACYJNYCH,
EKONOMICZNYCH I OBSŁUGI**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalne wynagrodzenie zasadnicze	Kategoria dodatku funkcyjnego
		wykształcenie	liczba lat pracy		
1	Kancelarz	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	6000	5
2	Kwestor	wyższe magisterskie oraz według odrębnych przepisów określonych dla głównego księgowego	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	3500	4
3	Audytor wewnętrzny	według odrębnych przepisów		3200	2
4	Kierownik jednostki organizacyjnej Uczelni	wyższe	6	3500	3
5	Zastępca kierownika jednostki organizacyjnej Uczelni	wyższe	5	3200	2
6	Radca prawny	według odrębnych przepisów		3500	2
7	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	według odrębnych przepisów		3200	1
8	Główny specjalista naukowo-techniczny, główny specjalista inżynierijsko-techniczny, główny specjalista do spraw finansowych, główny specjalista administracyjnych lub ekonomicznych, ekspert	wyższe	5	3200	1
9	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		3200	1

10	Starszy specjalista naukowo-techniczny, starszy specjalista inżynieryjno-techniczny, starszy specjalista do spraw finansowych, administracyjnych lub ekonomicznych	wyższe	5	3000	1
11	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		3000	1
12	Specjalista naukowo-techniczny, specjalista inżynieryjno-techniczny, specjalista do spraw finansowych, administracyjnych, ekonomicznych lub statystyki	wyższe	3	2800	1
13	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		2800	1
14	Samodzielny referent; techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy i inne stanowiska równorzędne, asystent kierownika	wyższe	-	2600	-
15	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		2600	1
16	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		2600	-
17	Inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		2600	1
18	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		2600	-
19	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy	średnie	-	2600	-
22	Pracownik gospodarczy, portier	podstawowe	-	2600	-

Załącznik nr 3

**TABELA STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH
I MINIMALNEGO WYNAGRODZENIE ZASADNICZEGO
PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze	Kategoria dodatku funkcyjnego
1	Dyrektor biblioteki	wyższe magisterskie	3400	2
2	Kustosz biblioteczny	wyższe magisterskie	2750	
3	Starszy bibliotekarz	wyższe	2700	
4	Bibliotekarz	średnie	2600	
5	Młodszy bibliotekarz	średnie	2600	

Załącznik nr 4

**TABELA STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH
I MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PERSONELU LOTNICZEGO
CENTRUM LOTNICZEGO PWSZ W CHEŁMIE**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalne wynagrodzenie zasadnicze	Kategoria dodatku funkcyjnego
		wykształcenie	inne		
1	Dyrektor	wyższe techniczne oraz doświadczenie na stanowisku kierowniczym minimum 5 lat	licencja pilota i/lub licencja mechanika i/lub przeszkolenie ze znajomości stosownych przepisów lotniczych	5500	3
2	Kierownik Odpowiedzialny	wyższe oraz minimum 5-letnie doświadczenie na stanowisku kierowniczym	znajomość przepisów regulujących działalność organizacji lotniczej i/lub stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	5000	3
3	Kierownik	wyższe techniczne i/lub minimum 2-letnie doświadczenie związane ze stanowiskiem	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3400	2
4	Zastępca Kierownika	wyższe techniczne oraz doświadczenie lotnicze co najmniej 2 lata	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3200	1
5	Szef instruktorów	średnie	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3200	2
6	Instruktor pilot	średnie	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	2600	-

7	Instruktor	średnie	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	2600	-
8	Egzaminator	średnie	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	2600	-
9	Asystent Kierownika	średnie		2600	-
10	Kierownik Obsługi	wyższe techniczne lub 5-letnie doświadczenie przy obsłudze technicznej statków powietrznych i/lub zarządzania ciągłą zdolnością do lotu	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3400	2
11	Mechanik	średnie	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	2600	-
12	Mechanik Praktykant	średnie	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	2600	-

Załącznik nr 5

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

Lp.	Funkcja	Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego w złotych określona na podstawie wynagrodzenia profesora ustalonego zgodnie z art. 137 ust. 2 Ustawy
1	Rektor uczelni	100 % wynagrodzenia profesora
2	Prorektor uczelni	67 % wynagrodzenia profesora
3	Kierownik jednostki organizacyjnej uczelni	67 % wynagrodzenia profesora
4	Zastępca kierownika jednostki organizacyjnej uczelni	33 % wynagrodzenia profesora

Załącznik nr 6

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

Lp.	Kategoria dodatku funkcyjnego	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1	1	100	400
2	2	200	800
3	3	300	1200
4	4	600	2000
5	5	1000	3000

Załącznik nr 7

**TABELA MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ W GODZINACH
PONADWYMIAROWYCH DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH**

Lp.	Stanowisko	Minimalna stawka za godzinę określona na podstawie wynagrodzenia ustalonego w Załączniku nr 1
1	Profesor	1,8% wynagrodzenia profesora
2	Profesor uczelni, Profesor wizytujący, Docent	1,8 % wynagrodzenia profesora uczelni
3	Adiunkt, Starszy wykładowca	1,8 % wynagrodzenia adiunkta
4	Asystent, wykładowca, lektor, instruktor	1,8 % wynagrodzenia asystenta

**REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW
PAŃSTWOWEJ WYŻSZEJ SZKOŁY ZAWODOWEJ W CHELMIE
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

§ 1

Regulamin Premiowania Pracowników PWSZ w Chelmie obejmuje pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, o których mowa w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

§ 2

1. W Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej w Chelmie w ramach środków na wynagrodzenia wydziela się środki w wysokości do 15% środków przeznaczonych na wynagrodzenia zasadnicze pracowników niebędących nauczycielami akademickimi z przeznaczeniem na premie uznaniowe.
2. Wysokość środków przeznaczonych na premie uznaniowe na dany rok określa Rektor.

§ 3

1. Premię uznaniową przyznaje pracownikowi Rektor na wniosek Prorektora, Kanclerza, bądź z własnej inicjatywy.
2. Premie uznaniową przyznaje się za wyróżniające wykonywanie obowiązków pracowniczych.
3. Premia uznaniowa może zostać przyznana w wysokości nieprzekraczającej 100% wynagrodzenia zasadniczego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim.

DODATEK ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIAŻLIWYCH

§ 1

Pracownikowi przysługuje dodatek pieniężny za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.

§ 2

1. Dodatek przyznaje się pracownikom wykonującym pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych przez co najmniej 40 godzin w miesiącu.
2. Ustala się, że następujące warunki pracy uzasadniają przyznanie dodatku:
 - a) narażenie na działanie pyłów;
 - b) narażenie na działanie substancji toksycznych;
 - c) narażenie na hałas przekraczający dopuszczalne normy;
 - d) narażenie na działanie czynników biologicznych (wirusy, grzyby, bakterie) i chemicznych (rakotwórczych i mutagennych);
 - e) praca w kontakcie (styczności) z materiałem zakaźnym.
3. Dodatek może być przyznany na czas określony lub nieokreślony.
4. Wysokość dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych wynosi 60 złotych miesięcznie.

§ 3

W przypadku podejrzenia wystąpienia czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych dotychczas niebadanych, Kanclerz na wniosek kierownik jednostki organizacyjnej zleca służbie BHP wykonanie badań i pomiarów tych czynników.

§ 4

1. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych przyznaje Rektor, na podstawie wniosku kierownika jednostki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony, po zasięgnięciu opinii służby BHP.
2. Kierownik jednostki organizacyjnej zobowiązany jest niezwłocznie zawiadomić służbę BHP o zmianie warunków pracy z czynnikiem szkodliwym dla zdrowia lub uciążliwym.
3. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych nie przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiła zmiana warunków pracy, skutkująca tym, że pracownik przestał spełniać wymogi, do przyznania dodatku.

§ 5

1. Dział Kadr prowadzi ewidencję stanowisk pracy, na których pracownikom przyznano dodatki.
2. Sprawy nieuregulowane niniejszymi przepisami, dotyczące dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, rozstrzyga Rektor.
3. Bieżąca kontrola warunków pracy należy do służby BHP, która zobowiązana jest do informowania Kanclerza oraz Rektora o warunkach pracy na poszczególnych stanowiskach.