

**Zarządzenie nr 50/2023**  
**Rektora Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Chełmie**  
**z dnia 17 maja 2023 r.**  
**w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie Wynagradzania**  
**Pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Chełmie**

Na podstawie art. 77<sup>2</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.) oraz art. 126 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 742 z późn. zm.), zarządzam, co następuje:

§ 1

W Regulaminie Wynagradzania Pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Chełmie, którego tekst jednolity stanowi załącznik do *Zarządzenia nr 85/2020 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Chełmie z dnia 14 września 2020 r. w sprawie wprowadzenia zmian w Regulaminie Wynagradzania Pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Chełmie (z późn. zm.)*, wprowadzam następujące zmiany:

- 1) zmienia się tytuł aktu na:  
„Regulamin Wynagradzania Pracowników Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Chełmie”;
- 2) użyte w regulaminie oraz załącznikach do regulaminu wyrażenie:
  - a) „Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie” we wszystkich odmianach zastępuje się odpowiednio wyrażeniem: „Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Chełmie”, z wyłączeniem § 37 regulaminu,
  - b) „PWSZ w Chełmie” we wszystkich odmianach zastępuje się odpowiednio wyrażeniem: „PANS w Chełmie”;
- 3) w § 4 pkt 2 otrzymuje brzmienie:  
„2) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, administracyjnych, ekonomicznych, stanowisk informatycznych i pracowników obsługi, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu;”;
- 4) w § 10 ust. 3 po pkt 3 dodaje się pkt 3<sup>1</sup> w brzmieniu:  
„3<sup>1</sup>) pakiet medyczny;”;
- 5) po Rozdziale XVI NALEŻNOŚCI Z TYTUŁU PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ dodaje się Rozdział XVI<sup>1</sup> w brzmieniu:

„Rozdział XVI<sup>1</sup>  
PAKIET MEDYCZNY

§ 26<sup>1</sup>

1. Pracownikowi przysługuje prawo do nabycia po cenie niższej niż detaliczna usług prywatnej opieki medycznej, zwanych dalej „pakietem medycznym” – współfinansowanych przez pracodawcę. Pakiet medyczny dostępny jest w okresie i na zasadach określonych w zawartej przez pracodawcę umowie o udzielanie świadczeń zdrowotnych.
2. Pracownikowi przysługuje prawo do korzystania z pakietu medycznego po złożeniu, w terminie określonym przez pracodawcę, stosownego wniosku.
3. W ramach pakietu medycznego pracownik ma prawo do nabycia dodatkowych usług medycznych, także na rzecz osób bliskich pracownika, tj. małżonka/partnera życiowego lub dziecka pracownika, zwanych dalej współubezpieczonymi, zgodnie z postanowieniami zawartej przez pracodawcę umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych.

4. Pracownik nabywa prawo do korzystania z pakietu medycznego po cenie ustalonej przez Rektora Uczelni w odrębnym zarządzeniu. Pozostałe koszty korzystania przez pracownika z pakietu medycznego pokrywa pracodawca.
  5. Korzystanie z pakietu medycznego przez współubezpieczonych nie podlega dofinansowaniu ze środków Uczelni.
  6. Pracownik ponosi koszt nabycia dodatkowych usług medycznych, o których mowa w niniejszym paragrafie poprzez potrącenie kwoty stanowiącej ich wartość z miesięcznego wynagrodzenia pracownika, na podstawie jego pisemnej zgody, począwszy od pierwszego miesiąca objęcia pracownika lub współubezpieczonych pakietem medycznym.
  7. Pracownik oraz osoby współubezpieczone zachowują prawo do korzystania z pakietu medycznego w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.
  8. Pracownik oraz osoby współubezpieczone tracą prawo do korzystania z pakietu medycznego w okresie urlopu bezpłatnego pracownika trwającego dłużej niż 3 miesiące.
  9. Rektor Uczelni może określić szczegółowy regulamin korzystania z pakietów medycznych w odrębnym zarządzeniu.”;
- 6) zmienia się treść załącznika nr 2, nr 3 i nr 4 nadając im brzmienie określone w załączniku nr 1 do niniejszego zarządzenia.

## § 2

Ujednolicony tekst Regulaminu Wynagradzania Pracowników Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Chełmie, uwzględniający zmiany, o których mowa w § 1, stanowi załącznik nr 2 do niniejszego zarządzenia.

## § 3

Zarządzenie zostaje opublikowane na stronie BIP Uczelni oraz udostępnione pracownikom w Dziale Kadr PANS w Chełmie.

## § 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 2023 r.

Rektor

Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Chełmie

dr hab. inż. Arkadiusz Tofil  
profesor PANS w Chełmie

**Załącznik nr 2**

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

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalne wynagrodzenie zasadnicze	Kategoria dodatku funkcyjnego
		wykształcenie	liczba lat pracy		
1	Kanclerz	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	8000	5
2	Kwestor	wyższe magisterskie oraz według odrębnych przepisów określonych dla głównego księgowego	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	4500	4
3	Zastępca Kwestora	wyższe magisterskie	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	4150	3
4	Kierownik jednostki organizacyjnej Uczelni	wyższe	6	4500	3
5	Zastępca kierownika jednostki organizacyjnej Uczelni	wyższe	5	4150	2
6	Radca prawny	według odrębnych przepisów		4500	2
7	Inspektor ochrony danych osobowych	wyższe	5	4150	-
8	Audytor wewnętrzny	według odrębnych przepisów		4150	-
9	Stanowisko ds. kontroli zarządczej	wyższe	3	4150	-
10	Stanowisko ds. obronnych	wyższe	5	4150	-
11	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	według odrębnych przepisów		4150	-

12	Główny specjalista naukowo-techniczny, główny specjalista inżynieryjno-techniczny, główny specjalista do spraw finansowych, administracyjnych lub ekonomicznych, główny specjalista do spraw informatyki, ekspert	wyższe	5	4150	-
13	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		4150	-
14	Starszy specjalista naukowo-techniczny, starszy specjalista inżynieryjno-techniczny, starszy specjalista do spraw finansowych, administracyjnych lub ekonomicznych, starszy specjalista do spraw informatyki	wyższe	5	3900	-
15	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		3900	-
16	Specjalista naukowo-techniczny, specjalista inżynieryjno-techniczny, specjalista do spraw finansowych, administracyjnych, ekonomicznych lub statystyki, specjalista do spraw informatyki	wyższe	3	3750	-
17	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		3750	-
18	Samodzielny referent; techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy i inne stanowiska równorzędne, asystent kierownika, samodzielny referent do spraw informatyki	wyższe	-	3600	-
19	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		3600	-

20	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		3600	-
21	Inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		3600	-
22	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		3600	-
23	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, referent do spraw informatyki	średnie	-	3600	-
24	Pracownik gospodarczy, portier	podstawowe	-	3600	-

Załącznik nr 3

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

<b>Lp.</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Wymagania kwalifikacyjne</b>	<b>Minimalne wynagrodzenie zasadnicze</b>	<b>Kategoria dodatku funkcyjnego</b>
1	Dyrektor biblioteki	wyższe magisterskie	4150	2
2	Kustosz biblioteczny	wyższe magisterskie	3900	-
3	Starszy bibliotekarz	wyższe	3750	-
4	Bibliotekarz	średnie	3650	-
5	Młodszy bibliotekarz	średnie	3600	-

## Załącznik nr 4

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

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne			Minimalne wynagrodzenie zasadnicze	Kategoria dodatku funkcyjnego
		wykształcenie	doświadczenie	inne		
1	Dyrektor	wyższe techniczne	minimum 5-letnie doświadczenie na stanowisku kierowniczym	licencja pilota lub licencja mechanika oraz przeszkolenie ze znajomości przepisów lotniczych	6500	3
2	Zastępca Dyrektora	wyższe	-	przeszkolenie ze znajomości przepisów lotniczych	4150	1
3	Kierownik Odpowiedzialny	wyższe	minimum 5-letnie doświadczenie na stanowisku kierowniczym	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	6000	3
4	Kierownik	wyższe	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	4500	2
5	Zastępca Kierownika	wyższe	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	4150	1
6	Szef instruktorów	średnie	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	4150	2
7	Instruktor pilot	średnie	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3600	-
8	Instruktor	średnie	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3600	-

9	Egzaminator	średnie	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3600	-
10	Asystent Kierownika	średnie	-	przeszkolenie ze znajomości przepisów lotniczych	3600	-
11	Kierownik Obsługi	wyższe techniczne	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	4500	2
		średnie	5-letnie doświadczenie przy obsłudze technicznej statków powietrznych lub zarządzaniu ciągłą zdadnością do lotu	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	4150	2
12	Z – ca Kierownika Obsługi	wyższe techniczne	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	4150	1
		średnie	5-letnie doświadczenie przy obsłudze technicznej statków powietrznych lub zarządzaniu ciągłą zdadnością do lotu	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3900	1
13	Mechanik Lotniczy	średnie	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3600	-
14	Mechanik Lotniczy Praktykant	średnie	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3600	-



# **REGULAMIN WYNAGRADZANIA**

## **Pracowników Państwowej Akademii Nauk Stosowanych**

### **w Chełmie**

#### **(tekst jednolity)**

#### **Rozdział I**

#### **POSTANOWIENIA OGÓLNE**

##### §1

Regulamin wynagradzania pracowników Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Chełmie, zwany dalej regulaminem, określa warunki wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą, a także ustala zasady ich przyznawania w Państwowej Akademii Nauk Stosowanych w Chełmie, zwanej dalej PANS w Chełmie lub Uczelnią.

##### §2

1. Postanowienia niniejszego regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników PANS 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, inżynieryjno-technicznych, administracyjnych, ekonomicznych, stanowisk informatycznych i pracowników 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 PANS 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 Akademii Nauk Stosowanych 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 pracy, kwalifikacjom wymaganym 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 osiąganych przez pracowników wynagrodzeń za pracę podlegają ochronie, o ile przepisy prawa powszechnie obowiązującego nie stanowią inaczej.

## §10

1. Wynagrodzenie pracownika PANS w Chełmie 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 ponadwymiarowe;
  - 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;
  - 3<sup>1</sup>) pakiet medyczny;
  - 4) odprawy;
  - 5) inne przewidziane w odrębnych przepisach.
4. Nauczyciele akademicy 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 PANS 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 ponadwymiarowych nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe.
2. Każda godzina obliczeniowa wykonana ponad obowiązujący wymiar zajęć dydaktycznych jest godziną ponadwymiarową nauczyciela akademickiego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.
3. Godziną ponadwymiarową nauczyciela akademickiego, który uzyskał obniżenie obowiązującego wymiaru zajęć dydaktycznych jest godzina obliczeniowa wykonana ponad obniżony wymiar zajęć.
4. Wymiar godzin ponadwymiarowych 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 ponadwymiarowych.
5. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych określa załącznik do niniejszego regulaminu. Wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych określa Rektor Uczelni.
6. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie obliczone według stawki za godzinę obliczeniową odpowiadającą 45 minutom.
7. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się na podstawie indywidualnych sprawozdań z wykonania zajęć dydaktycznych, po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem, raz w roku, w terminie 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 ponadwymiarowe przed upływem ustalonego okresu rozliczeniowego.
8. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych 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 Akademii Nauk Stosowanych 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 PANS 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 PANS 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 XVI<sup>1</sup>**

### **PAKIET MEDYCZNY**

#### §26<sup>1</sup>

10. Pracownikowi przysługuje prawo do nabycia po cenie niższej niż detaliczna usług prywatnej opieki medycznej, zwanych dalej „pakietem medycznym” – współfinansowanych przez pracodawcę. Pakiet medyczny dostępny jest w okresie i na zasadach określonych w zawartej przez pracodawcę umowie o udzielanie świadczeń zdrowotnych.
11. Pracownikowi przysługuje prawo do korzystania z pakietu medycznego po złożeniu, w terminie określonym przez pracodawcę, stosownego wniosku.
12. W ramach pakietu medycznego pracownik ma prawo do nabycia dodatkowych usług medycznych, także na rzecz osób bliskich pracownika, tj. małżonka/partnera życiowego lub dziecka pracownika, zwanych dalej współubezpieczonymi, zgodnie z postanowieniami zawartej przez pracodawcę umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych.
13. Pracownik nabywa prawo do korzystania z pakietu medycznego po cenie ustalonej przez Rektora Uczelni w odrębnym zarządzeniu. Pozostałe koszty korzystania przez pracownika z pakietu medycznego pokrywa pracodawca.
14. Korzystanie z pakietu medycznego przez współubezpieczonych nie podlega dofinansowaniu ze środków Uczelni.
15. Pracownik ponosi koszt nabycia dodatkowych usług medycznych, o których mowa w niniejszym paragrafie poprzez potrącenie kwoty stanowiącej ich wartość z miesięcznego wynagrodzenia pracownika, na podstawie jego pisemnej zgody, poczynszy od pierwszego miesiąca objęcia pracownika lub współubezpieczonych pakietem medycznym.

16. Pracownik oraz osoby współubezpieczone zachowują prawo do korzystania z pakietu medycznego w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.
17. Pracownik oraz osoby współubezpieczone tracą prawo do korzystania z pakietu medycznego w okresie urlopu bezpłatnego pracownika trwającego dłużej niż 3 miesiące.
18. Rektor Uczelni może określić szczegółowy regulamin korzystania z pakietów medycznych w odrębnym zarządzeniu.

## **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 PANS 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 uchycieniem 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**

<b>Lp.</b>	<b>Grupa stanowisk</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych</b>
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	

Załącznik nr 2

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

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalne wynagrodzenie zasadnicze	Kategoria dodatku funkcyjnego
		wykształcenie	liczba lat pracy		
1	Kanclerz	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	8000	5
2	Kwestor	wyższe magisterskie oraz według odrębnych przepisów określonych dla głównego księgowego	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	4500	4
3	Zastępca Kwestora	wyższe magisterskie	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	4150	3
4	Kierownik jednostki organizacyjnej Uczelni	wyższe	6	4500	3
5	Zastępca kierownika jednostki organizacyjnej Uczelni	wyższe	5	4150	2
6	Radca prawny	według odrębnych przepisów		4500	2
7	Inspektor ochrony danych osobowych	wyższe	5	4150	-
8	Audytors wewnętrzny	według odrębnych przepisów		4150	-
9	Stanowisko ds. kontroli zarządczej	wyższe	3	4150	-
10	Stanowisko ds. obronnych	wyższe	5	4150	-
11	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	według odrębnych przepisów		4150	-

12	Główny specjalista naukowo-techniczny, główny specjalista inżynierijno-techniczny, główny specjalista do spraw finansowych, administracyjnych lub ekonomicznych, główny specjalista do spraw informatyki, ekspert	wyższe	5	4150	-
13	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		4150	-
14	Starszy specjalista naukowo-techniczny, starszy specjalista inżynierijno-techniczny, starszy specjalista do spraw finansowych, administracyjnych lub ekonomicznych, starszy specjalista do spraw informatyki	wyższe	5	3900	-
15	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		3900	-
16	Specjalista naukowo-techniczny, specjalista inżynierijno-techniczny, specjalista do spraw finansowych, administracyjnych, ekonomicznych lub statystyki, specjalista do spraw informatyki	wyższe	3	3750	-
17	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		3750	-
18	Samodzielny referent; techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy i inne stanowiska równorzędne, asystent kierownika, samodzielny referent do spraw informatyki	wyższe	-	3600	-
19	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		3600	-

20	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		3600	-
21	Inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		3600	-
22	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		3600	-
23	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, referent do spraw informatyki	średnie	-	3600	-
24	Pracownik gospodarczy, portier	podstawowe	-	3600	-



Załącznik nr 3

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

<b>Lp.</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Wymagania kwalifikacyjne</b>	<b>Minimalne wynagrodzenie zasadnicze</b>	<b>Kategoria dodatku funkcyjnego</b>
1	Dyrektor biblioteki	wyższe magisterskie	4150	2
2	Kustosz biblioteczny	wyższe magisterskie	3900	-
3	Starszy bibliotekarz	wyższe	3750	-
4	Bibliotekarz	średnie	3650	-
5	Młodszy bibliotekarz	średnie	3600	-

## Załącznik nr 4

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

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne			Minimalne wynagrodzenie zasadnicze	Kategoria dodatku funkcyjnego
		wykształcenie	doświadczenia	inne		
1	Dyrektor	wyższe techniczne	minimum 5-letnie doświadczenie na stanowisku kierowniczym	licencja pilota lub licencja mechanika oraz przeszkolenie ze znajomości przepisów lotniczych	6500	3
2	Zastępca Dyrektora	wyższe	-	przeszkolenie ze znajomości przepisów lotniczych	4150	1
3	Kierownik Odpowiedzialny	wyższe	minimum 5-letnie doświadczenie na stanowisku kierowniczym	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	6000	3
4	Kierownik	wyższe	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	4500	2
5	Zastępca Kierownika	wyższe	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	4150	1
6	Szef instruktorów	średnie	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	4150	2
7	Instruktor pilot	średnie	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3600	-

8	Instruktor	średnie	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3600	-
9	Egzaminator	średnie	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3600	-
10	Asystent Kierownika	średnie	-	przeszkolenie ze znajomości przepisów lotniczych	3600	-
11	Kierownik Obsługi	wyższe techniczne	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	4500	2
		średnie	5-letnie doświadczenie przy obsłudze technicznej statków powietrznych lub zarządzaniu ciągłą zdatnością do lotu	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	4150	2
12	Z – ca Kierownika Obsługi	wyższe techniczne	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	4150	1
		średnie	5-letnie doświadczenie przy obsłudze technicznej statków powietrznych lub zarządzaniu ciągłą zdatnością do lotu	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3900	1

13	Mechanik Lotniczy	średnie	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3600	-
14	Mechanik Lotniczy Praktykant	średnie	-	stosownie do wymagań określonych w odrębnych przepisach	3600	-

**Załącznik nr 5****TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO  
DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH**

<b>Lp.</b>	<b>Funkcja</b>	<b>Maksymalna stawka dodatku funkcyjnego w złotych</b> 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**

<b>Lp.</b>	<b>Kategoria dodatku funkcyjnego</b>	<b>Stawka dodatku funkcyjnego w złotych</b>	
		<b>minimalna</b>	<b>maksymalna</b>
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**

<b>Lp.</b>	<b>Stanowisko</b>	<b>Minimalna stawka za godzinę określona na podstawie wynagrodzenia ustalonego w Załączniku nr 1</b>
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

## Załącznik nr 8

### **REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW PAŃSTWOWEJ AKADEMII NAUK STOSOWANYCH W CHELMIE NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

#### § 1

Regulamin Premiowania Pracowników PANS w Chełmie 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 Akademii Nauk Stosowanych w Chełmie 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.



## Załącznik nr 9

### 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.