

Obwieszczenie Nr 1.2021
Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego
z dnia 1 marca 2021 roku

w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego do Regulaminu wynagradzania pracowników
Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego

Ogłasza się w załączeniu do obwieszczenia tekst jednolity Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego wprowadzonego Zarządzeniem Nr 0300.38.V.2020 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego w Kaliszu z dnia 2 kwietnia 2020 roku z uwzględnieniem zmian wprowadzonych zarządzeniami:

1. Nr 0300.97.V.2020 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego w Kaliszu z dnia 20 lipca 2020 roku;
2. Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23 lutego 2021 roku.

REKTOR

prof. Akademii Kaliskiej
dr hab. n. med. Andrzej Wojtyła

**REGULAMIN
WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW**

Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego¹

Tekst jednolity

regulaminu wynagradzania pracowników wprowadzonego Zarządzeniem Nr 0300.38.V.2020 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego w Kaliszu z dnia 2 kwietnia 2020 roku z uwzględnieniem zmian wprowadzonych zarządzeniami:

1. Nr 0300.97.V.2020 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego w Kaliszu z dnia 20 lipca 2020 roku;
2. Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23 lutego 2021 roku;

Kalisz, 2021

¹ W brzmieniu ustalonym przez § 1 Zarządzenia Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23.02.2021 roku.

SPIS TREŚCI

Rozdział I.....	1
POSTANOWIENIA OGÓLNE.....	1
Rozdział II.....	5
Składniki wynagrodzenia oraz inne świadczenia, związane z pracą.....	5
Składniki wynagrodzenia	5
Pozostałe świadczenia	6
Potrącenia	6
Rozdział III.....	8
STAŁE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA	8
Wynagrodzenie zasadnicze	8
Dodatek za staż pracy.....	9
Rozdział IV	10
ZMIENNE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA.....	10
Dodatek funkcyjny.....	10
Dodatek zadaniowy.....	11
Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe.....	12
Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.....	13
Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych	14
Dodatek do godzin ponadwymiarowych.....	16
Rozdział V	17
NAGRODY I WYRÓŻNIENIA.....	17
Rozdział VI	17
DODATEK ZA PRACĘ ZMIANOWĄ I W PORZE NOCNEJ	17
Dodatek za pracę zmianową	17
Dodatek za pracę w porze nocnej	18
Rozdział VII	18
DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE („TRZYNASTKA”).....	18
Rozdział VIII	19
WYNAGRODZENIE URLOPOWE I ZA CZAS URLOPU.....	19
Rozdział IX.....	20
WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY.....	20
Rozdział X.....	20
POZOSTAŁE ŚWIADCZENIA	20
Nagroda jubileuszowa	20
Odprawa rentowa lub emerytalna	22
Odprawa pośmiertna	22
Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika..	23
Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy	23
Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej lub używanie własnej odzieży do celów służbowych	23
Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej.....	24
Rozdział XI.....	25
INNE DODATKI	25
Dodatek z tytułu komercjalizacji wyników prac badawczo-rozwojowych	25
Dodatkowe wynagrodzenie.....	25
Wynagrodzenie dla promotora i recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora	26
Dodatek wyrównawczy	26
Rozdział XII.....	26

KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODU	26
Rozdział XIII.....	26
DODATKOWE WYNAGRODZENIE RADCÓW PRAWNYCH	26
Rozdział XIV	27
ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH	27
Rozdział XV	27
POSTANOWIENIA KOŃCOWE	27
Załącznik nr 1.....	30
Tabela minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych.....	30
Załącznik nr 2.....	31
Tabela minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi	31
Załącznik nr 3.....	32
Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, administracyjnych i ekonomicznych.....	32
Załącznik nr 4.....	34
Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii minimalnego zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach gospodarczych.....	34
Załącznik nr 5.....	35
Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii minimalnego zaszeregowania i dodatku funkcyjnego pracowników bibliotecznych niebędących nauczycielami akademickimi.....	35
Załącznik nr 6.....	36
Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii minimalnego zaszeregowania i dodatku funkcyjnego pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej	36
Załącznik nr 7.....	37
Tabela miesięcznych stawek brutto dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich	37
Załącznik nr 8.....	38
Tabela miesięcznych stawek brutto dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.....	38
Załącznik nr 9.....	39
Wysokość premii dla poszczególnych stanowisk	39
Załącznik nr 10.....	40
Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią regulaminu wynagradzania.....	40

REGULAMIN
wynagradzania pracowników Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława
Wojciechowskiego²

Niniejszy Regulamin został opracowany na podstawie: art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.), ustawy z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1669).

Rozdział I
POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego³ (dalej Regulamin), określa zasady wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, a także zasady ustalania ich wysokości, warunki ich przyznawania, terminy wypłaty oraz szczegółowe wymagania dla niektórych stanowisk pracy.
2. W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą i zasad ich przyznawania, nieuregulowanych w Regulaminie, mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.), art. 23 ust. 1, art. 126 ust. 2, art. 136 ust. 2 pkt. 6 i art. 184 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478 z późn. zm.) oraz innych ustaw i aktów prawnych wydanych na ich podstawie.
3. Ilekroć w Regulaminie jest mowa o:
 - 1) Pracodawcy, Uczelni, Akademii Kaliskiej – należy przez to rozumieć Akademię Kaliską im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego⁴; czynności z zakresu prawa pracy w imieniu Pracodawcy wykonuje Rektor lub inne wyznaczone przez niego osoby;
 - 2) pracownikowi – należy przez to rozumieć osoby zatrudnione na Uczelni na podstawie umowy o pracę w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy;
 - 3) jednostkach lub komórkach organizacyjnych – należy przez to rozumieć jednostki organizacyjne określone w Statucie oraz Regulaminie organizacyjnym Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego, w tym pionowy zarządzenia Rektora, Prorektorów, Kanclerza i Głównego księgowego, a także projekty w zakresie realizacji przez nie wyodrębnionych organizacyjnie i finansowo zadań;

² W brzmieniu ustalonym przez § 1 Zarządzenia Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23.02.2021 roku.

³ § 1 ust. 1 w brzmieniu ustalonym przez § 1 Zarządzenia Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23.02.2021 roku.

⁴ § 1 ust. 3 pkt. 1 w brzmieniu ustalonym przez § 1 Zarządzenia Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23.02.2021 roku.

- 4) kierownikowi jednostki organizacyjnej – należy przez to rozumieć Rektora, Prorektorów, Kanclerza i jego zastępców, Głównego księgowego, Dziekanów, kierowników jednostek organizacyjnych administracji w odniesieniu do jednostek organizacyjnych i podległych, a także kierowników projektów w odniesieniu do tych projektów;
- 5) organizacjach związkowych – należy przez to rozumieć wszystkie organizacje związkowe działające na Uczelni;
- 6) Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r., poz. 478 z późn. zm.);
- 7) kp - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy;
- 8) Regulaminie – należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin wynagradzania pracowników;
- 9) Regulaminie pracy - należy przez to rozumieć Regulamin pracy Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego;
- 10) wynagrodzeniu profesora - należy przez to rozumieć stawkę wynagrodzenia określoną w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy;
- 11) indywidualnym wynagrodzeniu - należy przez to rozumieć wynagrodzenie pracownika ustalone w zależności od rodzaju pracy i stosowanego systemu wynagrodzeń;
- 12) subwencji - rozumie się przez to środki, o których mowa w art. 365 pkt. 1 i 2 Ustawy, przyznane Uczelni przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego w formie subwencji z budżetu państwa;
- 13) dotacji - rozumie się przez to środki inne niż subwencje, o których mowa w art. 365 Ustawy przyznane przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego lub innych ministrów, w tym programy i przedsięwzięcia ustanawiane przez ministra.

§ 2

Regulamin określa w szczególności:

- 1) wysokość stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz zasady ustalania danej stawki w odniesieniu do poszczególnych stanowisk;
- 2) okresy pracy i inne okresy uprawniające do dodatku za staż pracy;
- 3) wysokość i warunki przyznawania:
 - a) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe albo godziny nadliczbowe;
 - b) dodatkowego wynagrodzenia;
 - c) dodatku funkcyjnego;
 - d) dodatku stażowego;
 - e) dodatku zadaniowego;
 - f) innych dodatków do wynagrodzenia określonych na podstawie art. 136 ust. 2 pkt 6 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
 - g) nagród, premii, odpraw;
- 4) wykaz podstawowych stanowisk pracy i wymagane kwalifikacje pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

§ 3

Ustala się tabele:

- 1) minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach:

- a) badawczych,
 - b) badawczo – dydaktycznych,
 - c) dydaktycznych,
- określone w załączniku nr 1 do niniejszego Regulaminu;
- 2) minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określone w załączniku nr 2 do niniejszego Regulaminu;
 - 3) podstawowych wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszergowania pracowników naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, administracyjnych i ekonomicznych określone w załączniku nr 3 do niniejszego Regulaminu;
 - 4) wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszergowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach gospodarczych — określone w załączniku nr 4 do niniejszego Regulaminu;
 - 5) stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszergowania pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej niebędących nauczycielami akademickimi określone w załączniku nr 5 do niniejszego Regulaminu;
 - 6) stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszergowania pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej — określone w załączniku nr 6 do niniejszego Regulaminu;
 - 7) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze – określone w załączniku nr 7 do niniejszego Regulaminu;
 - 8) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze — określone w załączniku nr 8 do niniejszego Regulaminu.

§ 4

Za wykonywanie powierzonych obowiązków pracownicy Akademii Kaliskiej⁵ otrzymują wynagrodzenie zgodnie z zawartą umową o pracę.

§ 5

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się tak, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
2. Wysokość składników wynagrodzenia ustala się w ramach środków przewidzianych na wynagrodzenia osobowe w planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny dla Rektora określa minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego i nauki na wniosek Rady Uczelni.
4. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika ustala Rektor.
5. Rektor podejmuje w wyjątkowych, uzasadnionych przypadkach, indywidualne decyzje zwalniające pracownika niebędącego nauczycielem akademickim od wymagań kwalifikacyjnych, w zakresie poziomu wykształcenia lub stażu pracy, wymaganych dla danej kategorii zaszergowania albo stanowiska pracy.

⁵ § 5 w brzmieniu ustalonym przez § 1 Zarządzenia Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23.02.2021 roku.

6. Rektor może upoważnić inne osoby do podejmowania decyzji, o których mowa w ust. 5 i 6 niniejszego paragrafu.

§ 6

1. Wynagrodzenie brutto pracownika za pełen miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne przepisy. Do wynagrodzenia minimalnego, o którym mowa nie wlicza się:
 - 1) dodatku za pracę w nocy;
 - 2) dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych;
 - 3) należności za podróż służbową;
 - 4) dodatku za straż pracy;
 - 5) odprawy emerytalnej i rentowej;
 - 6) nagrody jubileuszowej.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, wynikającego ze stosunku pracy.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
4. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
5. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
6. Pracodawca jest zobowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń pracowników i innych świadczeń przysługujących pracownikom. Postanowienia zdania poprzedniego nie dotyczą wynagrodzeń osób, do których zastosowanie mają przepisy o dostępie do informacji publicznej.
7. Wysokość indywidualnych wynagrodzeń pracowników stanowi tajemnicę przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji i podlega zakazowi ujawnienia przez pracownika i Uczelnię na zasadzie wzajemności.
8. Wynagrodzenia Rektora, Głównego księgowego oraz osób pełniących funkcje organów Uczelni, są jawne.
9. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określonych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich – przez liczbę 156.
10. Wynagrodzenie wypłacane jest w następujących terminach:
 - 1) nauczyciele akademicki, stałe składniki wynagrodzenia otrzymują z góry – drugiego dnia każdego miesiąca. Jeżeli termin wypłaty przypada w dzień wolny od pracy to wypłata wynagrodzenia następuje w pierwszym dniu roboczym po dniu wolnym od pracy; zmienne składniki wynagrodzenia otrzymują z dołu, w dniu wypłaty wynagrodzenia.
 - 2) pozostali pracownicy, otrzymują wynagrodzenie z dołu – nie później niż ostatniego dnia każdego miesiąca. Jeżeli termin wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim.

Rozdział II

Składniki wynagrodzenia oraz inne świadczenia, związane z pracą

§ 7

1. Wypłata wynagrodzenia z zastrzeżeniem ust. 2. jest dokonywana na rachunek bankowy pracownika wskazany przez niego, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
2. W razie przemijającej przeszkody, która dotyczy pracownika, jego małżonek może pobierać bez pełnomocnictwa przysługujące pracownikowi wynagrodzenie, chyba że pracownik nie wyrazi na to zgody (art. 29 Kodeksu Rodzinnego i Opiekuńczego Dz.U. Nr 9, poz. 59 ze zm.).
3. Pobranie wypłaty wynagrodzenia przez inną osobę, może mieć miejsce wyłącznie na podstawie pisemnego upoważnienia pracownika potwierdzonego stemplem i podpisem osoby stwierdzającej tożsamość upoważniającego.
4. Potwierdzenia podpisu pracownika, o którym mowa w ust. 3, dokonują: kierownik jednostki organizacyjnej albo Dział Kadr.
5. Informacje o wysokości osiągniętych przez pracowników wynagrodzeń podlegają ochronie danych osobowych.
6. Z wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne, podlegają potrąceniu należności na zasadach i w kolejności określonej w Kodeksie pracy.
7. Należności inne niż wymienione w Kodeksie pracy, mogą być potrącone z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.

§ 8

Zastrzeżenia, co do wysokości wynagrodzenia pracownicy mogą wносить do bezpośredniego przełożonego lub do Księgowości.

Składniki wynagrodzenia

§ 9

1. Ustala się następujące składniki wynagrodzenia obowiązujące w Uczelni.
 - 1) stałe, które pracownik otrzymuje:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za staż pracy;
 - 2) zmienne, które pracownik może otrzymać:
 - a) dodatek funkcyjny,
 - b) dodatek zadaniowy,
 - c) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe,
 - d) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
 - e) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
 - f) w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi premia,
 - g) dodatek do godzin ponadwymiarowych.
2. Pracownicy mogą otrzymać w danym roku kalendarzowym nagrody Rektora za osiągnięcia w pracy zawodowej.
3. Niezależnie od postanowień ust. 1 pracownikowi przysługują dodatki określone w przepisach Kodeksu pracy, w tym dodatek za pracę w porze nocnej.

4. Pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. "trzynastka") w wysokości i na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników państwowej sfery budżetowej.
5. Pracownikom przysługuje także wynagrodzenie urlopowe za okres przebywania na urlopie, jak również świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy, na zasadach i w wysokości określonej w przepisach prawa pracy oraz przepisach Ustawy.

Pozostałe świadczenia

§ 10

Pracownikowi Uczelni przysługują także:

- 1) nagroda jubileuszowa;
- 2) odprawa emerytalna lub rentowa;
- 3) odprawa pośmiertna;
- 4) odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika;
- 5) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
- 6) ekwiwalent za pranie odzieży roboczej lub używanie własnej odzieży do celów służbowych;
- 7) zwrot kosztów podróży oraz ryczałtu za używanie własnego samochodu do celów służbowych a także zwrot niektórych kosztów podróży niebędącej podróżą służbową;
- 8) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy;
- 9) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej.

Potrącenia

§ 11

1. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 2215 z późn. zm.), jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – podlegają potrąceniu tylko następujące należności:
 - 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
 - 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
 - 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;
 - 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 kp.
2. Potrąceń dokonuje się w kolejności podanej w ust. 1.
3. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:
 - 1) w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości trzech piątych wynagrodzenia;
 - 2) w razie egzekucji innych należności lub potrącenia zaliczek pieniężnych – do wysokości połowy wynagrodzenia.
4. Potrącenia, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, nie mogą w sumie przekraczać połowy wynagrodzenia, a łącznie z potrąceniami, o których mowa w ust 1 pkt 1 – trzech piątych

wynagrodzenia. Niezależnie od tych potrąceń kary pieniężne potrąca się w granicach określonych w art. 108 kp.

5. Nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.
6. Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.
7. Potrąceń należności z wynagrodzenia pracownika w miesiącu, w którym są wypłacane składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, dokonuje się od łącznej kwoty wynagrodzenia uwzględniającej te składniki wynagrodzenia.

§ 12

1. Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:
 - 1) minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
 - 2) 75% wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi;
 - 3) 90% wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 kp.
2. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty określone w ust. 1 ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

§ 13

1. Przy zachowaniu zasad, określonych w § 11, pracodawca dokonuje potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, bez postępowania egzekucyjnego, z wyjątkiem przypadków, gdy:
 - 1) świadczenia alimentacyjne mają być potrącane na rzecz kilku wierzycieli, a łączna suma, która może być potrącona, nie wystarcza na pełne pokrycie wszystkich należności alimentacyjnych;
 - 2) wynagrodzenie za pracę zostało zajęte w trybie egzekucji sądowej lub administracyjnej.
2. Potrąceń, o których mowa w ust 1, pracodawca dokonuje na wniosek wierzyciela na podstawie przedłożonego przez niego tytułu wykonawczego.

§ 14

1. Należności inne niż wymienione w § 11 ust. 1 i 7 mogą być potrącane z wynagrodzenia pracownika tylko za jego zgodą wyrażoną na piśmie.
2. W przypadkach określonych w ust. 1 wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:
 - 1) określonej w § 12 ust. 1 pkt 1 – przy potrącaniu należności na rzecz pracodawcy;

- 2) 80% kwoty określonej w § 12 ust. 1 pkt 1 – przy potrącaniu innych należności niż określone w pkt 1.

Rozdział III **STAŁE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA**

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 15

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz inne składniki wynagrodzenia ustala w odniesieniu do wszystkich pracowników Rektor.
2. Wynagrodzenie zasadnicze otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego w załącznikach nr 1 i 2 do niniejszego Regulaminu.
3. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika nie może przekraczać dwukrotności minimalnego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z tabeli w danej grupie.
4. Stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalone w załącznikach nr 1 i 2 do niniejszego Regulaminu przysługują pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy.
5. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla nauczyciela akademickiego nie może być niższa niż:
 - 1) minimalne wynagrodzenie zasadnicze profesora ustalone na podstawie odrębnych przepisów – w przypadku profesora;
 - 2) 83% wynagrodzenia określonego w załączniku nr 1 – w przypadku profesora Uczelni;
 - 3) 73% wynagrodzenia określonego w załączniku nr 1 – w przypadku adiunkta i starszego wykładowcy posiadających stopień naukowy doktora;
 - 4) 50% wynagrodzenia zasadniczego profesora – w przypadku asystenta posiadającego stopień naukowy doktora albo stopień doktora sztuki i asystenta nieposiadającego stopnia naukowego albo stopnia w zakresie sztuki, starszego wykładowcy nieposiadającego stopnia naukowego albo stopnia w zakresie sztuki, lektora lub instruktora.
6. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
7. Pracownikom zatrudnionym w trakcie miesiąca przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do czasu zatrudnienia.⁶

§ 16

1. Stawka wynagrodzenia zasadniczego pracownika, niebędącego nauczycielem akademickim, może zostać podwyższona w przypadku:
 - 1) należytego wykonywania obowiązków pracowniczych;
 - 2) zmiany stanowiska pracy;
 - 3) istotnego zwiększenia zakresu obowiązków pracowniczych;
 - 4) zmiany stawek w tabelach, stanowiących załączniki nr 1 i 2 do niniejszego regulaminu;
 - 5) istotnego podniesienia kwalifikacji zawodowych pracownika, z inicjatywy lub z zgodą pracodawcy.

⁶ § 15 ust. 7 dodany przez § 2 ust. 1 Zarządzenia Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23.02.2021 roku.

2. Zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego może być uzasadnione ponadprzeciętnym zaangażowaniem pracownika w tych obszarach działalności, które są spójne z realizowaną w Uczelni strategią.
3. Zwiększenie wynagrodzenia następuje po zasięgnięciu opinii bezpośredniego przełożonego pracownika.
4. Podwyższenie wynagrodzenia pracownika na podstawie ust. 1 może nastąpić nie częściej, niż co dwa lata.
5. Podwyższenie stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz jego wysokość zależą w szczególności od:
 - 1) wykształcenia pracownika, jego kwalifikacji i doświadczenia zawodowego;
 - 2) sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych;
 - 3) zajmowanego stanowiska i stażu pracy na tym stanowisku;
 - 4) zakresu wykonywanej pracy oraz związanej z nią odpowiedzialności;
 - 5) terminu ostatniej podwyżki;
 - 6) stażu pracy w Uczelni.
6. Podwyższenie stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika uzależnione jest także od ogólnej kwoty, przeznaczonej na ten cel w ramach limitu wynagrodzeń osobowych, ustalonego przez Uczelnię określonego w Uczelni w danym roku kalendarzowym.
7. Ogólną kwotę środków, przeznaczonych na podwyższenie stawek wynagrodzeń pracowniczych oraz ich podział na poszczególne jednostki lub komórki organizacyjne ustala Rektor.
8. Kierownik jednostki lub komórki organizacyjnej może złożyć pisemny wniosek o podwyższenie wynagrodzenia pracownikowi zatrudnionemu w kierowanej przez niego jednostce wraz z uzasadnieniem podwyższenia stawki wynagrodzenia zasadniczego.
9. Zapisy ust. 1 do 8 nie dotyczą podwyżek wynagrodzeń zasadniczych dla wszystkich pracowników lub grupy pracowników uzgodnionych ze związkami zawodowymi.⁷

Dodatek za staż pracy

§ 17

1. Pracownikom Uczelni przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, przy czym dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Prawo do dodatku za staż pracy pracownik nabywa w dniu przedstawienia wymaganych dokumentów w Dziale Kadr. Pracownikom zatrudnionym w trakcie miesiąca przysługuje dodatek stażowy w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia z zastrzeżeniem, że spełnił przedstawił wymagane dokumenty przed datą zatrudnienia.⁸
3. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek ten przysługuje za ten miesiąc.
4. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub wyższej stawki tego dodatku nastąpiło w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca, dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.

⁷ § 16 ust. 9 dodany § 2 ust. 2 Zarządzenia Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23.02.2021 roku.

⁸ § 17 ust. 2 w brzmieniu ustalonym przez § 2 ust. 3 Zarządzenia Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23.02.2021 roku.

5. Dodatek za staż pracy jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.
6. W przypadku jednoczesnego pozostawania przez pracownika w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
7. Przy ustalaniu w Uczelni okresu, uprawniającego do dodatku za staż pracy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, które pokrywają się z okresami zatrudnienia w Uczelni.
8. Przy ustalaniu okresów pracy, od których zależy prawo pracownika do dodatku za staż pracy, uwzględnia się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia;
 - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 3) okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
 - 4) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
9. Okresy, o których mowa w ust. 8 pkt. 1, zalicza się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 8 pkt. 2-4, na podstawie innego dokumentu, potwierdzającego ich wystąpienie.
10. Dodatek za staż pracy przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie za pracę 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.

Rozdział IV

ZMIENNE SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

Dodatek funkcyjny

§ 18

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem jednostką lub komórką organizacyjną oraz radcy prawnemu, z tym, że jednostka kierowana przez pracowników wymienionych w lp. 5 oraz 10-16 Załącznika nr 3⁹ do niniejszego Regulaminu nie może liczyć mniej niż pięć osób, łącznie z osobą kierującą tą jednostką.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby osób kierowanej jednostki lub komórki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego ustalana jest indywidualnie i jest uzależniona od liczby pracowników kierowanego zespołu oraz od stopnia złożoności i znaczenia zadań związanych z wykonywaną funkcją.

⁹ § 18 ust. 1 w brzmieniu ustalonym przez § 2 ust. 4 Zarządzenia Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23.02.2021 roku.

4. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia powierzenia funkcji, o którym mowa w ust. 1 do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji lub wykonywania czynności.
5. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu.
6. Pracownikom niespełniającym warunku określonego w ust. 1 pełniącym funkcje lub zatrudnionym na niektórych stanowiskach, związanych z realizacją zadań, o których mowa w ust. 2 może być przyznany dodatek zadaniowy określony w § 19 regulaminu.
7. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
8. Dodatek funkcyjny nie przysługuje pracownikowi w przypadku zaprzestania pełnienia funkcji, w szczególności w związku z udzieleniem pracownikowi urlopu innego niż urlop wypoczynkowy. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu także w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.
9. Pracownik, pełniący obowiązki społecznego inspektora pracy w razie konieczności wykonywania swoich czynności w godzinach pracy lub uczestniczenia w naradach i szkoleniach, zachowuje prawo do wynagrodzenia. W razie znacznego obciążenia zadaniami, wynikającymi z pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy, na wniosek zakładowych organizacji związkowych pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy może zostać przyznane miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane na zasadach określonych w ustawie o Społecznej inspekcji pracy.
10. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. W przypadku nauczyciela akademickiego dodatek funkcyjny wypłacany jest z góry.
11. Wysokość dodatku funkcyjnego Rektora nie może przekroczyć 100 % wynagrodzenia profesora. Dodatek funkcyjny Rektora ustala minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego na wniosek Rady Uczelni.

Dodatek zadaniowy

§ 19

1. Z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania pracownikowi może zostać przyznany dodatek zadaniowy.
2. Dodatek zadaniowy przyznawany może być jednorazowo lub okresowo na czas określony nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością przedłużenia na kolejne okresy.
3. Dodatek przyznawany jest w formie miesięcznego dodatkowego wynagrodzenia w stałej kwocie lub wg stawki wynikającej z godzinowego zaangażowania pracownika w wykonywanie zadań określonych w ust. 1.
4. Dodatek zadaniowy może być również przyznany pracownikowi:
 - 1) zajmującego samodzielne stanowisko pracy, zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym Uczelni
 - 2) pracownikowi, kierującemu zespołem mniejszym niż 5 osób, łącznie z osobą kierującą zespołem;
 - 3) za udział w komisji rekrutacyjnej, z zastrzeżeniem, że jest to dodatek jednorazowy.
5. Pracownik może w jednym czasie otrzymać kilka dodatków, pod warunkiem, że każdy z dodatków jest przyznawany za inny zakres zadań.

6. Dodatki zadaniowe wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, przy czym wysokość wszystkich dodatków zadaniowych nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
7. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
8. Decyzję o przyznaniu i zaprzestaniu wypłacania dodatku zadaniowego podejmuje Rektor lub osoba przez niego upoważniona z własnej inicjatywy albo na wniosek kierownika komórki organizacyjnej lub kierownika projektu po zasięgnięciu opinii bezpośredniego przełożonego pracownika.
9. Decyzja o przyznaniu dodatku zadaniowego zawiera informację na temat okresu obowiązywania przyznanego dodatku, zakresu zwiększonych obowiązków lub zadań albo charakteru pracy lub warunków jej wykonywania oraz maksymalnego wymiaru czasu pracy poświęconego na realizację obowiązków lub zadań.
10. W przypadku niewykonania całości lub części zadań przez pracownika, które stanowiły uzasadnienie przyznania dodatku w określonej wysokości, na wniosek osoby, która złożyła wniosek o przyznanie dodatku, albo z własnej inicjatywy Rektor lub osoba przez niego upoważniona wstrzymuje wypłatę dodatku zadaniowego lub podejmuje decyzję o zmniejszeniu jego wysokości.
11. Dodatek zadaniowy jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. W przypadku nauczyciela akademickiego dodatek zadaniowy wypłacany jest z góry.
12. Dodatek zadaniowy przyznany w stawce godzinowej wypłacany jest z dołu na podstawie przepracowanej liczby godzin w danym miesiącu wyłącznie w przypadku, jeśli pracownik zadeklarował w danym miesiącu w ewidencji czasu pracy przepracowanie godzin na rzecz danego zadania, na który przyznano dodatek zadaniowy.

§ 20

1. Pracownicy Akademii Kaliskiej¹⁰, uczestniczący w realizacji projektów współfinansowanych ze źródeł innych niż określone w art. 371 w zw. z art. 365 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, mogą otrzymać z tego tytułu:
 - 1) dodatek zadaniowy,
 - 2) umowę cywilnoprawną.
2. Dodatek zadaniowy, o którym mowa w ust. 1 powyżej, przyznawany jest w formie aneksu do umowy o pracę. Od zwiększeń wynagrodzenia z tytułu przyznania tego dodatku nie nalicza się odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych.

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe

§ 21

1. W przypadku realizacji przez nauczyciela akademickiego godzin dydaktycznych w wymiarze wyższym niż wymiar rocznego pensum dydaktycznego określonego na danym stanowisku, przysługuje mu dodatkowe wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe.
2. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przyznaje się za faktycznie przeprowadzone przez danego nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych obliczane na zasadach określonych w Regulaminie pracy. W przypadku obniżenia

¹⁰ § 20 ust. 1 w brzmieniu ustalonym przez § 1 Zarządzenia Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23.02.2021 roku.

pensum dydaktycznego godziny ponadwymiarowe ustala się po przekroczeniu pełnego wymiaru pensum określonego w Regulaminie pracy dla danego stanowiska zatrudnienia.

3. Godziny dydaktyczne niepełnozatrudnionego nauczyciela akademickiego, przepracowane w przedziale, tj. ponad wymiar wynikający z niepełnego etatu do wysokości pensum nauczyciela pełnoetatowego, są wynagradzane według stawki godzinowej określonej zgodnie z poniższą zasadą. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika przelicza się na pełny wymiar czasu pracy i dzieli przez liczbę 156.
4. Godziny dydaktyczne niepełnozatrudnionego nauczyciela akademickiego przepracowane ponad wymiar pensum obowiązującego na pełnym etacie są wynagradzane (rozliczane) jako godziny ponadwymiarowe.
5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się i wypłaca po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie ze sprawozdaniem z wykonania zajęć, raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego, nie później niż w terminie do 31 grudnia danego roku.
6. Niezrealizowanych godzin dydaktycznych, usprawiedliwionych na potrzeby rozliczenia pensum, za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie zalicza się przy ustalaniu liczby godzin ponadwymiarowych.
7. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych wypłacane jest na podstawie stawek ustalonych odrębnym zarządzeniem Rektora.

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

§ 22

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom, niebędącym nauczycielami akademickimi, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia — za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w:
 - a) nocy,
 - b) niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - 2) 50% wynagrodzenia — za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w ust. 1 lit. a.
2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 lit. a przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 1.
3. Podstawą do wypłaty dodatku, o którym mowa w ust. 1 oraz wynagrodzenia za godziny przepracowane ponad określony wymiar czasu pracy, jest:
 - 1) w przypadku pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie czasu pracy — lista obecności;
 - 2) w przypadku kierowców — karta ewidencji czasu pracy;
 - 3) w przypadku pozostałych pracowników — polecenie na wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych (zgodnie z wzorem stanowiącym Załącznik nr 2

do Regulaminu pracy) oraz wniosek o wypłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, którego wzór stanowi Załącznik nr 4 do Regulaminu pracy.

4. Podstawą obliczenia dodatku, o którym mowa w ust. 1 jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.
5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych jest wypłacane w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę, w miesiącu następującym, po miesiącu, w którym wystąpiły nadgodziny.

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych

§ 23

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy, uznanych na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa za stanowiska, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub czynniki uciążliwe, przysługuje dodatek do wynagrodzenia.
2. Ewidencję stanowisk pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe prowadzi komórka organizacyjna właściwa do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.
3. Pracownikowi wykonującemu w danym miesiącu pracę w warunkach o różnym natężeniu szkodliwości i/lub uciążliwości przysługuje jeden dodatek według najwyższego natężenia szkodliwości lub uciążliwości.
4. Dodatek przysługuje pracownikom pracującym w warunkach szkodliwych i/lub uciążliwych przez co najmniej 40 godzin w miesiącu.
5. Wysokość dodatków, o których mowa w ust. 1 określa Rektor w drodze zarządzenia, uwzględniając natężenia szkodliwości dla zdrowia i/lub uciążliwości czynników.
6. Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia i/lub uciążliwych wypłacane są w miesiącu następującym po miesiącu, w którym pracownik uzyskał prawo do dodatku.

Premia

§ 24

1. Pracownik Uczelni, o którym mowa z art. 136 ust. 2 pkt 5 Ustawy, może otrzymać premię regulaminową i premię uznaniową.
2. Premie te wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, jak również przy spełnieniu warunków, określonych w niniejszym Regulaminie.

§ 25

1. Premia regulaminowa jest składnikiem wynagrodzenia miesięcznego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim.
2. Premia jest pomniejszana proporcjonalnie do ilości dni nieobecności usprawiedliwionej z tytułu zwolnienia lekarskiego, porady lekarskiej itp. oraz zwolnienia lekarskiego z tytułu wypadku przy pracy lub zrównanym z nim w drodze do pracy i z pracy.
3. Kwota pomniejszenia premii z tytułów, wymienionych w ust. 2, może być przyznana pracownikowi, wykonującemu dodatkowe obowiązki nieobecnej osoby.
4. Premia za dany miesiąc wypłacana jest z dołu i przysługuje pracownikowi w wysokości ustalonej zgodnie z załącznikiem nr 9 wynagrodzenia zasadniczego, jeżeli:
 - 1) pracował nienagannie oraz wykonywał wszystkie zadania wynikające z jego indywidualnego zakresu obowiązków i poleceń przełożonego;

- 2) przestrzegał ustalonego czasu pracy;
 - 3) właściwie gospodarował powierzonym mieniem;
 - 4) przestrzegł przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa p/pożarowego;
 - 5) przestrzegał zasad współżycia koleżeńskiego.
5. Pracownik nie otrzymuje premii w przypadku:
- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy;
 - 2) rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia lub porzucenia pracy;
 - 3) oczywistego niewłaściwego i nieterminowego wykonywania pracy wynikającej z zakresu obowiązków lub poleceń przełożonego;
 - 4) nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy i/lub bezpieczeństwa p/pożarowego;
 - 5) niewłaściwego gospodarowania powierzonym mieniem;
 - 6) naruszenia porządku i dyscypliny pracy, w szczególności nieprzestrzegania ustalonego czasu pracy;
 - 7) rażącego nieprzestrzegania zasad współżycia społecznego.
6. Pracownika, o którym mowa w ust. 1, można pozbawić w całości premii regulaminowej w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych o których mowa w Regulaminie pracy.
7. Decyzję o pozbawieniu pracownika całości lub części premii regulaminowej podejmuje Rektor na wniosek Kierownika jednostki lub komórki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony.
8. W przypadku samodzielnych stanowisk, Kanclerza oraz innych pracowników Uczelni podległych bezpośrednio Rektorowi, decyzję o pozbawieniu pracownika całości lub części premii regulaminowej Rektor podejmuje z własnej inicjatywy.
9. Decyzja o pozbawieniu pracownika premii wraz z uzasadnieniem jest doręczana pracownikowi w formie pisemnej.
10. Premia regulaminowa wypłacana jest w okresach miesięcznych, łącznie z wynagrodzeniem za dany miesiąc.

§ 26

1. Z zaoszczędzonych w ciągu roku kalendarzowego części funduszu premiowego może być przyznana premia uznaniowa pracownikom, którzy wyróżnili się szczególnymi wynikami w pracy.
2. Premia, o której mowa w ust. 1 ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie. Celem premii jest stworzenie motywacji do efektywnej pracy oraz do inicjowania, polepszania organizacji i sprawności działania Uczelni i jej jednostek organizacyjnych.
3. Premia uznaniowa może być przyznana w szczególności w związku z:
 - 1) wysoką jakością wykonywanych zadań;
 - 2) wprowadzeniem usprawnień w pracy w sposób istotny zwiększających wydajność pracy, powodujących istotne oszczędności i usprawniających organizację;
 - 3) wykazaniem się znaczącą inicjatywą w pracy, w szczególności w zakresie zwiększenia wpływów Uczelni, nawiązywania korzystnych z punktu widzenia Uczelni kontaktów zewnętrznych;

- 4) zapobieżeniem utracie, kradzieży lub zniszczenia mającego istotne znaczenie mienia Uczelni lub wykazując się poświęceniem zapobiegli niebezpieczeństwu zagrożenia życiu lub zdrowiu osób przebywających na terenie Uczelni;
 - 5) wzorową postawą w sytuacjach okresowego, nadzwyczajnego zwiększenia zadań;
 - 6) bardzo wysokim wynikiem w pracy lub wyróżnieniem się wzorową postawą pracowniczą;
 - 7) złożonością pracy i stopniem trudności realizowanych ważnych dla Uczelni zadań.
4. Wysokość przyznanej premii uznaniowej nie ma charakteru stałego, uzależniona jest od oceny wykonywania obowiązków i zadań służbowych dokonanej przez pracodawcę.
 5. Premię ze środków, o których mowa w ust. 1, przyznaje Rektor na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub z własnej inicjatywy.

Dodatek do godzin ponadwymiarowych

§ 27

1. Dodatek do godzin ponadwymiarowych przyznaje się nauczycielom akademickim w szczególności w związku z prowadzeniem zajęć w języku obcym (za wyjątkiem nauczycieli akademickich prowadzących lektorat języka obcego) oraz wykonywaniem innych zadań dydaktycznych wymagających dodatkowego zaangażowania czasowego.
2. Dodatek przysługuje nauczycielom akademickim, którzy wykonali obowiązujące ich zgodnie z Regulaminem pracy pensum dydaktyczne, w tym nauczycielom, którzy uzupełnili niewykonane pensum w sposób określony w Regulaminie pracy.
3. Wysokość dodatku do godzin ponadwymiarowych określa się jedną kwotą stanowiącą iloczyn godzinowej stawki wynagrodzenia za godzinę ponadwymiarową obowiązującą danego nauczyciela akademickiego i sumy następujących ekwiwalentów godzinowych:
 - 1) za każdą godzinę zajęć prowadzonych w języku obcym oraz zajęć prowadzonych w ramach Erasmus+ (nie dotyczy lektoratów w języku obcym) - 2 godziny;
 - 2) za promotorstwo pracy, która uzyskała pozytywne recenzje:
 - a) magisterskiej – 10 godzin;
 - b) licencjackiej lub inżynierskiej – 5 godzin
 - c) podyplomowej - 4 godziny;
 - 3) za recenzje pracy: magisterskiej, licencjackiej lub inżynierskiej i podyplomowej – 1 godzinę za każdą recenzowaną pracę;
 - 4) za opiekę nad studentami odbywającymi praktyki zawodowe za 10 studentów – 2 godziny;
 - 5) za zajęcia dydaktyczne, których rzeczywisty czas trwania jest trudny do ustalenia (dotyczy głównie ćwiczeń terenowych i obozów sportowych), zalicza się z tego tytułu, jako godziny przepracowane – 6 godzin w przeliczeniu na jedną grupę studencką, w przypadku całodziennego (trwającego ponad 8 godzin) pobytu nauczyciela akademickiego w miejscu prowadzenia zajęć poza Uczelnią, niezależnie od okresu, w którym się odbywają (także w soboty i niedziele).
4. Dodatek do godzin ponadwymiarowych przyznawany jest raz w roku, po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych za dany rok akademicki i wypłacany jest łącznie z wynagrodzeniem za godziny ponadwymiarowe.
5. Dodatek przyznaje Rektor na podstawie informacji opracowanych przez jednostkę właściwą do spraw rozliczeń dydaktycznych.

Rozdział V NAGRODY I WYRÓŻNIENIA

§ 28

1. Na nagrody Rektora dla nauczycieli akademickich Uczelnia nalicza środki w wysokości 2% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników. Z naliczonej kwoty Rektor może przeznaczyć do 25% na nagrody za szczególne ważne prace naukowe opublikowane w prestiżowych wydawnictwach.
2. Na nagrody Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami Uczelnia nalicza środki finansowe w wysokości 1% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.
3. Szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagród i wyróżnień Rektora dla pracowników określa odrębny regulamin wprowadzony przez Rektora w drodze zarządzenia.

§ 29

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań Akademii Kaliskiej¹¹, mogą być przyznane nagrody i wyróżnienia.
2. Nagrody i wyróżnienia, przewidziane w Kodeksie pracy, przyznawane są w następującym trybie:
 - 1) pochwała pisemna – przez Rektora lub Kanclerza;
 - 2) pochwała publiczna – przez Rektora na inauguracji roku akademickiego lub podczas innej uroczystości, organizowanej przez Uczelnię;
 - 3) nagrody pieniężne i wyróżnienia – przyznawane zgodnie z obowiązującymi zasadami przyznawania nagród dla nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, określonymi w odrębnych regulaminach.
3. Nagrody i wyróżnienia są przyznawane z inicjatywy Rektora lub Kanclerza.
4. Odpis decyzji o przyznaniu nagrody lub wyróżnienia włącza się do akt osobowych pracownika.

Rozdział VI DODATEK ZA PRACĘ ZMIANOWĄ I W PORZE NOCNEJ

Dodatek za pracę zmianową

§ 30

1. Pracownikowi, zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy, za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten przysługuje również pracownikom, zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, dla których praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.
2. Dodatek za pracę zmianową i/lub pracę w porze nocnej jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę w miesiącu następującym po miesiącu, w którym pracownik uzyskał prawo do dodatku.

¹¹ § 29 ust. 1 w brzmieniu ustalonym przez § 1 Zarządzenia Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23.02.2021 roku.

Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 31

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak niż 20% stawki godzinowej, wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Rozdział VII

DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE („TRZYNASTKA”)

§ 32

1. Pracownikowi Uczelni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia, otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając składniki płacowe przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
3. Pracownik nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu w Uczelni całego roku kalendarzowego.
4. Pracownik, który nie przepracował w Uczelni całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi, co najmniej 6 miesięcy.
5. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy, warunkujących nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, nie jest wymagane w przypadku:
 - 1) nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy Uczelni;
 - 2) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
 - a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
 - c) likwidacją Uczelni albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących Uczelni,
 - d) likwidacją jednostki lub komórki organizacyjnej Uczelni lub jej reorganizacją;
 - 3) podjęcia zatrudnienia:
 - a) w wyniku przeniesienia służbowego,
 - b) na podstawie powołania lub wyboru,
 - c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - d) w związku z likwidacją jednostki lub komórki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją;
 - 4) korzystania:
 - a) z urlopu wychowawczego,

- b) z urlopu macierzyńskiego,
 - c) z dodatkowego urlopu macierzyńskiego,
 - d) z urlopu ojcowskiego,
 - e) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - f) z urlopu rodzicielskiego,
 - g) z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - h) z urlopu dla poratowania zdrowia,
 - i) przez nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego;
- 5) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.
6. W przypadkach, o których mowa w ust. 5, wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego w Uczelni.
7. Pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadku:
- 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
 - 2) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
 - 3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
 - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
8. Dodatkowe wynagrodzenie roczne jest wypłacane nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie, przy czym pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyny likwidacji Uczelni dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Rozdział VIII

WYNAGRODZENIE URLOPOWE I ZA CZAS URLOPU

§ 33

1. 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.
2. Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego za czas płatnego urlopu naukowego oraz płatnego urlopu w celu odbycia za granicą kształcenia, stażu naukowego albo dydaktycznego, uczestnictwa w konferencji albo uczestnictwa we wspólnych badaniach naukowych, prowadzonych z podmiotem zagranicznym na podstawie umowy o współpracy naukowej, a także za czas płatnego urlopu dla poratowania zdrowia, oblicza się, jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
3. Okresy płatnych urlopów, o których mowa w ust. 2 zalicza się do okresów, od których zależą uprawnienia pracownicze.
4. Pracownikowi, niebędącemu nauczycielem akademickim, za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających

miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

Rozdział IX WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§ 34

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia - trwającej łącznie 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia;
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w pkt. 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
 - 3) poddanie się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt. 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca się za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadku, w którym pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego i nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1 trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz. U. z 2019, poz. 645 z póź. zm.).
5. Przepisy ust. 1 i 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50. rok życia dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50. rok życia.

Rozdział X POZOSTAŁE ŚWIADCZENIA

Nagroda jubileuszowa

§ 35

1. Pracownikowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej za wieloletnią pracę, 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.
- 1a. Prawo do nagrody jubileuszowej pracownik nabywa w dniu przedstawienia wymaganych dokumentów w Dziale Kadr.¹²
 2. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu, uprawniającego do nagrody.
 3. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
 4. Pracownikowi, pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do nagrody jubileuszowej ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
 5. Podstawę obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie, przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty albo – jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia za stosunku pracy, przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 6. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
 7. Pracownik jest zobowiązany wykazać swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brakuje odpowiedniej dokumentacji.
 8. Do okresów zatrudnienia, uprawniających do nagrody jubileuszowej, wlicza się:
 - 1) wszystkie zakończone okresy zatrudnienia;
 - 2) inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, np.:
 - a) okres, za który sąd przyznał wynagrodzenie pracownikowi przywróconemu do pracy, jeśli pracownik podjął pracę,
 - b) okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego po ustaniu stosunku pracy pracownicy w ciąży lub w trakcie urlopu macierzyńskiego, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy,
 - c) okresy czynnej i zawodowej służby wojskowej, okresy służby w Policji, UOP, ABW, AW, SKW, SWW, CBA, Służbie Więziennej, Straży Granicznej i Państwowej Straży Pożarnej — w zakresie i na zasadach przewidzianych przepisami ustaw dotyczących wyżej wymienionych służb,
 - d) okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych i okresy pobierania stypendium otrzymywanego przez bezrobotnego w trakcie szkolenia, na które został skierowany przez starostę, stypendium otrzymywanego w trakcie odbywania stażu na podstawie skierowania starosty, stypendium otrzymywanego przez uczestnika przygotowania zawodowego dorosłych,
 - e) udokumentowane okresy zatrudnienia za granicą u pracodawcy zagranicznego,
 - f) niektóre okresy pracy w gospodarstwie rolnym:
 - okresy prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie prowadzonym przez współmałżonka,

¹² § 35 ust. 1a dodany przez § 2 ust. 5 Zarządzenia Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23.02.2021 roku.

- przypadające przed 1 stycznia 1983 r. okresy pracy po ukończeniu 16. roku życia w gospodarstwie rolnym prowadzonym przez rodziców lub teściów, poprzedzające objęcie tego gospodarstwa i rozpoczęcie jego prowadzenia osobiście lub wraz ze współmałżonkiem,
- przypadające po 31 grudnia 1982 r. okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członków ich rodzin,
- g) okresy odbywania studiów doktoranckich — nie więcej jednak niż 4 lata i pod warunkiem uzyskania stopnia doktora,
- h) okres pobierania stypendiów sportowych.

Odprawa rentowa lub emerytalna

§ 36

1. Pracownikowi, dla którego Akademia Kaliska¹³ stanowi podstawowe miejsce pracy w rozumieniu ustawy a przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Pracownik uczelni, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Odprawa pośmiertna

§ 37

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika w Uczelni i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 10 lat;
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 15 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - 1) małżonkowi;
 - 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny zmarłego pracownika.
5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w ust. 2.

¹³ § 36 ust. 1 w brzmieniu ustalonym przez § 1 Zarządzenia Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23.02.2021 roku.

Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika

§ 38

1. W razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okolicznościach wskazanych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych warunkach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.), w szczególności w związku z likwidacją stanowiska pracy, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w ww. ustawie.
2. Odprawę wypłaca się w ostatnim dniu trwania stosunku pracy.

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

§ 39

1. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego nauczyciela akademickiego ustala się, stosując zasady, obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
2. Do ustalenia ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego uwzględnia się składniki wynagrodzenia, określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia, określone procentowo od tych stawek w wysokości przysługującej nauczycielowi akademickiemu w miesiącu, w którym nabył prawo do tego ekwiwalentu.
3. Szczegółowe zasady ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalentu za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 ze zm.).

Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej lub używanie własnej odzieży do celów służbowych

§ 40

1. Pracownikowi, zatrudnionemu na stanowisku, na którym wymagane jest stosowanie odzieży roboczej, jeżeli nie jest możliwym zapewnienie przez pracodawcę prania tej odzieży, przysługuje ekwiwalent pieniężny za samodzielne pranie przez pracownika odzieży roboczej w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.
2. Ekwiwalent wypłacany jest zgodnie odrębną regulacją, określoną zarządzeniem Rektora.
3. Ewidencję stanowisk pracy na których pracownikom przysługuje ekwiwalent za pranie odzieży roboczej prowadzi komórka organizacyjna właściwa do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.
4. Ekwiwalent nie przysługuje, jeżeli pracodawca podjął współpracę z pralnią odzieży roboczej i zapewnia pranie odzieży ochronnej pracownika.

§ 41

Pracownikowi, zatrudnionemu w Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego przysługuje zwrot kosztów poniesionych przez pracownika w związku z koniecznością używania do pracy przy monitorze ekranowym okularów korygujących wzrok, na zasadach określonych przez Rektora w drodze zarządzenia.

Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej

§ 42

1. Pracownikowi Uczelni, 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.
2. Pracownikom Uczelni z tytułu podróży służbowej przysługują świadczenia na zasadach i w wysokości wynikających z przepisów określających wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju, z zastrzeżeniem ust. 3-5.
3. W przypadku odbywania za zgodą pracodawcy, podróży służbowej własnym środkiem transportu przysługuje zwrot kosztów podróży za każdy kilometr podróży w wysokości:
 - 1) 50% maksymalnej stawki za 1 km - w przypadku odbywania podróży przez 1 osobę;
 - 2) 75% maksymalnej stawki za 1 km - w przypadku odbywania podróży przez 2 osoby;
 - 3) 100% maksymalnej stawki za 1 km - w przypadku odbywania podróży przez więcej niż 2 osoby;w przypadku odbywania podróży własnym środkiem transportu ryczałt za jazdy miejscowe nie przysługuje.
4. Zwrotu kosztów przejazdu środkami komunikacji zbiorowej dokonuje się do wysokości kosztów biletu PKP lub innego przewoźnika w klasie 2. Pracodawca może wyrazić zgodę na podróż droższym środkiem komunikacji. W przypadku podróży samolotem zwrotu dokonuje się do wysokości kosztów przelewu wynikającego z umowy na dostawy biletów lotniczych zawartych przez Uczelnię. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może wyrazić zgodę na pokrycie wyższych kosztów.
5. Zwrotu kosztów zakwaterowania dokonuje się na podstawie faktury za pobyt, przy czym pracownik zobowiązany jest uzyskać zgodę pracodawcy na pokrycie kosztów zakwaterowania w obiekcie hotelarskim o standardzie wyższym niż kategorii trzeciej (trzy gwiazdki). W przypadku braku faktury o której mowa w zdaniu poprzednim koszt zakwaterowania naliczany jest na podstawie przepisów określonych w ust. 2.
6. Zwrot kosztów podróży na zasadach określonych w niniejszym paragrafie może zostać przyznany także studentom, doktorantom, wolontariuszom i innym osobom wykonującym uzgodnione z Uczelnią zadania na jej rzecz.

§ 43

1. Pracownikowi Uczelni, wyjeżdżającemu z własnej inicjatywy poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub miejsce stałego zamieszkania i opuszczającemu zakład pracy za zgodą pracodawcy, może zostać przyznane dofinansowanie kosztów podróży. Okres wyjazdu, o którym mowa w zdaniu pierwszym stanowi usprawiedliwioną nieobecność w pracy.
2. Pracownik składając wniosek o wyrażenie zgody na wyjazd określa o jakie świadczenia ze strony pracodawcy wnioskuje i o dofinansowanie w jakiej wysokości.
3. Pracodawca w miarę posiadanych środków może przyznać pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, niektóre albo wszystkie świadczenia, o których mowa w § 42 w wysokości nie wyższej niż określone w tym paragrafie. W szczególności pracodawca może pokryć koszty opłat konferencyjnych.

4. Pracodawca może przyznać zwrot kosztów albo dofinansowanie wyjazdu na zasadach określonych w niniejszym paragrafie tylko w przypadku, kiedy wyjazd pracownika pozostaje w związku z realizacją zadań lub związany jest z podnoszeniem jego kwalifikacji.
5. Wyjazd, o którym mowa w ust. 1, nie stanowi podróży służbowej, a pracownik nie otrzymuje polecenia wyjazdu służbowego.

Rozdział XI INNE DODATKI

§ 44

Na podstawie przepisu art. 136 ust. 2 pkt 6 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce przewiduje się możliwość przyznania pracownikom innych dodatków do wynagrodzenia, zwanych dalej „innymi dodatkami”, w tym:

- 1) dodatek z tytułu komercjalizacji wyników prac badawczo-rozwojowych;
- 2) dodatkowe wynagrodzenie;
- 3) wynagrodzenie dla promotora i recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora.

Dodatek z tytułu komercjalizacji wyników prac badawczo-rozwojowych

§ 45

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie z tytułu komercjalizacji wyników działalności naukowej oraz o know-how, związanym z tymi wynikami, określone na zasadach określonych w Regulaminie zarządzania własnością intelektualną oraz komercjalizacji wyników badań naukowych i prac rozwojowych.
2. W przypadku komercjalizacji twórcom przysługuje od Uczelni wynagrodzenie za udział w powstaniu dóbr intelektualnych w wysokości 50% wartości środków uzyskanych przez Akademię Kaliską z komercjalizacji bezpośredniej, obniżonych o 25% kosztów bezpośrednio związanych z tą komercjalizacją, które zostały poniesione przez Akademię Kaliską¹⁴. Pozostałe środki przysługują Uczelni.
3. Przez koszty, związane bezpośrednio z komercjalizacją, rozumie się koszty zewnętrzne, w szczególności koszty ochrony prawnej, ekspertyz, wyceny wartości przedmiotu komercjalizacji i opłat urzędowych. Do kosztów tych nie wlicza się kosztów poniesionych przed podjęciem decyzji o komercjalizacji.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, przysługuje w okresie stosunku pracy, jak też po jego ustaniu.

Dodatkowe wynagrodzenie

§ 46

1. Pracownikowi może przysługiwać dodatkowe wynagrodzenie za efekt wykonanej przez niego pracy, dający się wyrazić jakościowo i stanowiący dla Uczelni realną korzyść oraz za udział w projekcie unijnym realizowanym na rzecz Uczelni.¹⁵

¹⁴ § 45 ust. 2 w brzmieniu ustalonym przez § 1 Zarządzenia Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23.02.2021 roku.

¹⁵ § 46 ust. 1 w brzmieniu ustalonym przez § 2 ust. 6 Zarządzenia Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23.02.2021 roku.

2. Dodatkowe wynagrodzenie jest przyznawane w przez Rektora lub osobę przez niego upoważnioną, z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki.
3. Wynagrodzenie dodatkowe nie może być przyznane za te same czynności, za które pracownik otrzymał inny zmienny składnik wynagrodzenia, w szczególności dodatek zadaniowy, uzupełniający, dodatek z tytułu komercjalizacji wyników prac badawczo-rozwojowych lub premię.

Wynagrodzenie dla promotora i recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora

§ 47

1. Promotorowi, promotorowi pomocniczemu i recenzentowi w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora przysługuje jednorazowe wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie promotora wynosi 83% wynagrodzenia a promotora pomocniczego 50% wynagrodzenia profesora. Wynagrodzenie wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, w wyniku którego został on nadany.
3. Wynagrodzenie recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora wynosi 27% wynagrodzenia profesora.

Dodatek wyrównawczy

§ 48

W przypadku, o którym mowa w art. 179 § 4, art. 230 § 2 oraz § 231 Kodeksu pracy, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy.

Rozdział XII

KOSZTY UZYSKANIA PRZYCHODU

§ 49

1. Wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi, zgodnie z zapisami Ustawy działalność twórczą o indywidualnym charakterze.
2. Koszty uzyskania przychodu przysługują nauczycielowi akademickiemu na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Rozdział XIII

DODATKOWE WYNAGRODZENIE RADCÓW PRAWNYCH

§ 50

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

Rozdział XIV
ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

§ 51

W Uczelni tworzy się Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, na zasadach określonych w odrębnym Regulaminie.

Rozdział XV
POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 52

1. Przyznane okresowe składniki wynagrodzeń, w tym dodatki specjalne oraz tak zwane dodatki ze środków pozabudżetowych, wypłacane są na dotychczasowych zasadach, wysokości i w okresie, na który zostały przyznane.
2. Wnioski dotyczące okresowych składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 nierozpatrzone do dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu podlegają rozpatrzeniu na zasadach dotychczasowych.

§ 53

1. Wynagrodzenie za pracę w projektach ustalane jest indywidualnie dla każdej osoby, biorącej w nich udział, w zależności od posiadanych kwalifikacji, praktyki, doświadczenia, odpowiedzialności i wysiłku związanych z danym stanowiskiem oraz zakresu (ilości) i znaczenia powierzonych obowiązków, zgodnie z normalnymi praktykami w zakresie zatrudniania i wynagradzania stosowanymi w Uczelni i niniejszym Regulaminie.
2. Wynagrodzenie za pracę w projektach kalkulowane jest zgodnie z zasadami, określonymi w umowach projektowych oraz wytycznych finansowych do programów lub przewodnikami po modelowych umowach grantowych, z zastrzeżeniem postanowień niniejszego Regulaminu.
3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika, zatrudnionego na danym stanowisku wyłącznie na potrzeby i na czas trwania projektu, ustala się zgodnie z normalnymi praktykami stosowanymi w Uczelni. Postanowienia zdania poprzedniego stosuje się odpowiednio do zatrudnienia do realizacji projektu w niepełnym wymiarze czasu pracy.
4. Wynagrodzenia w projektach, dla których umowy zostały zawarte lub wynegocjowane przed dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu, ustala się na zasadach dotychczasowych. Dla projektów, o których mowa w zdaniu poprzednim, możliwe jest ustalenie wynagrodzeń na podstawie niniejszego Regulaminu, o ile są one do pogodzenia z zawartymi lub wynegocjowanymi umowami.

§ 54

1. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące.
2. Do stosunków pracy, nawiązanych przed dniem 01.10.2018 r. oraz w okresie od dnia 01.10.2018 r. do 31.12.2018 r., stosuje się przepisy ustawy 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).

3. W terminie do dnia 30 września 2020 r. w stosunku do pracowników Uczelni, z którymi nawiązano stosunek pracy do dnia 31 grudnia 2018 r. włącznie, postanowienia niniejszego Regulaminu stosuje się w zakresie, w jakim nie są one mniej korzystne niż przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 2017 r. poz. 2183 ze zm.) i rozporządzenia wydanego na podstawie art. 151 ust. 1 tej ustawy.
4. W odniesieniu do pracowników, z którymi nawiązano stosunek pracy począwszy od dnia 1 stycznia 2019 r., do wypłaty odprawy z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, stosuje się przepisy art. 146 ustawy.
5. W okresie od dnia wejście w życie niniejszego Regulaminu do dnia 30 września 2020 r. dodatek za staż pracy wypłaca się na zasadach, określonych w § 17 ust. 3 rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej.
6. Do czasu wejścia w życie regulaminu, o którym mowa w ust. 1, dodatki ze środków przeznaczonych na zwiększenie wynagrodzeń, pochodzących ze źródeł innych niż dotacje i subwencje, przyznawane i wypłacane są na zasadach dotychczasowych bez względu na datę nawiązania stosunku pracy.
7. Rozliczenie zajęć dydaktycznych za rok akademicki 2019/2020 dokonywane jest na zasadach określonych w niniejszym Regulaminie. Do ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe za rok akademicki 2019/2020 stosuje się stawki określone odrębnym zarządzeniem rektora.
8. Zmiany umów o pracę zawartych z pracownikami Uczelni związane z koniecznością dostosowania ich treści do niniejszego Regulaminu zostaną dokonane w terminie 6 miesięcy od dnia wejście w życie niniejszego Regulaminu.
9. Dział Kadr w terminie 6 miesięcy od dnia wejście w życie niniejszego Regulaminu:
 - 1) dostosuje wysokość dodatków za staż pracy do postanowień Regulaminu, z zachowaniem zasady objęcia pracowników nowymi stawkami tego dodatku począwszy od 1 kwietnia 2020 r.;
 - 2) dostosuje stanowiska oraz stawki wynagrodzenia zasadniczego określone w umowach o pracę pracowników niebędących nauczycielami akademickimi do wskazanych w Regulaminie mając na uwadze pozostawienie dotychczasowej wysokości tego wynagrodzenia.

§ 55

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące.

§ 56

1. Bezpośredni przełożeni mają obowiązek zapoznania pracowników z postanowieniami niniejszego Regulaminu w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem - którego wzór określa załącznik nr 10 do niniejszego Regulaminu - umieszcza się w jego aktach osobowych.
2. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po uprzednim uzgodnieniu z organizacjami związkowymi i zatwierdzeniu przez Rektora — po upływie 14 dni od podania go pracownikom do wiadomości w sposób przyjęty w Uczelni.

3. Każdy nowo zatrudniony pracownik zobowiązany jest potwierdzić zapoznanie się z niniejszym Regulaminem poprzez złożenie stosownego oświadczenia, które umieszcza się w aktach osobowych pracownika.
4. Z chwilą wejścia w życie Regulaminu tracą moc:
 - 1) Zarządzenie nr 3 Kanclerza Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Kaliszu z dnia 2 listopada 1999 r. w sprawie ustalenia Regulaminu premiowania Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Kaliszu wraz ze zmianami wprowadzonymi aneksem nr 1 z dnia 21 grudnia 2010 r.;
 - 2) Zarządzenie nr 11/III/2008 Rektora PWSZ w Kaliszu z dnia 20.10.2008 r. w sprawie ustalenia wysokości i zasad wypłaty dodatku specjalnego związanego z prowadzeniem zajęć w języku obcym;
 - 3) Zarządzenie nr 15/III/2008 Rektora PWSZ w Kaliszu z dnia 04.11.2008 r. w sprawie ustalenia wynagrodzeń dla osób biorących udział w pracach realizowanych przez PWSZ w Kaliszu;
 - 4) Zarządzenie nr 25/III/2009 Rektora PWSZ w Kaliszu z dnia 22.09.2009 r. w sprawie zasad zatrudniania pracowników Uczelni realizujących zadania w ramach projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej;
 - 5) inne obowiązujące w Uczelni wewnętrzne akty prawne dotyczące wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w PWSZ w Kaliszu w zakresie, w jakim kwestie te zostały uregulowane w niniejszym Regulaminie.

Tabela minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych¹⁶

Lp.	Grupa stanowisk	stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego
1.	badawczych	Profesor	6.410,00
		Profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy profesora	
		Profesor Akademii Kaliskiej	5.325,00
		Profesor wizytujący posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	
		Adiunkt	4.680,00
		Asystent	3.205,00
2.	badawczo-dydaktycznych	Profesor	6.410,00
		Profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy profesora	
		Profesor Akademii Kaliskiej	5.325,00
		Profesor wizytujący posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	
		Adiunkt	4.680,00
		Asystent	3.205,00
3.	dydaktycznych	Profesor	6.410,00
		Profesor Akademii Kaliskiej	5.325,00
		Starszy wykładowca posiadający stopień naukowy	4.680,00
		Starszy wykładowca posiadający stopień tytułu zawodowy	3.205,00
		Wykładowca	
		Lektor	
		Instruktor	

¹⁶ Stanowisko „profesor Akademii Kaliskiej” w brzmieniu ustalonym przez § 1 Zarządzenia Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23.02.2021 roku.

**Tabela minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników
niebędących nauczycielami akademickimi¹⁷**

Kategoria zaszeregowania	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
I.	2.500,00
II.	2.650,00
III.	2.800,00
IV.	2.900,00
V.	2.950,00
VI.	3.000,00
VII.	3.050,00
VIII.	3.100,00
IX.	3.200,00
X.	3.300,00
XI.	3.400,00
XII.	3.600,00
XIII.	4.250,00
XIV.	4.750,00
XV.	5.150,00

¹⁷ Załącznik w brzmieniu ustalonym przez § 2 ust. 7 Zarządzenia Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23.02.2021 roku.

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, administracyjnych i ekonomicznych

Lp.	Stanowisko ¹⁾	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria	
		wykształcenie	liczba lat pracy	minimalnego zaszeregowania	dotatku funkcyjnego
1.	Kanclerz	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	X	5-8
2.	Główny księgowy	wyższe magisterskie (według odrębnych przepisów)	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub Samodzielnym (według odrębnych przepisów)	IX	4-7
3.	Zastępca kanclerza	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	IX	4-7
4.	Zastępca głównego księgowego	wyższe	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	VIII	3-6
5.	Dyrektor	wyższe	7	VIII	3-6
6.	Zastępca dyrektora	wyższe	6	VII	3-6
7.	Kierownik	wyższe	5	VII	3-6
8.	Zastępca kierownika	wyższe	5	VI	2-6
9.	Audytór wewnętrzny	według odrębnych przepisów		VII	
10.	Radca prawny	według odrębnych przepisów		VII	2-6
11.	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	według odrębnych przepisów		VII	
12.	Inspektor ochrony danych	Wyższe (według odrębnych przepisów)	5	VII	
13.	Główny specjalista, kierownik działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, administrator sieci	wyższe	5	VII	2-6

14.	Główny specjalista	wyższe	5	VII	
15.	Główny specjalista ds BHP	według odrębnych przepisów		VII	
16.	Starszy specjalista	wyższe	5	VI	
17.	Starszy specjalista do spraw BHP	według odrębnych przepisów		VI	2-6
18.	Rzecznik patentowy	według odrębnych przepisów		VI	2-6
19.	Specjalista	wyższe	3	V	1-4
		średnie	8		
20.	Specjalista do spraw BHP	według odrębnych przepisów		V	1-4
21.	Samodzielny referent, Samodzielny technik, Samodzielny księgowy, Samodzielny informatyk	wyższe	-	III	-
		średnie	4		
22.	Starszy referent, Starszy technik, Starszy księgowy, Starszy informatyk	wyższe	-	II	
		średnie	2		
23.	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		IV	1-2
24.	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		IV	-
25.	Inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		IV	1
26.	Inspektor do spraw BHP	według odrębnych przepisów		IV	-
27.	Referent, technik, księgowy, informatyk	średnie	-	II	-

¹⁾ Do nazwy stanowiska może być dodane rozszerzenie wskazujące zakres spraw, którymi dany pracownik się zajmuje.

Załącznik nr 4**Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii minimalnego zaszergowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach gospodarczych**

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne - wykształcenie	Kategoria minimalnego zaszergowania
1.	Kierowca	Według odrębnych przepisów	II
2.	Portier / pracownik gospodarczy,	podstawowe	I
3.	Starsza woźna / portierka	podstawowe	I

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii minimalnego zaszeregowania i dodatku funkcyjnego pracowników bibliotecznych niebędących nauczycielami akademickimi

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Kategoria	
		wykształcenie	Liczba lat pracy	minimalne go zaszeregowania	Dodatku funkcyjnego
1.	Dyrektor Biblioteki	Wyższe ze stopniem doktora	6, w tym 4 lata pracy na stanowisku kierowniczym	VIII	7-8
		Wyższe magisterskie w zakresie bibliologii lub informatologii albo wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliologii lub informatologii	10, w tym 6 lat pracy w bibliotece i 5 lat pracy na stanowisku kierowniczym	VIII	7-8
2.	Starszy kustosz biblioteczny	Wyższe magisterskie w zakresie bibliologii lub informatologii albo wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliologii lub informatologii, - dorobek publikacyjny (min. 2 publikacje recenzowane z zakresu bibliologii i informatologii), aktywny udział w konferencjach z zakresu bibliologii lub informatologii (wygłoszone min. 2 referaty), udokumentowany dorobek związany z działalnością organizacyjną,	12 lat pracy w bibliotece	VII	2-6 ¹⁾
3.	Kustosz biblioteczny	Wyższe magisterskie w zakresie bibliologii lub informatologii albo wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliologii lub informatologii oraz praktyka zewnętrzna w wymiarze 36 godzin w innej niż macierzysta bibliotece naukowej,	10 lat pracy w bibliotece	VI	2-6 ¹⁾
4.	Starszy bibliotekarz	Wyższe magisterskie w zakresie bibliologii lub informatologii albo wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliologii lub informatologii	6 lat pracy w bibliotece	IV	2-6 ¹⁾
5.	Bibliotekarz	Wyższe magisterskie w zakresie bibliologii lub informatologii albo wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliologii lub informatologii	2 lata pracy w bibliotece	III	
		Średnie bibliotekarskie lub średnie i ukończony kurs bibliotekarski	6 lat pracy w bibliotece		
6.	Młodszy bibliotekarz	Średnie		II	
7.	Magazynier	Średnie		II	
8.	Archiwista	Średnie (według odrębnych przepisów)		II	

¹⁾ przysługuje w przypadku pełnienia funkcji kierownika działu na zasadach określonych w § 18 niniejszego regulaminu.

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii minimalnego zaszeregowania i dodatku funkcyjnego pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		Kategoria	
		wykształcenie	Liczba lat pracy	minimalne go zaszeregowania	Dodatku funkcyjnego
1.	Kierownik, redaktor naczelny	wyższe	5	V	3-6
2.	Zastępca kierownika, zastępca redaktora naczelnego, sekretarz wydawnictwa	wyższe	4	IV	2-5
3.	Starszy redaktor	wyższe	4	IV	
4.	redaktor	wyższe	2	III	
5.	Operator składu komputerowego lub grafiki komputerowej	wyższe		II	
		średnie	2		
6.	poligraf	Zasadnicze zawodowe		II	
7.	Introligator, operator kserografu	Zasadnicze zawodowe		II	

Tabela miesięcznych stawek brutto dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich

Lp.	Funkcja	Stawka brutto dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1.	Rektor	Ustala Minister na wniosek Rady Uczelni - stawka maksymalna wynosi 6.410,00	
2.	Prorektor	2.000,00	3.000,00
3.	Dziekan / Dyrektor Instytutu ¹⁸	1.000,00	2.500,00
4.	Prodziekan / Wicedyrektor Instytutu ¹⁹	800,00	2.000,00
5.	Dyrektor (kierownik) jednostki organizacyjnej, zastępca dyrektora (kierownika) jednostki organizacyjnej lub innej jednostki	500,00	1.500,00

¹⁸ Pkt. 3 w brzmieniu ustalonym przez § 1 Zarządzenia Nr 0300.97.V.2020 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego w Kaliszu z dnia 20.07.2020 roku.

¹⁹ Pkt. 4 w brzmieniu ustalonym przez § 1 Zarządzenia Nr 0300.97.V.2020 Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego w Kaliszu z dnia 20.07.2020 roku.

Tabela miesięcznych stawek brutto dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Lp.	Kategoria dodatku funkcyjnego	Stawka brutto dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1.	1	100,00	250,00
2.	2	150,00	300,00
3.	3	200,00	400,00
4.	4	300,00	700,00
5.	5	450,00	1.000,00
6.	6	600,00	1.500,00
7.	7	800,00	2.000,00
8.	8	1.000,00	2.500,00

Wysokość premii dla poszczególnych stanowisk

Lp.	stanowisko	maksymalny % wynagrodzenia zasadniczego
1.	Kanclerz	75%
2.	Główny księgowy	60%
3.	Radca prawny	40%
4.	Kierownik jednostki organizacyjnej	40%
5.	Starszy specjalista	40%
6.	Pozostali pracownicy	20%

Kalisz, dnia

.....
(imię i nazwisko)

.....
(jednostka organizacyjna)

Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią regulaminu wynagradzania

Niniejszym oświadczam, że zapoznałem się z treścią Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego, wprowadzonego Obwieszczeniem Nr 1.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 01.03.2021 roku w sprawie wprowadzenia t.j. Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego²⁰.

.....
(podpis pracownika)

²⁰ Załącznik w brzmieniu ustalonym przez § 1 Zarządzenia Nr 0300.28.VI.2021 Rektora Akademii Kaliskiej im. Prezydenta Stanisława Wojciechowskiego z dnia 23.02.2021 roku.