

Regulamin wynagradzania Akademii Nauk Stosowanych w Elblągu

Rozdział I. Postanowienia ogólne

§ 1

1. Regulamin wynagradzania Akademii Nauk Stosowanych w Elblągu, zwany dalej Regulaminem, określa warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń pracownikom Akademii Nauk Stosowanych w Elblągu, związanych z wykonywaną pracą.
2. Regulamin określa:
 - 1) wysokość minimalnego miesięcznego wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach;
 - 2) wysokość, warunki przyznawania oraz wypłacania pracownikom:
 - a) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe albo godziny nadliczbowe;
 - b) dodatku za staż pracy;
 - c) dodatku funkcyjnego;
 - d) dodatku zadaniowego;
 - e) innych dodatków na podstawie art. 136 ust. 2 pkt 6 ustawy z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
 - f) premii – dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
 - g) nagród Rektora;
 - 3) wykaz stanowisk pracy i wymagane kwalifikacje od pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
 - 4) okresy pracy i inne okresy uprawniające do dodatku za staż pracy;
 - 5) sposób obliczania ilości i zaliczania godzin pracy, w tym godzin ponadwymiarowych przypadających w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w celu ustalenia wysokości wynagrodzenia przysługującego nauczycielowi akademickiemu w tym okresie;
 - 6) zasady wynagradzania pracowników wykonujących zadania w projektach finansowanych ze źródeł zewnętrznych;
 - 7) zasady rozliczania zajęć dydaktycznych i konsultacji prowadzonych w języku angielskim.

§ 2

Ustala się tabele:

- 1) minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych – Załącznik Nr 1;
- 2) stanowisk pracy i wymaganych kwalifikacji od pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - Załącznik Nr 2;
- 3) minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego z premią regulaminową pracowników niebędących nauczycielami akademickimi - Załącznik Nr 3;
- 4) wysokości dodatków określonych w § 15 Regulaminu wynagradzania - Załącznik Nr 4.

§ 3

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego i innych składników wynagrodzenia pracownika ustala Rektor.
2. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy dla Rektora ustalane są na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (art. 140 ustawy).

Rozdział II. Wynagrodzenie zasadnicze

§ 4

1. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla nauczyciela akademickiego nie może być niższa niż 50% wynagrodzenia profesora, które ustalane jest rozporządzeniem ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, z zastrzeżeniem ust. 2. Minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich określa Załącznik Nr 1 do niniejszego Regulaminu.
2. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla nauczyciela akademickiego nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
3. Wykaz stanowisk pracy i wymaganych kwalifikacji od pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa Załącznik Nr 2 do Regulaminu, natomiast wysokość minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego z premią regulaminową pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa Załącznik Nr 3 do Regulaminu.
4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy minimalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu planowanej pracy pracownika.
5. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika na określonym stanowisku zależy m.in. od:
 - 1) wykształcenia pracownika, posiadanych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego (kompetencji);
 - 2) rodzaju zajmowanego stanowiska i stażu pracy na tym stanowisku;
 - 3) zakresu obowiązków i związanej z tym odpowiedzialności;
 - 4) stażu pracy w Uczelni.

§ 5

Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, ustala się, dzieląc tę stawkę przez liczbę godzin pracy do przepracowania w miesiącu, a w przypadku nauczycieli akademickich – przez liczbę 156.

Rozdział III. Pozostałe składniki wynagrodzenia

§ 6

Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe

1. Za pracę w godzinach nadwymiarowych, o których mowa w art. 127 ust. 6 i 7 ustawy z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie obliczone przy zastosowaniu następujących stawek:

Stanowisko	Stawka za godzinę nadwymiarową, odpowiadającą 45 minutom
Nauczyciele akademicki zatrudnieni w grupie badawczo-dydaktycznej	
profesor	1,5%-3,5% minimalnego wynagrodzenia profesora
profesor uczelni	1,5%-3,5% minimalnego wynagrodzenia profesora uczelni
adiunkt	1,5%-3,5% minimalnego wynagrodzenia adiunkta
asystent	1,5%-3,5% minimalnego wynagrodzenia asystenta
Nauczyciele akademicki zatrudnieni w grupie dydaktycznej	
profesor	1,5%-3,5% minimalnego wynagrodzenia profesora
profesor uczelni	1,5%-3,5% minimalnego wynagrodzenia profesora uczelni
adiunkt	1,5%-3,5% minimalnego wynagrodzenia adiunkta
starszy wykładowca specjalista	1,5%-3,5% minimalnego wynagrodzenia starszego wykładowcy specjalisty
starszy wykładowca	1,5%-3,5% minimalnego wynagrodzenia starszego wykładowcy
wykładowca specjalista	1,5%-3,5% minimalnego wynagrodzenia wykładowcy specjalisty
wykładowca	1,5%-3,5% minimalnego wynagrodzenia wykładowcy
asystent	1,5%-3,5% minimalnego wynagrodzenia asystenta
lektor	1,5%-3,5% minimalnego wynagrodzenia lektora
instruktor	1,5%-3,5% minimalnego wynagrodzenia instruktora

2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych przyznaje się po dokonaniu całościowego rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych określonych w planach studiów, raz w roku, w terminie 2 miesięcy od zakończenia roku akademickiego, o ile Rektor nie zarządzi rozliczania w krótszych okresach, z zastrzeżeniem, że:
 - 1) w czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego, godziny zajęć dydaktycznych, których pracownik nie ma możliwości zrealizowania w danym roku akademickim są wliczane wyłącznie jako uzupełnienie niedoboru pensum dydaktycznego i nie mogą być uwzględniane przy określaniu liczby godzin nadwymiarowych;
 - 2) nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu: zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego, przewidzianej nieobecności w pracy związanej w szczególności z urlopem naukowym, długotrwałą chorobą, urlopem dla poratowania zdrowia, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, albo ustaniem stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego
- zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą rocznego pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska, za każdy tydzień powyższej wyszczególnionej nieobecności przypadającej za okres, w którym w Uczelni są prowadzone zajęcia dydaktyczne.

3. Wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustala się stosując najwyższą ze stawek obowiązujących w okresie, którego dotyczy rozliczenie, o którym mowa w ust. 2.
4. Wysokość wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych nie podlega przeliczeniu w przypadku zmiany stawek określonych zgodnie z ust. 1, dokonanej po rozliczeniu, o którym mowa w ust. 2.
5. Wysokość stawek za godziny ponadwymiarowe określa Rektor odrębnym zarządzeniem.

§ 7

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi przysługuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe na zasadach określonych w ustawie Kodeks Pracy.
2. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wypłacane jest w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę, na koniec okresu rozliczeniowego, w którym godziny nadliczbowe były wypracowane.

Rozdział IV. Dodatki do wynagrodzenia

§ 8

Dodatek za staż pracy

1. Dodatek za staż pracy przysługuje każdemu pracownikowi w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok udokumentowanego zatrudnienia. Dodatek jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
 - 1) pierwszego dnia miesiąca - dodatek przysługuje za cały miesiąc;
 - 2) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca - dodatek przysługuje, poczynając od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
3. W przypadku jednoczesnego pozostawania przez pracownika w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy określa się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
4. Przy określaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, oraz innych okresów, o których mowa w ust. 5 pkt 2-4, uwzględnionych u innego pracodawcy.
5. Przy określaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia;
 - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 3) okresy 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.

6. Przy określaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 5 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 5 pkt 2-4 - na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie, z tym że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust. 1, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
7. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 9

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby pracowników i studentów kierowanej jednostki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora. Wysokość dodatku określa Rektor.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia kierowania zespołem, o którym mowa w ust. 1, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie wykonywania czynności.
5. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
6. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

§ 10

Dodatek zadaniowy

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Dodatek zadaniowy przyznaje się na czas określony, a na czas nieokreślony - w przypadku stałego zwiększenia obowiązków służbowych lub stałego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
3. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Pracownik może otrzymać więcej niż jeden dodatek zadaniowy, z zastrzeżeniem, że limit wysokości dodatku zadaniowego, o którym mowa w ust. 3, dotyczy sumy wszystkich dodatków zadaniowych przyznanych pracownikowi.
5. Dodatek przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
6. Formularz wniosku o przyznanie dodatku zadaniowego stanowi Załącznik Nr 5 do Regulaminu.

§ 11

Inne dodatki

1. Na podstawie art. 136 ust. 2 pkt 6 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce przewiduje się możliwość przyznania pracownikom innych dodatków:
 - 1) dodatku specjalnego - § 12;
 - 2) dodatku za udział w pracach zespołu ds. obsługi rekrutacji - § 13;
 - 3) dodatku za sprawowanie opieki nad praktykami zawodowymi - § 14;
 - 4) dodatku za sprawowanie opieki nad kołem naukowym - § 15;
 - 5) dodatku za organizację i prowadzenie chóru Uczelni - § 15;
 - 6) dodatku za organizację i prowadzenie Akademii Seniora i Uczelni Otwartej - § 15,
 - 7) dodatku dla pracowników Uczelni prowadzących zajęcia na studiach podyplomowych lub kursach oraz wykonujących dodatkowe zadania na studiach niestacjonarnych, studiach podyplomowych lub kursach - § 15;
 - 8) dodatku za przygotowanie zajęć dydaktycznych w formie e-learningu - § 16;
 - 9) dodatku finansowanego z projektu - § 23 pkt 1;
 - 10) dodatku za prowadzenie zajęć dydaktycznych i konsultacji w języku angielskim - § 31 i § 32 Regulaminu.
2. Formularz wniosku o przyznanie dodatku, o którym mowa w ust. 1 pkt 2-10 stanowi Załącznik Nr 6 do Regulaminu.

§ 12

Dodatek specjalny

Rektor może przyznać ogółowi pracowników dodatek specjalny. Zasady, tryb i wysokość dodatku specjalnego określa Rektor w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi działającymi w Uczelni, biorąc pod uwagę możliwości finansowe Uczelni.

§ 13

Dodatek za udział w pracach zespołu ds. obsługi rekrutacji

1. Nauczycielowi akademickiemu oraz pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za udział w pracach zespołu ds. obsługi rekrutacji przysługuje w roku akademickim dodatek w wysokości uzależnionej od liczby kandydatów na studia i funkcji pełnionej w zespole, nieprzekraczający minimalnego zasadniczego wynagrodzenia asystenta, określonego w załączniku nr 1 do Regulaminu.
2. Wysokość dodatku określa Rektor odrębnym zarządzeniem.

§ 14

Dodatek za sprawowanie opieki nad praktykami zawodowymi

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje dodatek za sprawowanie opieki nad praktykami zawodowymi obliczany wg niżej przedstawionych zasad:
 - 1) przyjmuje się następującą liczbę godzin dydaktycznych za sprawowanie opieki nad praktyką zawodową na 1 praktykanta w zależności od wymiaru praktyk zawodowych:
 - a) 6-miesięczna praktyka zawodowa na studiach pierwszego stopnia i jednolitych studiach magisterskich – 4 godziny dydaktyczne za pełny cykl praktyki;
 - b) 3-miesięczna praktyka zawodowa na studiach drugiego stopnia – 2 godziny dydaktyczne za pełny cykl praktyki;
 - c) krótkoterminowa praktyka zawodowa na kierunkach nauczycielskich – 1 godzina dydaktyczna (za jedną praktykę);
 - 2) godziny dydaktyczne, o których mowa w pkt 1, nie są wliczane do rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych.
2. Minimalna wysokość stawki za jedną godziną dydaktyczną odpowiada stawce za godzinę ponadwymiarową wykładowcy i jest jednolita dla wszystkich nauczycieli akademickich.
3. Dodatek za sprawowanie opieki nad praktykami zawodowymi płatny jest po zakończeniu cyklu praktyki.

§ 15

1. Wysokość dodatków dla:
 - 1) nauczycieli akademickich za sprawowanie opieki nad kołem naukowym;
 - 2) nauczycieli akademickich za organizację i prowadzenie chóru Uczelni;
 - 3) nauczycieli akademickich za organizację i prowadzenie Akademii Seniora i Uczelni Otwartej;
 - 4) pracowników Uczelni prowadzących zajęcia na studiach podyplomowych lub kursach oraz wykonujących dodatkowe zadania na studiach niestacjonarnych, studiach podyplomowych lub kursach;określa tabela stanowiąca Załącznik Nr 4 do Regulaminu wynagradzania.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Rektor może podnieść wysokość dodatków, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2 maksymalnie o 50%, a w przypadku, o którym mowa w pkt 4 maksymalnie o 150%.

§ 16

Dodatek za przygotowanie zajęć dydaktycznych w formie e-learningu

1. Dodatek dotyczy zajęć typu off-line ujętych w programie studiów i kartach przedmiotów, których zasady określa Regulamin tworzenia i prowadzenia zajęć dydaktycznych z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość.
2. Za przygotowanie zajęć dydaktycznych w formie e-learningu na studiach nauczyciel akademicki otrzymuje dodatek w wysokości 80,00 zł za jednostkę lekcyjną, którą definiuje regulamin określony w ust. 1.
3. Dodatek może być ponownie przyznany, w przypadku znacznej modyfikacji danej jednostki lekcyjnej, jednakże nie częściej niż raz na 2 lata, po pozytywnym zaopiniowaniu przez Prorektora ds. Kształcenia.

§ 17

**Dodatek za pracę zmianową i w porze nocnej
dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi**

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten przysługuje również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, dla którego praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej (od 22.00 do 6.00) przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, za każdą godzinę pracy w porze nocnej, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 ustawy Kodeks pracy.

Rozdział V. Premie i nagrody Rektora

§ 18

Premie dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

1. Pracownikowi może zostać przyznana premia w wysokości uzależnionej od stopnia i sposobu wykonywania zadań przez niego.
2. Premię wypłaca się z posiadanych środków na wynagrodzenia, przy czym jej wysokość łącznie nie może przekroczyć 80% sumy miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności pracownika premię przyznaje się proporcjonalnie do liczby przepracowanych dni roboczych w miesiącu. Podczas urlopu wypoczynkowego premia przysługuje w całości.
4. Premia w wysokości:
 - 1) 40% przysługuje Kwestorowi;
 - 2) 30% przysługuje Dyrektorowi Biblioteki, Zastępcy Kwestora, Dyrektorowi Biura Rektora, kierownikom działów, pracownikowi Sekretariatu Rektora;
 - 3) 20% przysługuje pozostałym pracownikom.
5. Wysokość premii:
 - 1) Kwestorowi, Dyrektorowi Biura Rektora, Kierownikowi Działu Spraw Pracowniczych, Kierownikowi Biura Promocji i Współpracy z Zagranicą, Kierownikowi Działu Administracyjno-Gospodarczego, Kierownikowi Domu Studenckiego, Radcy prawnemu, Koordynatorowi Sekcji Administracji Sieci i Systemów Komputerowych, Koordynatorowi Sekcji Obsługi Informatycznej, Głównemu Specjaliście ds. Projektów, Pełnomocnikowi ds. ochrony informacji niejawnych, innym pracownikom bezpośrednio podległym Rektorowi – określa Rektor;
 - 2) pracownikom Działu ds. Studiów – określa Rektor na wniosek Prorektora ds. Kształcenia;
 - 3) pracownikom Biura Promocji i Współpracy z Zagranicą określa Rektor na wniosek Kierownika Biura Promocji i Współpracy z Zagranicą zaopiniowany przez Prorektora ds. Organizacyjnych i Naukowych,
 - 4) pracownikom Biblioteki – określa Rektor na wniosek Prorektora ds. Organizacyjnych i Naukowych,
 - 5) pracownikom dziekanatów – określa Rektor na wniosek Dyrektora Instytutu,
 - 6) pozostałym pracownikom – określa Rektor na wniosek ich bezpośrednich przełożonych.

6. Premia, w wysokości określonej w ust. 4, przysługuje, jeżeli pracownik:
 - 1) przestrzega dyscypliny pracy, regulaminu pracy i przepisów bhp w stopniu dobrym,
 - 2) terminowo wykonuje zadania określone na jego stanowisku pracy lub zlecone mu do wykonania przez przełożonego,
 - 3) jakość wykonywanych zadań jest dobra,
 - 4) dba o dobry stan maszyn i urządzeń.
7. Premia może być podwyższona ponad wysokość określoną w ust. 4, jeżeli pracownik:
 - 1) wzorowo wykonywał zadania określone w ust. 6 pkt 1 – 4,
 - 2) wykonał szczególne zadania premiowe zlecone mu przez przełożonego.
8. Premia wypłacana jest miesięcznie z dołu, na podstawie wniosku zatwierdzanego przez Rektora i dostarczonego do Działu Spraw Pracowniczych w terminie do 25-go dnia każdego miesiąca (w miesiącach lutym i grudniu do 21-go).
9. Pracownik zostaje pozbawiony premii, jeżeli opuścił bez usprawiedliwienia chociażby jeden dzień pracy w miesiącu lub w inny sposób ciężko naruszył obowiązki pracownicze określone w art. 100 Kodeksu Pracy, o ile wcześniej nie otrzymał za te przewinienia kary przewidzianej w art. 108 Kodeksu Pracy.
10. Premia zostaje obniżona poniżej wysokości określonej w ust. 4 aż do całkowitego jej pozbawienia, jeżeli pracownik:
 - 1) nie przestrzega dyscypliny pracy, regulaminu pracy lub przepisów bhp w stopniu dobrym,
 - 2) nieterminowo wykonuje zadania określone zakresem czynności,
 - 3) jakość wykonywanych zadań nie jest dobra,
 - 4) nie wykonał szczególnych zadań premiowych, zleconych mu przez przełożonego.
11. Pracownik, któremu obniżono premię lub którego pozbawiono premii, w terminie 7 dni od otrzymania informacji o tym, może złożyć wniosek o uzasadnienie na piśmie. Pracownik powinien otrzymać uzasadnienie w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku.
12. Premia jest składnikiem wynagrodzenia pracownika i wchodzi do podstawy obliczenia wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku.

§ 19

Nagrody Rektora dla nauczycieli akademickich

1. Nauczyciele akademicy mogą otrzymywać nagrody Rektora ANS w Elblągu za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne, organizacyjne, wdrożeniowe, aplikacyjne lub za całokształt dorobku.
2. To samo osiągnięcie nie może być podstawą do wielokrotnej nagrody.
3. Nagrodę przyznaje Rektor:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek Prorektora lub Dyrektora Instytutu, w którym nauczyciel akademicki jest zatrudniony.
4. Nagrody przyznawane są pod koniec roku akademickiego tylko za osiągnięcia w nim uzyskane.
5. Nauczyciel akademicki może otrzymać tylko jedną nagrodę Rektora w roku akademickim.
6. Nagroda może być przyznana nauczycielowi, który przepracował w ANS w Elblągu co najmniej jeden rok i pozostaje nadal w stosunku pracy.
7. Nagroda nie może być przyznana nauczycielowi, który w czasie objętym nagrodą był nieobecny w pracy przez okres powyżej pięciu miesięcy, z wyłączeniem okresu letniego (lipiec – sierpień).
8. Ustala się następującą wysokość nagród dla nauczycieli akademickich:

- 1) nagroda I stopnia – 8 000 zł;
 - 2) nagroda II stopnia – 5 500 zł;
 - 3) nagroda III stopnia – 4 000 zł.
9. Wnioski o przyznanie nagród nauczycielom akademickim ANS w Elblągu opiniuje Komisja ds. Odznaczeń, Medali i Nagród powoływana przez Senat.
 10. Formularz wniosku o przyznanie Nagrody Rektora nauczycielowi akademickiemu stanowi Załącznik Nr 7 do Regulaminu.

§ 20

Nagrody Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

1. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymywać nagrody Rektora ANS w Elblągu za osiągnięcia w pracy zawodowej, z uwzględnieniem czynników:
 - 1) wzorowe wypełnianie obowiązków służbowych, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej jakości;
 - 2) podejmowanie inicjatyw służących usprawnieniu pracy na stanowisku pracy lub w całej jednostce;
 - 3) dyspozycyjność pracowników wykonujących zadania objęte zakresem obowiązków, a także wykonywanie zadań dodatkowych;
 - 4) dbałość o własny rozwój zawodowy, podnoszenie kwalifikacji i zdobywanie nowych umiejętności.
2. Wnioski z uzasadnieniem o przyznanie nagród indywidualnych przedstawiają Rektorowi kierownicy jednostek bezpośrednio jemu podległych.
3. Wnioski o przyznanie nagród opiniowane są przez Komisję, o której mowa w § 19 ust. 9.
4. Rektorowi przysługuje prawo przyznawania nagród z własnej inicjatywy.
5. Nagroda może być przyznana pracownikowi, który przepracował w Uczelni co najmniej 1 rok i pozostaje nadal w stosunku pracy z Uczelnią.
6. Nagroda nie może być przyznana pracownikowi, który w okresie objętym nagrodą był nieobecny w pracy przez okres powyżej pięciu miesięcy.
7. Pracownikom przechodzącym na emeryturę lub rentę, Rektor może przyznać nagrodę poza terminem rozdziału nagród.
8. Ustala się następującą wysokość nagród w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi:
 - 1) nagroda I stopnia – 4 000 zł;
 - 2) nagroda II stopnia – 3 000 zł;
 - 3) nagroda III stopnia – 2 500 zł.
9. Formularz wniosku o przyznanie Nagrody Rektora pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickiemu stanowi Załącznik Nr 8 do Regulaminu.

§ 21

Pracownik ANS w Elblągu, któremu przyznano nagrodę, otrzymuje dyplom, a odpis dyplomu załączany jest do akt osobowych.

Rozdział VI. Zasady wynagradzania pracowników wykonujących zadania w projektach finansowanych ze źródeł zewnętrznych

§ 22

1. Zatrudnienie pracownika do wykonywania zadań w projekcie lub projektach jest dozwolone, o ile:
 - 1) obciążenie z tego wynikające, nie wyklucza możliwości prawidłowego i efektywnego wykonywania wszystkich zadań powierzonych pracownikowi;
 - 2) łączne zaangażowanie zawodowe pracownika, niezależnie od formy tego zaangażowania, w projektach finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz w działaniach finansowanych z innych źródeł, w tym ze środków własnych Uczelni i innych podmiotów, nie przekracza 276 godzin miesięcznie (do tego limitu wlicza się czas nieobecności pracownika związanej ze zwolnieniami lekarskimi i urlopem wypoczynkowym, nie wlicza się natomiast czasu nieobecności pracownika związanej z urlopem bezpłatnym, rodzicielskim i macierzyńskim).
2. Spełnienie warunków w całym okresie zatrudnienia w projekcie, o których mowa w ust. 1, należy zweryfikować przed zaangażowaniem pracownika do projektu, co może nastąpić na podstawie oświadczenia pracownika zaakceptowanego przez bezpośredniego przełożonego oraz kierownika/koordynatora/koordynatorów projektu (w przypadku udziału w kilku projektach).
3. Oryginał oświadczenia pracownika, o którym mowa w ust. 2, dołącza się do teczki osobowej pracownika, natomiast kopia oświadczenia przechowywana jest w dokumentacji projektowej.
4. W przypadku jakichkolwiek nowych okoliczności, mających wpływ na zmianę treści złożonego oświadczenia, pracownik zobowiązany jest do bezzwłocznego poinformowania o tym bezpośredniego przełożonego oraz kierownika/koordynatora/koordynatorów projektu.
5. Przy obliczaniu łącznego czasu pracy nauczycieli akademickich za miesięczny wymiar godzin pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę przyjmuje się 156 godzin, a w przypadku pozostałych pracowników przyjmuje się liczbę godzin pracy przypadającą w określonym miesiącu.
6. Warunek, o którym mowa w ust. 1, odnosi się do pracowników będących personelem projektu w rozumieniu Wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności. Pracownicy wykonujący zadania rozliczane w ramach kosztów pośrednich nie są objęci limitem 276 godzin, o którym mowa w ust. 1.

§ 23

1. Powierzenie pracownikowi Uczelni wykonywania zadań na rzecz jednego lub kilku projektów oraz wynagradzanie za pracę może nastąpić w jednej z form:
 - 1) zwiększenie zakresu obowiązków i przyznanie dodatku finansowanego z projektu – wysokość dodatku uzależniona jest od zakresu dodatkowych obowiązków. Przez „zakres dodatkowych obowiązków” należy rozumieć zarówno nowe obowiązki służbowe, nie wynikające z dotychczasowego zakresu zadań, jak i zwiększenie dotychczasowych obowiązków służbowych pracownika. Wypłaty dodatku dokonuje się z dołu. Dodatek przysługuje w wysokości analogicznej do stawek określonych w tabeli stanowiącej załącznik nr 7 przez odpowiednie odniesienie zadań wykonywanych w projekcie do zadań wykonywanych na studiach podyplomowych lub kursach. W szczególnych przypadkach dużej pracochłonności i odpowiedzialności zwiększenie maksymalnych stawek może wynosić 200%;

- 2) zmiana warunków zatrudnienia poprzez zmianę zakresu obowiązków w ramach istniejącego etatu i powierzenie zadań w jednym lub kilku projektach bez zmiany wynagrodzenia zasadniczego albo z jego zwiększeniem;
 - 3) zmiana warunków zatrudnienia poprzez ich podział na części i powierzenie zadań w projekcie w ramach określonej części, bez zmiany wynagrodzenia zasadniczego albo z jego zwiększeniem;
 - 4) dodatkowa umowa o pracę, jeżeli praca jest rodzajowo różna od wykonywanej w ramach etatu, z zastrzeżeniem, że dodatkowe zatrudnienie wymaga pisemnego uzasadnienia.
2. Postanowienia ust. 1 stosuje się odpowiednio do wynagradzania pracowników wykonujących prace zlecone dla Uczelni przez podmioty zewnętrzne. W przypadku braku możliwości odniesienia wykonywanych prac do zadań wykonywanych na studiach podyplomowych lub kursach i stawek określonych w tabeli stanowiącej załącznik nr 7, wysokość dodatku ustalana jest indywidualnie w ramach odpłatności ustalonej dla danej usługi.

§ 24

Zmiany warunków zatrudnienia pracownika w związku ze zmianą obowiązków i powierzeniem wykonywania zadań w projekcie są przedmiotem porozumienia zmieniającego umowę o pracę.

§ 25

Jeżeli stosunek pracy pracownika tylko w części obejmuje zadania pochodzące z projektu, to koszt wynagrodzenia w ramach projektu jest kwalifikowalny, o ile:

- 1) zadania wykonywane w projekcie zostaną wyraźnie wyodrębnione w umowie o pracę lub w zakresie czynności służbowych pracownika,
- 2) zakres zadań wykonywanych w projekcie stanowi podstawę do określenia proporcji faktycznego czasu pracy pracownika w projekcie w stosunku do czasu pracy wynikającego z umowy o pracę tego pracownika,
- 3) koszt wynagrodzenia pracownika odpowiada proporcji, o której mowa w pkt 2, chyba że zakres odpowiedzialności, złożoność lub poziom wymaganych kompetencji na danym stanowisku uzasadnia inny sposób określenia tego kosztu.

§ 26

1. Zastosowanie każdej z form zatrudnienia i wynagradzania następuje zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, przepisami i wytycznymi właściwymi dla danego projektu oraz wewnętrznymi zasadami Uczelni.
2. Zatrudnienie pracowników w projektach nie może zakłócać prawidłowego wykonywania przez nich obowiązków wynikających z podstawowego stosunku pracy w Uczelni, w tym w przypadku nauczycieli akademicki – realizacji planu kształcenia w ramach ustalonego dla nich pensum dydaktycznego.

§ 27

1. Okres zatrudnienia i wynagradzania pracowników w ramach projektów nie może przekraczać okresu ich trwania i okresu kwalifikowalności wydatków.
2. Nie jest dopuszczalne, aby zatrudnienie pracowników w projektach spowodowało konflikt interesów bądź podwójne finansowanie wykonywanych przez nich zadań.

§ 28

Umowa o pracę z pracownikiem stanowiącym personel projektu obejmuje wszystkie zadania wykonywane przez niego w projektach realizowanych przez Uczelnię. W przypadku zatrudnienia personelu projektu na podstawie stosunku pracy nie jest możliwe jego dodatkowe angażowanie do innych zadań w ramach tego lub innego projektu na podstawie stosunku cywilnoprawnego, z wyjątkiem umów o dzieło.

§ 29

3. Wysokość wynagrodzenia personelu projektu jest obliczana wg stawek faktycznie stosowanych w Uczelni poza projektami współfinansowanymi z funduszy strukturalnych i FS na analogicznych stanowiskach lub na stanowiskach wymagających analogicznych kwalifikacji. Dotyczy to również pozostałych składników wynagrodzenia personelu, w tym nagród i premii.
4. W przypadku ustania źródła finansowania zaprzestaje się wypłaty wynagrodzenia wyszczególnionego w § 23.

§ 30

Dokumenty referujące zatrudnienie i wynagradzanie pracowników wykonujących zadania w projektach muszą być oznakowane, opisane i przechowywane zgodnie z zasadami informacji i promocji określonymi w wytycznych właściwych dla danego projektu.

Rozdział VII. Zasady rozliczania zajęć dydaktycznych i konsultacji prowadzonych w języku angielskim

§ 31

1. Określa się następujące zasady obliczania liczby godzin konsultacji w języku angielskim dla studentów zagranicznych w ramach Programu Erasmus (do przedmiotów prowadzonych w jęz. polskim):
 - 1) jeżeli przedmiot prowadzony jest w wymiarze do 30 godzin dydaktycznych w semestrze – przyjmuje się liczbę godzin konsultacji następująco:
 - a) 10 godzin dydaktycznych - jeżeli konsultacje prowadzone są dla grupy do 5 studentów,
 - b) 15 godzin dydaktycznych - jeżeli konsultacje prowadzone są dla grupy powyżej 5 studentów,
 - 2) jeżeli przedmiot prowadzony jest w wymiarze od 31 do 60 godzin dydaktycznych w semestrze – przyjmuje się liczbę godzin konsultacji następująco:
 - a) 15 godzin dydaktycznych - jeżeli konsultacje prowadzone są dla grupy do 5 studentów,
 - b) 22,5 godzin dydaktycznych - jeżeli konsultacje prowadzone są dla grupy powyżej 5 studentów,
 - 3) jeżeli przedmiot prowadzony jest w wymiarze od 61 do 90 godzin dydaktycznych w semestrze – przyjmuje się liczbę godzin konsultacji następująco:
 - a) 20 godzin dydaktycznych - jeżeli konsultacje prowadzone są dla grupy do 5 studentów,
 - b) 30 godzin dydaktycznych - jeżeli konsultacje prowadzone są dla grupy powyżej 5 studentów,
 - 4) na konsultacje podczas wykonywania pracy dyplomowej przeznaczają się 15 godzin dydaktycznych.

2. Wysokość dodatku za jedną godzinę udokumentowanych konsultacji prowadzonych w języku angielskim (dla studentów zagranicznych w ramach Programu Erasmus) ustala się na 120,00 zł.
3. Konsultacje, o których mowa w ust. 1, nie są wliczane do pensum dydaktycznego nauczyciela akademickiego.

§ 32

1. Za prowadzenie zajęć w języku angielskim (dla studentów ANS w Elblągu i studentów zagranicznych w ramach Programu Erasmus) przysługuje następujący dodatek:
 - 1) przygotowanie i prowadzenie zajęć po raz pierwszy – 100,00 zł za jedną godzinę zajęć,
 - 2) przygotowanie i prowadzenie zajęć kolejny raz – 30,00 zł za jedną godzinę zajęć.
2. Zajęcia, o których mowa w ust. 1, wliczane są do pensum dydaktycznego.

§ 33

Dodatek za prowadzenie zajęć dydaktycznych i konsultacji w języku angielskim nie przysługuje lektorom języka angielskiego i anglistom.

Rozdział VIII. Postanowienia końcowe

§ 34

1. Pracownikom Uczelni przysługują, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, w szczególności następujące świadczenia związane z pracą:
 - 1) dodatkowe wynagrodzenie roczne przewidziane w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej,
 - 2) nagrody jubileuszowe przewidziane w ustawie z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce,
 - 3) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,
 - 4) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby (zwolnienie L4),
 - 5) jednorazowe odprawy pieniężne z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę,
 - 6) odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego pracownika.
2. W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą, nieuregulowanych w Regulaminie, zastosowanie mają przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, ustawy Kodeks pracy oraz innych aktów prawnych wydanych na ich podstawie.

ZAŁĄCZNIKI

ZAŁĄCZNIK Nr 1

TABELA MINIMALNEGO MIESIĘCZNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
NAUCZYCIELI AKADEMICKICH ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH
BADAWCZO-DYDAKTYCZNYCH ORAZ DYDAKTYCZNYCH

Grupa	Stanowisko	Minimalna stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wg przepisów	Minimalna stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w złotych w Uczelni
Badawczo-dydaktyczna	profesor	ustalona rozporządzeniem ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki	9.370,00
	profesor uczelni	83% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora	7.777,10
	adiunkt	73% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora	6.840,10
	asystent	50% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora	5.500,00
Dydaktyczna	profesor	ustalona rozporządzeniem ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki	9.370,00
	profesor uczelni	83% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora	7.777,10
	adiunkt	73% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora	6.840,10
	starszy wykładowca specjalista - posiadający stopień naukowy albo stopień w zakresie sztuki	73% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora	6.840,10
	starszy wykładowca specjalista - nieposiadający stopnia naukowego albo stopnia w zakresie sztuki	50% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora	6.000,00
	starszy wykładowca	50% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora	6.000,00
	wykładowca specjalista	50% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora	5.000,00
	wykładowca	50% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora	5.000,00
	asystent	50% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora	5.500,00
	lektor	50% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora	5.000,00
	instruktor	50% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora	5.000,00

ZALĄCZNIK Nr 2
TABELA STANOWISK PRACY I WYMAGANYCH KWALIFIKACJI
OD PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria
		wykształcenie	minimalna liczba lat pracy	minimalnego zaszczerowania
I. Grupa pracowników administracyjnych				
1.	Dyrektor Administracyjny	wyższe magisterskie	10 lat stażu pracy w jednostce sektora finansów publicznych, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	VIII
2.	Kwestor	wyższe magisterskie ¹	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	VIII
3.	Zastępca kwestora	wyższe magisterskie ¹	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	VI
4.	Dyrektor jednostki organizacyjnej	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	VIII
5.	Kierownik działu lub innej równorzędnej jednostki organizacyjnej	wyższe	5	VII
6.	Radca prawny	według odrębnych przepisów		VI
7.	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	według odrębnych przepisów		VI
8.	Audytor wewnętrzny	według odrębnych przepisów		VI
9.	Główny specjalista	wyższe	5	VI
10.	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		VI

¹ Studia magisterskie ekonomiczne. W przypadku ukończenia innych kierunków studiów wymagane jest:

- 1) wpisanie do rejestru biegłych rewidentów na podstawie odrębnych przepisów, lub
- 2) posiadanie certyfikatu księgowego uprawniającego do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych albo świadectwa kwalifikacyjnego uprawniającego do usługowego prowadzenia ksiąg rachunkowych, wydane na podstawie odrębnych przepisów.

11.	Starszy specjalista do spraw finansowych, administracyjnych lub ekonomicznych albo do spraw dydaktyki, zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej jednostki organizacyjnej	wyższe	5	V
12.	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		V
13.	Specjalista do spraw finansowych, administracyjnych lub ekonomicznych albo do spraw dydaktyki, zastępca kierownika domu studenckiego	wyższe	3	IV
		średnie	8	
14.	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		IV
15.	Starszy (lub samodzielny): referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, samodzielny księgowy	wyższe	0	III
		średnie	4	
16.	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		III
17.	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, księgowy	średnie	0	II
		zasadnicze zawodowe	2	
18.	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		II

II. Grupa pracowników bibliotecznych, dokumentacji i informacji naukowej oraz archiwum				
1.	Kustosz biblioteczny	wyższe magisterskie	0	V
2.	Starszy bibliotekarz	średnie	0	IV
3.	Bibliotekarz	średnie	0	III
4.	Młodszy bibliotekarz	średnie	0	II
5.	Pomocnik biblioteczny	gimnazjalne	0	I
6.	Specjalista do spraw archiwizacji	wyższe	3	IV
		średnie	8	
7.	Starszy (lub samodzielny) referent do spraw archiwizacji	wyższe	0	III
		średnie	4	
8.	Referent do spraw archiwizacji	średnie	0	II
		zasadnicze zawodowe	2	
III. Grupa pracowników informatycznych				
1.	Kierownik działu lub innej równorzędnej jednostki	wyższe	5	VII
2.	Administrator sieci	wyższe	5	VI
3.	Główny specjalista	wyższe	5	VI
4.	Starszy specjalista do spraw informatyki	wyższe	5	V
5.	Specjalista do spraw informatyki	wyższe	3	IV
		średnie	8	
6.	Starszy (lub samodzielny) referent do spraw informatyki	wyższe	0	III
		średnie	4	
7.	Referent do spraw informatyki	średnie	0	II
		zasadnicze zawodowe	2	

IV. Grupa pracowników inżynieryjno – technicznych				
1.	Starszy specjalista naukowo-techniczny, starszy specjalista inżynieryjno-techniczny	wyższe	5	V
2.	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		V
3.	Specjalista naukowo-techniczny, specjalista inżynieryjno-techniczny	wyższe	3	IV
		średnie	8	
4.	Inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		IV
5.	Starszy (lub samodzielny) referent techniczny	wyższe	0	III
		średnie	4	
6.	Referent techniczny	średnie	0	II
		zasadnicze zawodowe	2	
7.	Pomoc techniczna, administracyjna, laborant i inne stanowiska równorzędne	zasadnicze zawodowe	0	I
V. Grupa pracowników obsługi				
1.	Mistrz	wyższe	0	III
		średnie	4	
2.	Inspektor ochrony mienia	średnie	0	I
		podstawowe	2	
3.	Konserwator	zasadnicze zawodowe	0	II
4.	Pracownik gospodarczy, woźny	podstawowe	0	I
5.	Pomocniczy pracownik administracji lub obsługi	podstawowe	0	I

ZAŁĄCZNIK Nr 3
TABELA MINIMALNEGO MIESIĘCZNEGO
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO Z PREMIĄ REGULAMINOWĄ
PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

Kategoria zaszeregowania	Minimalna stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego z premią regulaminową w złotych
I	100% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę
II	4.500,00
III	4.700,00
IV	4.900,00
V	5.200,00
VI	5.500,00
VII	6.000,00
VIII	7.000,00

ZAŁĄCZNIK Nr 4
TABELA WYSOKOŚCI DODATKÓW
OKREŚLONYCH W § 15 REGULAMINU WYNAGRADZANIA

Lp.	Rodzaj dodatku	Wysokość dodatku	
		minimalna	maksymalna
1.	Dodatek dla nauczycieli akademickich za sprawowanie opieki nad kołem naukowym	600,00 zł/semestr	1.000,00 zł/semestr
2.	Dodatek dla nauczycieli akademickich za organizację i prowadzenie chóru Uczelni	600,00 zł/m-c	1.000,00 zł/m-c
3.	Dodatek dla nauczycieli akademickich za przeprowadzenie wykładu w ramach Akademii Seniora i Uczelni Otwartej	150,00/godz. dydaktyczna	250,00 zł/godz. dydaktyczna
4.	Dodatek dla pracowników Uczelni prowadzących zajęcia na studiach podyplomowych lub kursach oraz wykonujących dodatkowe zadania na studiach niestacjonarnych*, studiach podyplomowych lub kursach:		
	1) prowadzenie zajęć przez nauczycieli akademickich wynagradzane jest wg stawek za godziny ponadwymiarowe, z uwzględnieniem zapisów § 15 ust. 2 i § 23 pkt 1, obowiązujących na dzień zatwierdzenia budżetu studiów podyplomowych lub kursu;		

2) inne dodatkowe zadania	Wysokość dodatku	
	minimalna	maksymalna
a) opiekun naukowy	-	do 2.500 zł/ za całe zadanie
b) kierownik studiów podyplomowych	-	2.500,00 zł/semestr
c) sekretarz studiów podyplomowych	-	1.500,00 zł/semestr
d) obsługa administracyjno – finansowa	-	1.500,00 zł/semestr
e) prowadzenie i sprawdzanie prac dyplomowych, recenzje	-	do 100,00 zł/szt
f) obsługa techniczna	-	500,00 zł/semestr
g) udział w komisji egzaminacyjnej	-	do 500,00 zł
h) kierownik projektu	-	4.500,00 zł/m-c
i) koordynator w projekcie	-	3.500,00 zł/m-c

**dodatek nie dotyczy nauczycieli akademickich prowadzących zajęcia dydaktyczne na studiach niestacjonarnych*

Załącznik Nr 5

Elbląg, dnia

.....
(nazwa jednostki organizacyjnej)

WNIOSEK O PRYZNANIE DODATKU ZADANIOWEGO

1.

.....
(tytuł/stopień naukowy, imię i nazwisko – stanowisko)

2. Uzasadnienie:

.....
3. Opisanie zadania (w tym zakres, obowiązki, sposób opracowania wyników wykonanego zadania i sposób odbioru zadania):

.....
4. Wysokość przyznanego dodatku zadaniowego wynosi

5. Dodatek zadaniowy zostaje przyznany na okres od do płatny jednorazowo po zakończeniu zadania / w ratach po zł.*

.....
(podpis wnioskodawcy)

Źródło finansowania

Nr zadania

Dodatek stanowi% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego. Łączna wysokość dodatków zadaniowych w okresie objętym wnioskiem stanowi% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

.....
(data i podpis Kwestora)

.....
(data i podpis
Kierownika Działu Spraw Pracowniczych)

ZATWIERDZAM

.....
(data i podpis Rektora)

*odpowiednie podkreślić

Załącznik Nr 6

Elbląg, dnia

.....
(nazwa jednostki organizacyjnej)

**WNIOSEK
O PRYZYCNANIE INNEGO DODATKU NIŻ DODATEK ZADANIOWY**

1.
(tytuł/stopień naukowy, imię i nazwisko – stanowisko)

2. Rodzaj dodatku (ze spisu § 11 ust. 1 pkt 2-10 Regulaminu wynagradzania):
.....

3. Uzasadnienie :
.....
.....
.....

4. Opisanie zadania (w tym zakres, obowiązki, sposób opracowania wyników wykonanego zadania i sposób odbioru zadania):
.....
.....

5. Wysokość przyznanego dodatku ogółem
na okres od do
płatnego jednorazowo po zakończeniu zadania / w ratach po zł.*

.....
(podpis wnioskodawcy – kierownika zadania)

Źródło finansowania

Nr zadania

.....
(data i podpis Kwestora)

ZATWIERDZAM

.....
(data i podpis Rektora)

* odpowiednie podkreślić

Otrzymują:

1. Oryginał – Kwestura celem przygotowania wypłaty
2. Kopia – jednostka organizacyjna

Załącznik Nr 7

Elbląg, dnia

.....
jednostka organizacyjna

WNIOSEK
o przyznanie Nagrody Rektora nauczycielowi akademickiemu
w roku akademickim

1. Wnioskuje o przyznanie nagrody dla :

.....

za

.....

Proponowana wysokość nagrody

2. Uzasadnienie wniosku :

.....

.....

.....

.....

.....

(podpis wnioskodawcy)

3. Opinia Komisji ds. Odznaczeń, Medali i Nagród

.....

.....

(podpis przewodniczącego Komisji)

4. Decyzja Rektora ANS w Elblągu

.....

.....

(podpis Rektora ANS w Elblągu)

Załącznik Nr 8

Elbląg, dnia

.....
jednostka organizacyjna

WNIOSEK
o przyznanie Nagrody Rektora pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim
w roku akademickim

1. Wniosuję o przyznanie nagrody dla:

.....

za

.....

Proponowana wysokość nagrody

2. Uzasadnienie wniosku :

.....

.....

.....

.....

.....

(podpis wnioskodawcy)

3. Opinia Komisji ds. Odznaczeń, Medali i Nagród

.....

.....

.....

(podpis przewodniczącego Komisji)

4. Decyzja Rektora ANS w Elblągu:

Nie przyznaję Nagrody Rektora

Przyznaję Nagrodę Rektora w kwocie:

.....

(podpis Rektora ANS w Elblągu)