

KRAJOWA SEKCJA NAUKI NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

**PONADZAKŁADOWY
UKŁAD ZBIOROWY PRACY
dla
SZKÓŁ WYŻSZYCH**

Projekt do negocjacji

Warszawa, kwiecień 2003 r.

Autorzy projektu:

Krystyna Andrzejewska

Tadeusz Kolenda

Edward Krauze

Wojciech Pillich – koordynator prac

Jerzy Olędzki

Jerzy Żurak

- członkowie Zespołu ds. Układów Zbiorowych Pracy
Krajowej Sekcji Nauki NSZZ "Solidarność"

Andrzej Kotyński

Grażyna Maciejko

Ewa Małyszko

Janusz Sobieszczański

Julian Srebrny

- współpraca

Mirosław Włodarczyk

- konsultacja prawna

Wersja projektu PUZP do rozpoczęcia negocjacji
z Ministrem Edukacji Narodowej i Sportu

Niniejsza wersja projektu PUZP uwzględnia zmiany redakcyjne w paragrafach: 1, 3, 9, 16, 17, 24, 28, 29, 30, 35, 36, 38, 41, 51, 71, 104, 138, 140. Zmiany uzgodniono podczas pracy upoważnionych przedstawicieli Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”, Federacji Związku Nauczycielstwa Polskiego Szkół Wyższych i Nauki, Federacji Regionów i Komisji Zakładowych Solidarność 80 oraz Krajowej Rady Nauki Związku Nauczycielstwa Polskiego.

SPIS TREŚCI

Wstęp.....	7
Wyjaśnienia.....	8
Preambuła.....	10
Rozdział I	12
Postanowienia wstępne (§ 1 - § 4)	12
Rozdział II	14
Zatrudnianie w szkołach wyższych (§ 5 - § 37).....	14
Oddział 1. Podstawy prawne zatrudniania pracowników szkół wyższych (§ 5 - § 6)	14
Oddział 2. Nawiązanie stosunku pracy (§ 7 - § 23)	15
Oddział 3. Ocena pracy nauczyciela akademickiego (§ 24 - § 29)	18
Oddział 4. Ustanie stosunku pracy (§ 30 - § 37)	19
Rozdział III.....	23
Organizacja pracy (§ 38 - § 42).....	23
Rozdział IV	24
Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą (§ 43 - § 102)	24
Oddział 1. Postanowienia ogólne (§ 43 - § 51)	24
Oddział 2. Wynagrodzenie zasadnicze (§ 52 - § 55).....	27
Oddział 3. Dodatki do wynagrodzenia zasadniczego (§ 56 - § 91).....	27
1. Dodatek funkcyjny	27
2. Dodatek za staż pracy.....	28
3. Dodatek za pracę w nocy i za pracę zmianową.....	29
4. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych	29
5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych	32
6. Wynagrodzenie dodatkowe	33
Oddział 4. Inne świadczenia związane z pracą (§ 92 - § 102)	35
1. Nagroda jubileuszowa	35
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne	37
3. Specjalne fundusze nagród dla pracowników uczelni.....	37
4. Inne świadczenia	37
Rozdział V	39
Czas pracy (§ 103 - § 105)	39
Rozdział VI	40
Urlopy i inne zwolnienia z pracy (§ 106 - § 113)	40
Oddział 1. Urlop wypoczynkowy (§ 106 - § 108).....	40
Oddział 2. Urlop dla celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego (§ 109 - § 111).....	41
Oddział 3. Urlop dla poratowania zdrowia (§ 112).....	42
Oddział 4. Dni wolne od pracy (§ 113).....	43
Rozdział VII	44
Ochrona pracy (§ 114 - § 122)	44
Oddział 1. Bezpieczeństwo i higiena pracy (§ 114 - § 119)	44
1. Postanowienia ogólne.....	44
2. Laboratoria, warsztaty, pracownie specjalistyczne	45

Oddział 2. Ochrona zdrowia (§ 120 - § 122).....	46
Rozdział VIII.....	47
Dokształcanie i szkolenia (§ 123 - § 138).....	47
Oddział 1. Postanowienia ogólne (§ 123 - § 124).....	47
Oddział 2. Uprawnienia pracowników uczelni podnoszących kwalifikacje zawodowe i wykształcenie ogólne w formach szkolnych (§ 125 - § 128).....	47
Oddział 3. Uprawnienia pracowników uczelni podnoszących kwalifikacje zawodowe i wykształcenie ogólne w formach pozaszkolnych (§ 129 - § 131).....	49
Oddział 4. Szczegółne uprawnienia nauczyciela akademickiego podejmującego studia podyplomowe oraz inne formy kształcenia zawodowego (§ 132 - § 138)	50
Rozdział IX	52
Świadczenia socjalne (§ 139 - § 140).....	52
Rozdział X.....	53
Uprawnienia emerytalne (§ 141 - § 142)	53
Rozdział XI	54
Postanowienia szczególne dotyczące pracowników uczelni zawodowych (§ 143 - § 147).	54
Rozdział XII	56
Uprawnienia związków zawodowych (§ 148 - § 170).....	56
Rozdział XIII.....	62
Postanowienia końcowe (§ 171 - § 182)	62
ZAŁĄCZNIKI.....	64
I. Pracownicy szkół wyższych	64
Załącznik nr I/1	64
- Tabela A.....	64
MIESIĘCZNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH.....	64
- Tabela B	65
MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE	65
- Tabela C	66
STAWKI ZA GODZINY PONADWYMIAROWE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH.....	66
Załącznik nr I/2	67
- Tabela A.....	67
MIESIĘCZNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO BIBLIOTEKARZY DYPLOMOWANYCH I DYPLOMOWANYCH PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ	67
- Tabela B	67
MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO DLA PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH I DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ	67
Załącznik nr I/3	68
- Tabela A.....	68
MIESIĘCZNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI, Z WYŁĄCZENIEM PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH ORAZ PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ, POSIADAJĄCYCH	

UPRAWNIENIA BIBLIOTEKARZY DYPLOMOWANYCH I DYPLOMOWANYCH PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ	68
- Tabela B	69
MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI	69
Załącznik nr I/4	70
GODZINOWE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH	70
Załącznik nr I/5	71
- Tabela A	71
PODSTAWOWE STANOWISKA, KWALIFIKACJE I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW NAUKOWO - TECHNICZNYCH, INŻYNIERYJNO-TECHNICZNYCH, ADMINISTRACYJNYCH, EKONOMICZNYCH I OBSŁUGI ..	71
- Tabela B	73
KWALIFIKACJE I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH DO KATEGORII GODZINOWYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO	73
Załącznik nr I/ 6	74
TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH ORAZ PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ	74
Załącznik nr I/7'	75
TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW DZIAŁALNOŚCI WYDAWNICZEJ I POLIGRAFICZNEJ	75
Załącznik nr I/8	76
TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW NALEŻĄCYCH DO PERSONELU LOTNICZEGO, ZATRUDNIONYCH W OŚRODKACH KSZTAŁCENIA LOTNICZEGO	76
Załącznik nr I/9	78
WARUNKI PRZYZNAWANIA PRACOWNIKOM NALEŻĄCYM DO PERSONELU LOTNICZEGO, ZATRUDNIONYM W OŚRODKACH KSZTAŁCENIA LOTNICZEGO, RÓWNOWAŻNIKA PIENIĘŻNEGO W ZAMIAN ZA WYŻYWIENIE	78
II. Pracownicy państwowych wyższych szkół zawodowych	79
Załącznik nr II/1	79
- Tabela A	79
MIESIĘCZNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH	79
- Tabela B	79
MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE	79
- Tabela C	80
STAWKI ZA GODZINY PONADWYMIAROWE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH	80

Załącznik nr II/2	80
- Tabela A	80
MIESIĘCZNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO BIBLIOTEKARZY DYPLOMOWANYCH I DYPLOMOWANYCH PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ	80
- Tabela B	80
MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO DLA PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH I DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ	80
Załącznik nr II/3	81
- Tabela A	81
MIESIĘCZNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW NIE BĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI, Z WYŁĄCZENIEM PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH ORAZ PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ, POSIADAJĄCYCH UPRAWNIENIA BIBLIOTEKARZY DYPLOMOWANYCH I DYPLOMOWANYCH PRACOWNIKÓW INFORMACJI I DOKUMENTACJI NAUKOWEJ	81
- Tabela B	82
MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO PRACOWNIKÓW NIE BĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI	82
Załącznik Nr II/4	82
GODZINOWE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH	82
Załącznik nr II/5	83
- Tabela A	83
PODSTAWOWE STANOWISKA, KWALIFIKACJE I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW INŻYNIERYJNO – TECHNICZNYCH, ADMINISTRACYJNYCH, EKONOMICZNYCH I OBSŁUGI	83
- Tabela B	85
KWALIFIKACJE I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH DO KATEGORII GODZINOWYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO	85
Załącznik nr II/6	86
TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH ORAZ PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ	86
Załącznik nr III	87
ZASADY NABYWANIA PRAWA ORAZ USTALANIA WYSOKOŚCI I WYPŁACANIA DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA ROCZNEGO	87

Wstęp

Krajowa Sekcja Nauki NSZZ "Solidarność", działając zgodnie ze statutem Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego "Solidarność", w trosce o ochronę praw ogółu pracowników szkół wyższych i wyższych szkół zawodowych, opracowała projekt Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Szkół Wyższych (PUZP). Projekt przedstawiamy do dyskusji na forum reprezentatywnych uczelnianych związków zawodowych. Po dyskusji i uzgodnieniach związkowych, projekt zostanie przedstawiony do negocjacji Ministrowi Edukacji Narodowej i Sportu, jako uprawnionemu pracodawcy.

Układ Zbiorowy Pracy zawiera rozwiązania zgodne z prawem obowiązującym w okresie jego sporządzania. Zmiana ustaw, w naszym przypadku szczególnie kodeksu pracy, ustawy o szkolnictwie wyższym i ustawy o wyższych szkołach zawodowych, wprowadzona po dacie zawarcia układu, nie powoduje automatycznej zmiany regulacji przyjętych w Układzie Zbiorowym Pracy. Układ gwarantuje więc większą stabilność warunków pracy.

Obowiązujące przepisy ograniczają czas na zawarcie układu ponadzakładowego z ministrem właściwym do spraw szkolnictwa wyższego. Ograniczają także czas ważności zawartego układu do 31 grudnia 2005 roku. Trudno przesądzać o aktywności i wynikającym z niej czasie negocjacji ministra właściwego do zawarcia układu. Pomimo tej nieokreśloności jesteśmy przekonani o niezbędności i ważności związkowej inicjatywy opracowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, wyrażającego uzasadnione oczekiwania pracowników uczelni dotyczące ich warunków pracy. Dysponowanie wartościowym projektem - to początek drogi do wprowadzenia układu w życie. Podpisanie układu ponadzakładowego zapewni spokojne przygotowanie w uczelniach zakładowych układów zbiorowych pracy.

Projekt powstał społecznie w wyniku zaangażowania członków Zespołu ds. Układów Zbiorowych Pracy - powołanego przez Prezydium KSN NSZZ "S" w dniu 6.10.2001r. - oraz osób współpracujących z Zespołem. Został przyjęty przez Radę Krajowej Sekcji Nauki w dniu 25 lutego br. Wstępną wersję projektu opracował i prawnych konsultacji udzielał dr Mirosław Włodarczyk.

Przewodniczący
Zespołu ds. Układów Zbiorowych Pracy
KSN NSZZ "Solidarność"

/Wojciech Pillich/

Przewodniczący
Krajowej Sekcji Nauki
NSZZ "Solidarność"

/Janusz Sobieszczański/

Wyjaśnienia

W treści projektu przytoczono obowiązujące akty prawne: ustawę z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 65, poz. 385 z późniejszymi zmianami), ustawę z 26 czerwca 1997 r. o wyższych szkołach zawodowych (Dz. U. nr 96, poz. 590 z późniejszymi zmianami), kodeks pracy i inne ustawy z zakresu prawa pracy. W pewnym stopniu zostały one uzupełnione o postulaty członków Związku, z których niektóre wymagają zmiany istniejących zasad finansowania szkolnictwa wyższego.

W sprawach płacowych dostosowano się do wynikającego z nowelizacji ustawy o szkolnictwie wyższym, dochodzenia do odpowiednich przeciętnych relacji płacowych pomiędzy grupami pracowniczymi w szkołach wyższych. Zadanie to zostało przedstawione w piśmie MEN zn. DSW-V-217/ET/01 z dn. 4.10.2001r. do rektorów szkół wyższych: „Przyjęte w art. 117a ustawy (z 20.07.2001r., Dz.U. z 2001r. Nr 85, poz. 924) rozwiązania zmierzają do osiągnięcia w 2003 r. znaczącej poprawy poziomów przeciętnych wynagrodzeń pracowników uczelni. W tym roku przeciętne wynagrodzenia dla pracowników cywilnych szkolnictwa wyższego w skali ogólnokrajowej powinny ukształtować się na takich poziomach, aby przeciętne wynagrodzenie pracowników nie będących nauczycielami akademickimi było na tym samym poziomie jak przeciętne wynagrodzenie w grupie stanowisk asystentów, wykładowców, lektorów i instruktorów, zaś relacje pomiędzy grupami stanowisk asystentów, wykładowców, lektorów i instruktorów; docentów, adiunktów i starszych wykładowców oraz profesorów powinny wynosić 1 : 2 : 3.” Jak wiadomo wprowadzenie II i III etapu podwyżek i wynikających z niej regulacji zostało przesunięte o rok, decyzją obecnego Sejmu RP.

Uznając znaczne różnice w obowiązkach kierownictwa szkół o dużej i małej liczbie studentów, proponuje się zróżnicowanie wysokości dodatków za kierowanie jednostkami zależnie od liczby studentów.

Zaproponowano utworzenie branżowego funduszu emerytalnego oraz bazy danych o wolnych miejscach pracy dla nauczycieli akademickich. System taki powinien ułatwić mobilność i przeciwdziałać bezrobociu wśród nauczycieli akademickich.

Postuluje się wykup zniżek komunikacyjnych na dojazdy do pracy oraz prawo do 100% wynagrodzenia za czas choroby dla wszystkich pracowników.

Niektóre z regulacji dotyczą tylko nauczycieli akademickich. W tych przypadkach pracowników nie będących nauczycielami akademickimi obowiązują przepisy kodeksu pracy.

Pewne zapisy mogą wymagać zmiany obowiązujących regulacji prawnych. Można je uznać za jedne z propozycji w dyskusji o postulowanych zmianach prawa o szkolnictwie wyższym.

**PONADZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY
DLA PRACOWNIKÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH**

zawarty w dniu

pomiędzy:

ze strony pracodawców:

MINISTREM EDUKACJI NARODOWEJ I SPORTU - w imieniu pracodawców
zatrudniających pracowników szkół wyższych,

działającym w porozumieniu z:

a)(winni być wskazani ministrowie prowadzący szkoły)

b),

zwanymi dalej „Stroną Pracodawczą”,

a

ze strony pracowników szkół wyższych:

a) NIEZALEŻNYM SAMORZĄDNYM ZWIĄZKIEM ZAWODOWYM
„SOLIDARNOŚĆ”, reprezentowanym przez (podać
funkcję związkową oraz podstawę prawną do działania: upoważnienie,
pełnomocnictwo właściwego statutowo organu upoważnionego do zawierania
ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, jego siedzibę)

b) (wskazać inne związki zawodowe podpisujące układ),
(podać funkcję związkową oraz podstawę prawną do działania: upoważnienie,
pełnomocnictwo właściwego statutowo organu upoważnionego do zawierania
ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, jego siedzibę)
zwanymi dalej „Stroną Pracowniczą”

Preambuła

Rzeczpospolita Polska stawia przed pracownikiem szkoły wyższej zadanie współpracy w realizacji misji odkrywania prawdy i przekazywania wiedzy poprzez prowadzenie badań i kształcenie studentów. Realizacja tej zaszczytnej misji wymaga zapewnienia dobrych warunków pracy.

Mając na uwadze to zadanie, oraz w szczególności:

- wzmacnianie instytucji szkolnictwa wyższego,
- ochronę wolności akademickich,
- zapewnienie sprawiedliwych trybów postępowania w rozpatrywaniu spraw konfliktowych,

strony niniejszego układu zobowiązują się wszelkimi dostępnymi im środkami zmierzać do stworzenia warunków umożliwiających ich realizację.

Strony uznają, że pracownik szkoły wyższej:

- winien dawać swoją postawą świadectwo poszanowania norm etycznych, które są ogólnie akceptowanymi wartościami naszej kultury wyrażanymi w kategoriach powinności;
- nie może być dyskryminowany z jakiegokolwiek powodu, w szczególności ze względu na przekonania religijne lub polityczne, płeć, rasę, pochodzenie oraz przynależność do działających zgodnie z prawem Rzeczypospolitej Polskiej organizacji;
- ma prawo do:
 - sprawiedliwej oceny pracy i awansu zawodowego,
 - wynagrodzenia odpowiadającego pozycji kulturowej i społecznej jego stanowiska, umożliwiającego mu pełne oddanie się pracy zawodowej,
 - dodatkowej płacy za dodatkową pracę,
 - właściwego wyposażenia stanowiska pracy,
 - ochrony zdrowia, a w szczególności do opieki lekarskiej, leczenia sanatoryjnego, rehabilitacji i urlopu zdrowotnego,
 - wypoczynku, a w szczególności do płatnego urlopu wypoczynkowego,
 - zrzeszania się w związkach zawodowych i wyrażania swojego stanowiska poprzez różnorodne formy protestu związkowego,
 - świadczeń socjalnych,
 - tworzenia pracowniczych kas zapomogowych i pożyczkowych,
 - informacji o przepisach prawnych obowiązujących w zatrudniającą go placówce,
 - emerytury i renty,
 - bezpłatnego doksztalcenia zawodowego oraz płatnych urlopów szkoleniowych,
 - odmowy wykonywania pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Pracownicy nauczający w szkołach wyższych mają prawo do wolności akademickich, przez które należy rozumieć w szczególności:

- prawo do wolności nauczania i dyskutowania - bez ograniczeń doktrynalnych,
 - prawo do wolności prowadzenia badań, ogłaszania i publikowania wyników tych badań,
 - prawo do wolności wyrażania opinii o instytucji lub systemie, w których pracują,
 - prawo do wolności od instytucjonalnej cenzury,
 - prawo do wolności udziału w profesjonalnych i przedstawicielskich ciałach akademickich.
- Właściwe jest, by do roku 2005 przeciętne wynagrodzenia, kształtowane ze środków na działalność dydaktyczną, w grupach pracowniczych: profesorowie – adiunkci – asystenci – pracownicy nie będący nauczycielami akademickimi, w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, osiągnęły relację nie niższą niż 3 – 2 – 1 – 1.

Strony niniejszego układu zobowiązują się sumiennie przestrzegać i realizować zamieszczone w nim postanowienia, mając w świadomości, że spisane powinności zapewnienia i poszanowania bezpieczeństwa, zdrowia i dobrobytu pracowników służyć mają zapewnieniu prawidłowej realizacji przez szkołę wyższą podstawowych jej funkcji, do których jest zobowiązana wobec społeczeństwa.

Rozdział I

Postanowienia wstępne (§ 1 - § 4)

§ 1

Układ obejmuje pracowników zatrudnionych w państwowych szkołach wyższych oraz państwowych wyższych szkołach zawodowych. Układ stosuje się odpowiednio do pracowników Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.

§ 2

Ilećroć w układzie jest mowa o:

- 1) „układzie” bez bliższego określenia - oznacza to niniejszy ponadzakładowy układ zbiorowy pracy,
- 2) „ustawie o szkolnictwie wyższym” - oznacza to ustawę dnia z 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 65, poz. 385 z późniejszymi zmianami),
- 3) „ustawie o wyższych szkołach zawodowych” – oznacza to ustawę z 26 czerwca 1997 r. o wyższych szkołach zawodowych (Dz. U. nr 96, poz. 590 z późniejszymi zmianami),
- 4) „pracownikach” bez bliższego określenia - oznacza to wszystkich pracowników uczelni,
- 5) „nauczycielach akademickich” – oznacza to pracowników naukowych, naukowo-dydaktycznych oraz dydaktycznych w rozumieniu przepisów ustawy o szkolnictwie wyższym oraz przepisów ustawy o wyższych szkołach zawodowych,
- 6) „szkole wyższej” lub „uczelni” bez bliższego określenia - oznacza to szkoły wyższe i inne uczelnie podlegające postanowieniom niniejszego układu,
- 7) „związkach zawodowych” bez bliższego określenia - oznacza to wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe, które zawarły niniejszy układ ze strony pracowników,
- 8) „zakładowej organizacji związkowej” - oznacza to każdą reprezentatywną zakładową lub międzyzakładową organizację związkową działającą w szkołach wyższych podlegających postanowieniom niniejszego układu i reprezentującą pracowników w rozumieniu art. 241^{25a} kodeksu pracy,
- 9) „kwocie bazowej” – oznacza to kwotę bazową w rozumieniu art. 2 pkt 6 ustawy z 23.12.1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. nr 110, poz. 1255; zm.: z 2000 r. nr 19, poz. 239 oraz z 2001 r. nr 85, poz. 924, nr 100, poz. 1080 i nr 154, poz. 1784 i 1799) określaną w ustawie budżetowej dla pracowników wymienionych w art. 5 pkt 1 lit. a) w/w ustawy,
- 10) „współczynnika płacy” – oznacza to liczbę większą od zera określającą wartość składnika wynagrodzenia w relacji do kwoty bazowej,
- 11) „współczynnika wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia” – oznacza to mnożnik kwoty bazowej przy obliczaniu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Wartości tego współczynnika w poszczególnych grupach pracowników nie mogą być niższe od wartości ustalonych dla trzeciego etapu poprawy wynagrodzeń (art. 117a ustawy o szkolnictwie wyższym w brzmieniu po nowelizacji z lipca 2001 r.), tj.: w grupie stanowisk profesorów – nie mniej niż 3,918; w grupie stanowisk docentów, adiunktów i starszych wykładowców – nie mniej niż 2,612; w grupie stanowisk asystentów,

wykładowców, lektorów i instruktorów – nie mniej niż 1,306; w grupie pracowników nie będących nauczycielami akademickimi – nie mniej niż 1,306.

2. Występujące w układzie pojęcia „nauka” i „badania naukowe” oznaczają także odpowiednio „sztukę” i „twórczość artystyczną”.

§ 3

1. Przedmiotem regulacji układu są sprawy pracowników uczelni, a w szczególności:
 - a) zasady zatrudniania i zwalniania pracowników,
 - b) prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy w czasie trwania stosunku pracy,
 - c) zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą,
 - d) dodatkowe uprawnienia pracownicze,
 - e) wzajemne zobowiązania stron układu.
2. Prowadzenie badań naukowych, rozwijanie twórczości naukowej albo artystycznej, podnoszenie swoich kwalifikacji, udział w kształceniu studentów, młodej kadry i innych uczestników studiów i kursów prowadzonych przez uczelnię, a także uczestniczenie w pracach organizacyjnych uczelni jest, prawem i obowiązkiem pracowników uczelni.
3. Prawo pracownika uczelni do pracy naukowej oznacza w szczególności prawo do ubiegania się o środki na badania według równych dla wszystkich zasad.
4. Powinnością pracodawcy jest zapewnienie warunków pracy umożliwiających pracownikowi prawidłowe wykonywanie pracy zgodnie z zakresem jego obowiązków.

§ 4

W sprawach nie uregulowanych postanowieniami układu stosuje się przepisy ustawy o szkolnictwie wyższym, ustawy o wyższych szkołach zawodowych, kodeksu pracy i innych ustaw z zakresu prawa pracy oraz akty wykonawcze wydane na ich podstawie.

Rozdział II

Zatrudnianie w szkołach wyższych (§ 5 - § 37)

Oddział 1. Podstawy prawne zatrudniania pracowników szkół wyższych (§ 5 - § 6)

§ 5

1. Pracowników uczelni, nauczycieli akademickich i pracowników nie będących nauczycielami akademickimi, zatrudnia się na podstawie mianowania lub umowy o pracę.
2. Nauczycielami akademickimi są:
 - 1) pracownicy naukowo-dydaktyczni zatrudnieni na stanowiskach:
 - a) profesora zwyczajnego,
 - b) profesora nadzwyczajnego,
 - c) adiunkta,
 - d) asystenta,
 - 2) pracownicy dydaktyczni zatrudnieni na stanowiskach:
 - a) starszego wykładowcy,
 - b) wykładowcy,
 - c) lektora,
 - d) instruktora, nauczyciela zawodu,
 - 3) pracownicy naukowci zatrudnieni na stanowiskach określonych w pkt 1.
3. Pracownikami uczelni nie będącymi nauczycielami akademickimi są:
 - 1) pracownicy naukowo-techniczni i pracownicy inżyniersko-techniczni,
 - 2) pracownicy biblioteczni oraz dokumentacji i informacji naukowej,
 - 3) pracownicy administracji, obsługi i pozostali pracownicy uczelni.
4. Do pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej mających uprawnienia bibliotekarzy dyplomowanych oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, zatrudnionych na stanowiskach: starszego kustosa i starszego dokumentalisty dyplomowanego, kustosa i dokumentalisty dyplomowanego, adiunkta bibliotecznego i adiunkta dokumentacji i informacji naukowej oraz asystenta bibliotecznego i asystenta dokumentacji i informacji naukowej, stosuje się odpowiednio postanowienia dotyczące pracowników naukowo-dydaktycznych.
5. Do pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej, zatrudnionych na stanowiskach: kustosa bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty, stosuje się odpowiednio postanowienia dotyczące pracowników dydaktycznych.

§ 6

1. Pracownikami naukowo-dydaktycznymi są osoby zatrudnione w uczelni w celu prowadzenia badań naukowych i pracy dydaktycznej.
2. Pracownikami naukowymi są osoby zatrudnione w uczelni w celu prowadzenia badań naukowych.
3. Pracownikami dydaktycznymi są osoby zatrudnione w uczelni w celu prowadzenia pracy dydaktycznej.
4. Pracownikami naukowo-technicznymi są osoby zatrudnione w uczelni w celu współpracy w badaniach naukowych, świadczenia pomocy w przygotowywaniu i prowadzeniu zajęć dydaktycznych oraz wykonywania prac usługowo-badawczych.

5. Pracownikami inżynieryjno-technicznymi są osoby zatrudnione w uczelni w celu wykonywania prac pomocniczych w badaniach naukowych, świadczenia pomocy w przygotowywaniu i prowadzeniu zajęć dydaktycznych oraz wykonywania prac usługowo-badawczych.
6. Pracownikami bibliotecznymi oraz dokumentacji i informacji naukowej są osoby zatrudnione w uczelni w celu prowadzenia działalności informacyjno-bibliotecznej wspierającej dydaktykę i badania naukowe.
7. Pracownikami administracji są osoby zatrudnione w uczelni w celu wykonywania prac administracyjnych związanych z realizacją planów rzeczowo-finansowych, obsługą procesu dydaktycznego oraz spraw pracowników i studentów.
8. Pracownikami obsługi są osoby zatrudnione w uczelni w celu utrzymania budynków i pomieszczeń w należytym porządku.

Oddział 2. Nawiązanie stosunku pracy (§ 7 - § 23)

§ 7

1. Na stanowisku profesora zwyczajnego można zatrudnić osobę, która posiada tytuł naukowy.
2. Na stanowisku profesora nadzwyczajnego można zatrudnić osobę, która posiada tytuł naukowy lub stopień naukowy doktora habilitowanego.
3. Na stanowisku adiunkta można zatrudnić osobę, która posiada stopień naukowy.
4. Na stanowisku asystenta można zatrudnić osobę, która posiada tytuł zawodowy magistra lub równorzędny tytuł zawodowy.
5. Statut uczelni może określić dodatkowe wymagania co do kwalifikacji zawodowych osób kandydujących na stanowiska, o których mowa w ust. 1-4.

§ 8

1. Kwalifikacje zawodowe, jakie powinna posiadać osoba zatrudniana na stanowisku dydaktycznym, określa statut uczelni.
2. Kwalifikacje zawodowe pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej określa załącznik nr 6 do układu.

§ 9

1. W przypadku ubiegania się cudzoziemca o zatrudnienie na stanowisku nauczyciela akademickiego przeprowadzany jest konkurs otwarty na zasadach obowiązujących obywateli polskich.. Warunki udziału w postępowaniu konkursowym nie mogą być sformułowane w sposób wykluczający obywateli polskich z udziału w konkursie.
2. Cudzoziemiec zatrudniony na stanowisku nauczyciela akademickiego podlega obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego oraz ubezpieczeń społecznych, a także korzysta z uprawnień przewidzianych w ustawie o szkolnictwie wyższym, niniejszym układzie i innych uprawnień - na zasadach obowiązujących obywateli polskich pozostających w stosunku pracy.

§ 10

1. Stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązuje się na podstawie mianowania.
2. Mianowanie po raz pierwszy na dane stanowisko w uczelni pracownika naukowo-dydaktycznego i naukowego oraz starszego wykładowcy i wykładowcy następuje po zakwalifikowaniu w drodze konkursu otwartego.
3. Kryteria kwalifikacyjne oraz tryb przeprowadzania konkursu określa statut uczelni.
4. W Katolickim Uniwersytecie Lubelskim stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązuje się na podstawie umowy o pracę.
5. W wyższych szkołach zawodowych stosunek pracy z nauczycielem akademickim nawiązuje się na podstawie umowy o pracę.

§ 11

1. Akt mianowania sporządza się na piśmie i doręcza pracownikowi niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy.
2. Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, pracodawca powinien niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy, potwierdzić pracownikowi na piśmie rodzaj umowy i jej warunki.

§ 12

Akt mianowania lub umowa o pracę nauczyciela akademickiego powinien w szczególności określić:

- 1) stanowisko i miejsce pracy,
- 2) termin rozpoczęcia pracy,
- 3) rodzaj i okres mianowania lub zatrudnienia na podstawie umowy o pracę,
- 4) zakres obowiązków zatrudnionego,
- 5) wynagrodzenie lub zasady jego ustalania.

§ 13

1. Mianowanie na stanowisko profesora zwyczajnego lub profesora nadzwyczajnego osoby mającej tytuł naukowy następuje na stałe.
2. Pierwsze mianowanie osoby nie posiadającej tytułu naukowego na stanowisko profesora nadzwyczajnego następuje na okres pięciu lat, a następne - na czas nieokreślony.
3. Jeżeli po upływie okresu lub okresów zatrudnienia osoby nie mającej tytułu naukowego na stanowisku profesora nadzwyczajnego osoba ta nie jest mianowana na to stanowisko, wraca na poprzednio zajmowane stanowisko, a jeżeli nie była pracownikiem uczelni, mianuje się ją na stanowisko adiunkta lub starszego wykładowcy.

§ 14

1. Na stanowisko adiunkta mianuje się na czas nieokreślony.
2. Okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie mającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć dziewięciu lat, chyba że statut uczelni określi dłuższy okres.

§ 15

1. Na stanowisko asystenta mianuje się na czas nieokreślony.

2. Osobę, która nie odbyła stażu asystenckiego, mianuje się po raz pierwszy na stanowisko asystenta na okres jednego roku.
3. Łączny okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nie mającej stopnia naukowego doktora nie powinien przekroczyć ośmiu lat.

§ 16

Bieg terminów, o których mowa w § 14 ust. 2 i § 15 ust. 3, ulega zawieszeniu na czas trwania urlopu bezpłatnego, urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, urlopu dla poratowania zdrowia, okresu odbywania służby wojskowej i urlopu uzyskanego w związku z zatrudnieniem poza uczelnią w celu nabycia umiejętności praktycznych przydatnych do wykonywania zadań naukowo-dydaktycznych.

§ 17

Na pozostałe stanowiska nauczycieli akademickich, a także na stanowiska pracowników bibliotecznych oraz dokumentacji i informacji naukowej, o których mowa w § 5 ust. 4, ust. 5 mianuje się na czas nieokreślony.

§ 18

Zatrudnienie nauczyciela akademickiego w uczelni jako dodatkowym miejscem pracy, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, albo też dla wykonania określonych zadań, następuje w drodze umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. Umowę zawiera rektor, na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej określonej w statucie uczelni, po zasięgnięciu opinii właściwej rady wydziału.

§ 19

Dla nauczyciela akademickiego podstawowym miejscem pracy jest uczelnia, w której został on zatrudniony na podstawie mianowania.

§ 20

1. Stosunek pracy na podstawie mianowania nawiązuje się z dniem określonym w akcie mianowania, a jeżeli tego dnia nie określono - z dniem doręczenia tego aktu lub z dniem rozpoczęcia pracy, jeżeli dzień rozpoczęcia pracy poprzedza dzień doręczenia aktu mianowania.
2. Zmiana warunków płacy wynikająca z mianowania nauczyciela akademickiego następuje z dniem określonym w akcie mianowania, a jeżeli dnia tego nie określono - z pierwszym dniem miesiąca, w którym nauczycielowi doręczono akt mianowania.

§ 21

Nauczyciel akademicki zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, podejmując dodatkowe zatrudnienie w ramach stosunku pracy, ma obowiązek zawiadomić o tym pracodawcę.

§ 22

Zatrudnienie kandydata na stanowisku dyrektora administracyjnego oraz kvestora wymaga uprzedniego zaopiniowania kandydatury przez działające w uczelni zakładowe organizacje związkowe. Jeżeli w uczelni przeprowadzany jest konkurs w celu obsadzenia wskazanych stanowisk zakładowe organizacje związkowe działające w uczelni mają prawo do udziału w charakterze obserwatora w każdym etapie prac komisji konkursowej powołanej do wyłonienia kandydata na wskazane stanowiska. Zakładowe organizacje związkowe biorące udział

w pracach komisji konkursowej mają prawo w każdej fazie postępowania konkursowego wyrażać opinie wobec członków komisji konkursowej oraz kierować swe opinie do rektora.

§ 23

Pracowników uczelni nie będących nauczycielami akademickimi zatrudnia się na podstawie umowy o pracę.

Oddział 3. Ocena pracy nauczyciela akademickiego (§ 24 - § 29)

§ 24

1. Wszyscy nauczyciele akademicy podlegają okresowej ocenie, stosownie do zakresu obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem.
2. Oceny nauczyciela akademickiego dokonuje się co cztery lata lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej uczelni. Oceny dokonuje się także przed upływem okresu, na który nauczyciel akademicki został zatrudniony.
3. W przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej, dodatkową ocenę przeprowadza się po upływie roku.
4. Podstawowe kryteria oceny i tryb okresowego oceniania nauczycieli akademickich określa statut uczelni z zastrzeżeniem postanowień § 25-29 niniejszego układu.

§ 25

Na ocenę pracy nauczyciela akademickiego nie mogą mieć wpływu jego przekonania religijne i poglądy polityczne.

§ 26

1. Przed przystąpieniem do dokonania oceny organ oceniający powiadamia nauczyciela akademickiego o terminie oceny.
2. Ocena pracy nauczyciela ma charakter opisowy.
3. Ocenę pracy ustala się po zapoznaniu nauczyciela akademickiego z jej projektem oraz wysłuchaniu jego uwag i zastrzeżeń.
4. Organ upoważniony do dokonania oceny zapoznając nauczyciela akademickiego z projektem oceny obowiązany jest przekazać nauczycielowi akademickiemu jeden egzemplarz projektu oceny za pokwitowaniem. Nauczyciel akademicki może zgłosić swoje uwagi na piśmie, jednak nie później niż w ciągu siedmiu dni od daty zapoznania się z projektem oceny.

§ 27

1. Do rozpatrywania odwołań od ocen rektor powołuje uczelnianą odwoławczą komisję oceniającą.
2. Dziekan wydziału może powołać wydziałową odwoławczą komisję oceniającą.
3. Uczelnianą odwoławczą komisję oceniającą powołuje rektor po zasięgnięciu opinii senatu.
4. Wydziałową odwoławczą komisję oceniającą powołuje dziekan po zasięgnięciu opinii rady wydziału.
5. Można być członkiem tylko jednej komisji oceniającej.

6. Odwoławcze komisje oceniające powoływane są na kadencję organów uczelni i pełnią swe funkcje do dnia powołania nowych komisji.

§ 28

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo odwołania się od oceny do uczelnianej odwoławczej komisji oceniającej, a w przypadku powołania wydziałowej odwoławczej komisji przysługuje prawo odwołania się, kolejno - do wydziałowej a następnie do uczelnianej odwoławczej komisji.
2. Odwołanie wnosi się w terminie do 30 dni od dnia, w którym przedstawiono nauczycielowi akademickiemu ocenę.
3. Na wniosek nauczyciela akademickiego komisja odwoławcza zobowiązana jest do rozpatrzenia odwołania w jego sprawie w obecności przedstawiciela zakładowej organizacji związkowej, z której ochrony nauczyciel akademicki korzysta.
4. Odwoławcza komisja oceniająca rozpatruje odwołanie w terminie do 30 dni od dnia jego otrzymania. W przypadkach uzasadnionych okolicznościami sprawy termin rozpatrzenia odwołania może być przedłużony przez komisję odwoławczą, jednak na okres nie przekraczający kolejnych 30 dni.
5. Ostateczną ocenę dołącza się do akt osobowych nauczyciela akademickiego.
6. Ocenę negatywną, która została uchylona w wyniku wniesionego odwołania, usuwa się z prowadzonej przez uczelnię dokumentacji. Na ocenę taką organy uczelni i przełożeni pracownika nie mogą powoływać się w przyszłości.
7. W treści ostatecznej oceny powinno być zamieszczone pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy.

§ 29

1. Nie przeprowadza się okresowej oceny rektora i prorektorów.
2. Nie przeprowadza się okresowej oceny nauczycieli akademickich korzystających z urlopu bezpłatnego, urlopu dla poratowania zdrowia, urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, urlopu dla celów naukowych lub kształcenia zawodowego oraz odbywających zasadniczą służbę wojskową. Na czas trwania nieobecności w pracy spowodowanej okolicznościami wskazanymi w zdaniu poprzedzającym następuje zawieszenie biegu czteroletniego terminu do dokonania oceny.
3. Nie przeprowadza się okresowej oceny nauczycieli akademickich także w czasie nieobecności w pracy spowodowanej chorobą pracownika, trwającą dłużej niż 1 miesiąc.

Oddział 4. Ustanie stosunku pracy (§ 30 - § 37)

§ 30

1. Stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany:
 - 1) na mocy porozumienia stron,
 - 2) z końcem roku akademickiego przez oświadczenie pracownika o wypowiedzeniu, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia,
 - 3) w każdym czasie przez oświadczenie pracownika o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę (art. 55 § 1¹ kodeksu pracy).

2. Stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany na mocy decyzji właściwego organu w razie:
 - 1) czasowej niezdolności do pracy nauczyciela spowodowanej jego chorobą, jeżeli okres tej nieobecności przekracza jeden rok, a w razie stwierdzenia przez lekarza prowadzącego badania okresowe lub kontrolne poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy - jeżeli okres ten przekracza dwa lata; rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić bez zachowania okresu wypowiedzenia,
 - 2) nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie przez lekarza prowadzącego badania okresowe lub kontrolne, o którego przeprowadzenie wniosła uczelnia, po zasięgnięciu opinii lekarza; rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić bez zachowania okresu wypowiedzenia,
 - 3) zniesienia uczelni lub przekształcenia jej struktury w sposób uniemożliwiający dalsze zatrudnienie w uczelni; rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem roku akademickiego, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.
3. Stosunek pracy z nauczycielem akademickim mianowanym na czas nieokreślony może być rozwiązany również z innych ważnych przyczyn z końcem roku akademickiego na mocy decyzji właściwego organu, po uzyskaniu zgody zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym lub wyrażenia zgody na obronę praw pracownika nie zrzeszonego w związku, zgodnie z ustawą o związkach zawodowych, albo organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni – jeżeli pracownik nie korzysta z ochrony związku zawodowego. Okres wypowiedzenia stosunku pracy z nauczycielem akademickim wynosi sześć miesięcy.

§ 31

1. Stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim może być rozwiązany:
 - 1) bez zachowania okresu wypowiedzenia, na mocy decyzji właściwego organu - w razie orzeczenia przez lekarza orzecznika w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych trwałej niezdolności nauczyciela do pracy na zajmowanym stanowisku; badanie nauczyciela przez lekarza może nastąpić na wniosek nauczyciela akademickiego lub uczelni,
 - 2) z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem roku akademickiego, na mocy decyzji właściwego organu - w razie otrzymania przez nauczyciela dwukrotnie, w odstępie nie krótszym niż jeden rok, a nie dłuższym niż dwa lata, negatywnej oceny.
2. Rozwiązanie stosunku pracy z adiunktem lub asystentem mianowanym na czas nie określony może nastąpić na mocy decyzji właściwego organu z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z końcem roku akademickiego, w którym upłynął okres zatrudnienia, o którym mowa w § 14 ust. 2 i § 15 ust. 3 układu.

§ 32

1. Stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim wygasa z mocy prawa w razie:
 - 1) stwierdzenia, że mianowanie nastąpiło na podstawie fałszywych lub nieważnych dokumentów,
 - 2) prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną zwolnienia z pracy lub wydalenia z zawodu nauczycielskiego,
 - 3) prawomocnego skazania na karę utraty praw publicznych lub prawa wykonywania zawodu nauczyciela,
 - 4) upływu trzymiesięcznego okresu nieobecności w pracy z powodu odbywania kary pozbawienia wolności,

2. Stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim wygasa z końcem roku akademickiego, w którym:
 - 1) nauczyciel akademicki ukończył 65 lat życia, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia nabycie prawa do emerytury; jeżeli z osiągnięciem 65 lat życia nauczyciel akademicki nie nabył prawa do emerytury, wygaśnięcie stosunku pracy następuje z końcem roku akademickiego, w którym nabył to prawo lub w którym ukończył 70 lat życia,
 - 2) nauczyciel akademicki zatrudniony na stanowisku profesora zwyczajnego lub profesora nadzwyczajnego ukończył 70 lat życia.

§ 33

Organem właściwym do rozwiązania lub do stwierdzenia wygaśnięcia stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim jest organ uprawniony do mianowania na właściwe stanowisko.

§ 34

1. W zakresie roszczeń mianowanego nauczyciela akademickiego z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy za wypowiedzeniem stosuje się odpowiednio przepisy działu drugiego, rozdziału II, oddziału 4 kodeksu pracy.
2. W zakresie roszczeń mianowanego nauczyciela akademickiego z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia lub stwierdzenia jego wygaśnięcia stosuje się odpowiednio przepisy działu drugiego, rozdziału II, oddziału 6 kodeksu pracy.

§ 35

1. Rozwiązanie i wygaśnięcie umowy o pracę z pracownikiem następuje na zasadach określonych w Kodeksie pracy, z tym że rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielem akademickim za wypowiedzeniem następuje z końcem roku akademickiego.
2. Okres wypowiedzenia umowy o pracę z osobą niebędącą nauczycielem akademickim, zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:
 - 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
 - 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
 - 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata,
 - 4) 4 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 lat,
 - 5) 5 miesięcy, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 9 lat,
 - 6) 6 miesięcy, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 12 lat.

§ 36

1. Pracownik, z którym stosunek pracy został rozwiązany z powodu likwidacji zajmowanego stanowiska pracy z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, produkcyjnych albo technologicznych, powinien zostać ponownie zatrudniony, w razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej, jeżeli zgłosi on zamiar powrotu do uczelni w ciągu roku od dnia rozwiązania stosunku pracy.
2. Pracownik może złożyć oświadczenie w momencie rozwiązania stosunku pracy o chęci ponownego zatrudnienia podając swój adres.

§ 37

W przypadku rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy bez uzasadnionego powodu lub z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy, pracownikowi przysługuje dodatkowe odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy. Prawo do dodatkowego odszkodowania nie umniejsza przewidzianych w innych przepisach prawa pracy uprawnień pracownika do świadczeń w związku z nieuzasadnionym lub niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy.

Rozdział III

Organizacja pracy (§ 38 - § 42)

§ 38

1. Pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikowi warunki do realizacji w uczelni zadań zgodnie z aktem mianowania lub umową o pracę.
2. Pracownikowi uczelni przysługuje wyposażenie jego stanowiska pracy, umożliwiające wykonywanie pracy zgodnie z zakresem powierzonych mu obowiązków.
3. Pracodawca w uzgodnieniu z działającymi w uczelni zakładowymi organizacjami związkowymi ustala techniczne wyposażenie poszczególnych stanowisk pracy.
4. Przełożeni lub organy uczelni mają obowiązek pisemnego udzielenia odpowiedzi na skierowane do nich skargi, wnioski i inne pisma pracowników dotyczące pracy - niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 3 tygodni od ich doręczenia.

§ 39

Pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi ustala maksymalną liczbę studentów i słuchaczy w grupach wykładowych, ćwiczeniowych, seminaryjnych i w innych grupach tworzonych dla celów dydaktycznych.

§ 40

Nauczycielowi akademickiemu nie wolno powierzać dodatkowych obowiązków organizacyjnych, jeżeli nie mogą być wykonane poza czasem przewidzianych zajęć dydaktycznych.

§ 41

Jeżeli jest to konieczne ze względu na bezpieczeństwo osób przebywających w uczelni lub wynika to z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, dopuszcza się pod nieobecność pracownika, także bez jego zgody, dostęp do szafek, biur, i pomieszczeń przeznaczonych do użytku osobistego.

Ingerencji może dokonać przełożony pracownika w obecności świadka, a po ustaniu zagrożenia z wykonanych czynności sporządza się protokół.

§ 42

Roczne pensum dydaktyczne ustalane jest na następny rok akademicki nie później niż do dnia 30 maja bieżącego roku kalendarzowego.

Rozdział IV

Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą (§ 43 - § 102)

Oddział 1. Postanowienia ogólne (§ 43 - § 51)

§ 43

1. Wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w szkolnictwie wyższym, od dnia wejścia w życie trzeciego etapu poprawy wynagrodzeń pracowników szkolnictwa wyższego, określonego w ustawie z dnia 20.07.2001 r. o zmianie ustawy o szkolnictwie wyższym, ustawy o wyższych szkołach zawodowych oraz o zmianie innych ustaw, ustala się w poszczególnych grupach pracowników w relacji do kwoty bazowej, określonej w ustawie budżetowej dla pracowników wymienionych w art. 5 pkt 1 lit. a) ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. nr 110, poz. 1255; zm. Dz. U. z 2000 r. nr 19, poz. 239) i współczynnika wzrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń, tak aby nie była niższa:
 - 1) w grupie stanowisk profesorów – od iloczynu współczynnika wzrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń, nie mniejszego niż 3,918 i kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej,
 - 2) w grupie stanowisk docentów, adiunktów i starszych wykładowców – od iloczynu współczynnika wzrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń, nie mniejszego niż 2,612 i kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej,
 - 3) w grupie stanowisk asystentów, wykładowców, lektorów i instruktorów – od iloczynu współczynnika wzrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń, nie mniejszego niż 1,306 i kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej,
 - 4) w grupie pracowników nie będących nauczycielami akademickimi – od iloczynu współczynnika wzrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń, nie mniejszego niż 1,306 i kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej.
2. Relacje przeciętnych miesięcznych średniorocznych wynagrodzeń w grupach w poszczególnych szkołach wyższych podlegających niniejszemu układowi powinny osiągnąć poziom wskazany w ustępie poprzedzającym do 31 grudnia 2005 roku.
3. Przy ustalaniu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, uwzględnia się wyłącznie środki wskazane w art. 24 ust. 1 pkt 1 i 1a ustawy o szkolnictwie wyższym.

§ 44

1. Wynagrodzenie pracownika uczelni składa się z wynagrodzenia zasadniczego i innych składników określonych w niniejszym układzie.
2. Przepisy płacowe w uczelni mogą przewidywać inne jeszcze składniki wynagrodzenia dla pracowników uczelni.
3. Szczegółowe zasady kształtowania wynagrodzeń w uczelni określone są przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w uczelni.

§ 45

1. Ustala się tabele:

- 1) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich w szkołach wyższych, stanowiącą załącznik nr I/1 (tabela A) oraz w wyższych szkołach zawodowych stanowiącą załącznik nr II/1 (tabela A) do układu,
- 2) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze w szkołach wyższych, stanowiącą załącznik nr I/1 (tabela B) oraz w wyższych szkołach zawodowych, stanowiącą załącznik nr II/1 (tabela B) do układu,
- 3) stawek wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych nauczycieli akademickich w szkołach wyższych stanowiącą załącznik nr I/1 (tabela C) oraz w wyższych szkołach zawodowych, stanowiącą załącznik nr II/1 (tabela C) do układu,
- 4) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego bibliotekarzy dyplomowanych i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej w szkołach wyższych, stanowiącą załącznik nr I/2 (tabela A) oraz w wyższych szkołach zawodowych, stanowiącą załącznik nr II/2 (tabela A) do układu,
- 5) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników bibliotecznych i dokumentacji i informacji naukowej, stanowiącą załącznik nr I/2 (tabela B) do układu, oraz w wyższych szkołach zawodowych, stanowiącą załącznik nr II/2 (tabela B)
- 6) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników nie będących nauczycielami akademickimi, z wyłączeniem pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, posiadających uprawnienia bibliotekarzy dyplomowanych i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej w szkołach wyższych, stanowiącą załącznik nr I/3 (tabela A) oraz w wyższych szkołach zawodowych, stanowiącą załącznik nr II/3 (tabela A) do układu,
- 7) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników nie będących nauczycielami akademickimi w szkołach wyższych, stanowiącą załącznik nr I/3 (tabela B) oraz w wyższych szkołach zawodowych, stanowiącą załącznik nr II/3 (tabela B) do układu.
- 8) godzinowych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych w szkołach wyższych, stanowiącą załącznik nr I/4 oraz w wyższych szkołach zawodowych, stanowiącą załącznik nr II/4 do układu,
- 9) podstawowych stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników naukowo-technicznych, inżyniersko-technicznych, administracyjnych, ekonomicznych i obsługi, w szkołach wyższych stanowiące załącznik nr I/5 (tabela A) oraz w wyższych szkołach zawodowych, stanowiącą załącznik nr I/5 (tabela A) do układu,
- 10) kwalifikacji i zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych do kategorii godzinowych stawek wynagrodzenia zasadniczego stanowiące załącznik nr I/5 (tabela B) oraz w wyższych szkołach zawodowych, stanowiącą załącznik nr II/5 (tabela B) do układu,
- 11) stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania:
 - a) pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej w szkołach wyższych, stanowiącą załącznik nr I/6 oraz w wyższych szkołach zawodowych, stanowiącą załącznik nr II/6 do układu,
 - b) pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej w szkołach wyższych, stanowiącą załącznik nr I/7 do układu,
 - c) pracowników należących do personelu lotniczego, zatrudnionych w ośrodkach kształcenia lotniczego, stanowiącą załącznik nr I/8 do układu,

2. Ustala się warunki przyznawania pracownikom należącym do personelu lotniczego zatrudnionym w ośrodkach kształcenia lotniczego równoważnika pieniężnego w zamian za wyżywienie, stanowiące załącznik nr I/9 do układu.

§ 46

1. Pracownik uczelni nabywa prawo do wynagrodzenia od dnia nawiązania stosunku pracy; prawo to wygasa z dniem ustania stosunku pracy z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Nauczyciel akademicki nabywa prawo do wynagrodzenia od dnia nawiązania stosunku pracy; prawo to wygasa z ostatnim dniem miesiąca kalendarzowego, w którym ustał stosunek pracy.

§ 47

1. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek za prowadzenie zajęć w języku obcym są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry, a pozostałe składniki wynagrodzenia wypłacane są z dołu, po dokonaniu rozliczenia pracy lub zadań.
2. Wynagrodzenie należne wypłacane jest w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłacane jest w dniu poprzedzającym ten dzień

§ 48

1. Nauczyciel akademicki zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
2. Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik nie będący nauczycielem akademickim zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia. Wynagrodzenie oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ustępie poprzedzającym:
 - 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
 - 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

§ 49

Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika ustala rektor lub dyrektor administracyjny uczelni w zakresie swoich kompetencji.

§ 50

1. Wzrost wysokości wynagrodzenia w czasie trwania stosunku pracy z powodu awansu lub innych przyczyn następuje z pierwszym dniem danego miesiąca kalendarzowego.
2. W razie zmiany miejsca pracy, pociągającej za sobą wzrost wysokości wynagrodzenia, prawo do wynagrodzenia odpowiadającego nowemu miejscu pracy przysługuje od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego, w którym nastąpiło objęcie obowiązków pracowniczych w nowym miejscu pracy.

§ 51

Jeżeli uczelnia posiada środki pochodzące ze źródeł pozadotacyjnych, Senat uczelni w pierwszej kolejności uzupełnia z tych środków do 100% kwotę na wynagrodzenia pracowników, przyznaną uczelni w ramach dotacji budżetowej. Pozostałą część tych środków może przeznaczyć na zwiększenie wynagrodzeń pracowników, także ponad wysokość ustaloną na podstawie niniejszego układu. W takim przypadku pracownikom przysługują przyznawane na czas określony dodatkowe wynagrodzenia. Zasady podziału tych środków oraz przesłanki i zasady wypłaty dodatkowego wynagrodzenia ustalane są w regulaminach uzgadnianych z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Oddział 2. Wynagrodzenie zasadnicze (§ 52 - § 55)

§ 52

Stawki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk i kategorii zaszeregowania określają załączniki nr 1-4 do układu.

§ 53

Stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalone w załącznikach nr 1-4 do układu przysługują pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy.

§ 54

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy. Zasada ta nie dotyczy dodatków za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.

§ 55

Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika oraz dodatków określonych stawką miesięczną wynagrodzenia zasadniczego ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich - przez 156 godzin.

Oddział 3. Dodatki do wynagrodzenia zasadniczego (§ 56 - § 91)

1. Dodatek funkcyjny

§ 56

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem oraz radcy prawnemu, z tym że dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom wymienionym w lp. 9-12 tabeli A zawartej w załączniku nr 5 do układu, jeżeli zespół przez nich kierowany liczy co najmniej cztery osoby, łącznie z kierownikiem.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby pracowników, doktorantów i studentów kierowanej jednostki lub komórki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją. W przypadku kierowania jednostką lub

zespołem, w którym nie ma formalnie podporządkowanych pracowników lub studentów, wysokość dodatku jest proporcjonalna do liczby godzin dydaktycznych obsługiwanych przez daną jednostkę.

3. Inspektorowi nadzoru inwestorskiego dodatek funkcyjny przysługuje jedynie za czas wykonywania czynności nadzoru inwestorskiego.
4. Pracownikowi, o którym mowa w tabeli B zawartej w załączniku nr 5 do układu, zatrudnionemu na stanowisku robotniczym, który dodatkowo organizuje i kieruje pracą brygady składającej się co najmniej z 5 osób, łącznie z brygadzystą, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości do 15% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.

§ 57

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia podjęcia funkcji kierowniczej do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej wykonywania.
2. Dodatek funkcyjny nie przysługuje pracownikowi w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych.
3. W okresie niepełnienia obowiązków zawodowych z powodu choroby lub nieobecności w związku z chorobą zakaźną, pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego za okres nie przekraczający 3 miesięcy.

§ 58

Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi, który pełni obowiązki kierownika w zastępstwie pracownika, któremu powierzono stanowisko kierownika. W tych wypadkach prawo do dodatku powstaje od pierwszego dnia zastępstwa i wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie pełnienia tych obowiązków.

2. Dodatek za staż pracy

§ 59

Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, wzrastający o 1% za każdy następny rok pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 60

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

§ 61

W przypadku gdy praca w uczelni stanowi dodatkowe zatrudnienie, prawo do dodatku, o którym mowa w § 59, ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Przy ustalaniu okresu uprawniającego do tego dodatku w dodatkowym miejscu zatrudnienia nie uwzględnia się trwających okresów zatrudnienia podstawowego.

§ 62

Przy ustalaniu okresów pracy, od których zależy prawo pracownika do dodatku, o którym mowa w § 59, 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.

3. Dodatek za pracę w nocy i za pracę zmianową

§ 63

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej jednak niż 20% godzinowej stawki wynikającej z najniższego wynagrodzenia za pracę określonego w odrębnych przepisach.
2. 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.

§ 64

1. Pora nocna obejmuje 8 godzin pomiędzy godzinami 21⁰⁰ a 7⁰⁰. W tych granicach porę nocną określa w regulaminie pracy pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.
2. Stanowiska oraz warunki, przy których powstaniu pracownik może być zobowiązany do pracy także w porze nocnej, określa w regulaminie pracy pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

4. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych

§ 65

Pracownikowi przysługuje dodatek za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.

§ 66

1. Dodatek, o którym mowa w § 65, przysługuje pracownikom w szkole wyższej miesięcznie w wysokości:
 - 1) od 2% (0,0187 kwoty bazowej) do 8% (0,0749 kwoty bazowej) minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta - dla, którego wskaźnik do kwoty bazowej wynosi 0,93, określonego w załączniku nr I/1 (tabela A) do układu, przy pierwszym stopniu szkodliwości lub uciążliwości,

- 2) od 3% (0,028 kwoty bazowej) do 10% (0,0936 kwoty bazowej) minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta – dla, którego wskaźnik do kwoty bazowej wynosi 0,93, określonego w załączniku nr I/1 (tabela A) do układu, przy drugim stopniu szkodliwości lub uciążliwości,
 - 3) od 4% (0,0374 kwoty bazowej) do 14% (0,131 kwoty bazowej) minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta dla, którego wskaźnik do kwoty bazowej wynosi 0,93, określonego w załączniku nr I/ 1 (tabela A) do układu, przy trzecim stopniu szkodliwości lub uciążliwości.
2. Dodatek, o którym mowa w § 65, przysługuje pracownikom w wyższej szkole zawodowej miesięcznie w wysokości:
- 1) od 2% (0,0193 kwoty bazowej) do 8% (0,077 kwoty bazowej) minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta - dla, którego wskaźnik do kwoty bazowej wynosi 0,963, określonego w załączniku nr II/1 (tabela A) do układu, przy pierwszym stopniu szkodliwości lub uciążliwości,
 - 2) od 3,3% (0,0318 kwoty bazowej) do 10% (0,0963 kwoty bazowej) minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta – dla, którego wskaźnik do kwoty bazowej wynosi 0,963, określonego w załączniku nr II/1 (tabela A) do układu, przy drugim stopniu szkodliwości lub uciążliwości,
 - 3) od 4,2% (0,040 kwoty bazowej) do 14,3% (0,138 kwoty bazowej) minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta dla, którego wskaźnik do kwoty bazowej wynosi 0,963, określonego w załączniku nr II/1 (tabela A) do układu, przy trzecim stopniu szkodliwości lub uciążliwości.

§ 67

1. Przy pierwszym stopniu szkodliwości lub uciążliwości dodatek, o którym mowa w § 66 pkt 1, przysługuje za prace wykonywane:
 - 1) w warunkach narażenia na działanie pyłów nie wywołujących zwłóknienia tkanki płucnej,
 - 2) w warunkach narażenia na działanie substancji toksycznych nie kumulujących się w organizmie,
 - 3) w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stała temperatura efektywna powyżej 25°C lub poniżej 10°C,
 - 4) w warunkach narażenia na promieniowanie ultrafioletowe, w tym przy spawaniu lub stosowaniu lamp w celach bakteriobójczych,
 - 5) w mokrym środowisku o względnej wilgotności powietrza przekraczającej 80%, w błocie lub bezpośrednim kontakcie z wodą.
2. Przy drugim stopniu szkodliwości lub uciążliwości dodatek, o którym mowa w § 66 pkt 2, przysługuje za prace wykonywane w warunkach:
 - 1) narażenia na działanie pyłów wywołujących zwłóknienie tkanki płucnej,
 - 2) narażenia na działanie substancji toksycznych kumulujących się w organizmie,
 - 3) obniżonego lub podwyższonego ciśnienia wynikającego z procesu technologicznego, w tym w kesonach lub komorach ciśnieniowych,
 - 4) narażenia na szkodliwe działanie miejscowej vibracji, w tym przy używaniu ręcznych narzędzi pneumatycznych,
 - 5) natężenia hałasu przekraczającego dopuszczalne normy.
3. Przy trzecim stopniu szkodliwości lub uciążliwości dodatek, o którym mowa w § 66 pkt 3, przysługuje za prace wykonywane:

- 1) w warunkach narażenia na działanie: benzenu, benzydyny, alfa- i beta-naftyloaminy, chlorku winylu, azbestu oraz innych czynników o analogicznym jak te substancje działaniu, jeżeli zostanie to uznane przez instytut medycyny pracy,
 - 2) w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące,
 - 3) w kontakcie (styczności) z materiałem zakaźnym lub chorymi zakaźnie ludźmi lub zwierzętami,
 - 4) w kontakcie z ludźmi chorymi psychicznie lub znacznie upośledzonymi umysłowo,
 - 5) w warunkach narażenia na działanie pól elektromagnetycznych wysokiej częstotliwości w zakresie od 0,1 do 300,000 MHz w strefie zagrożenia,
 - 6) pod ziemią.
4. Inne kryteria uzasadniające uznanie pracy za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych lub uciążliwych i przyznanie dodatku z tego tytułu określa pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związków zawodowych w zakładowym układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy.

§ 68

Prace określone w § 67 ust. 1 pkt 1 i 2 oraz ust. 2 pkt 1, 2 i 5 uważa się za wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia uzasadniających przyznanie dodatku, o którym mowa w § 65, jeżeli w środowisku pracy są przekroczone dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia określone w odrębnych przepisach, stwierdzone przez laboratoria Inspekcji Sanitarnej oraz inne laboratoria upoważnione przez właściwych terenowo wojewódzkich inspektorów sanitarnych.

§ 69

Dodatek, o którym mowa w § 65, przysługuje pracownikowi wykonującemu pracę, o których mowa w § 67 ust. 1, 2 i ust. 3 pkt 1-4, co najmniej przez 40 godzin w miesiącu, natomiast pracownikowi wykonującemu pracę wymienione w § 67 ust. 3 pkt 5 - przez połowę dopuszczalnego czasu przebywania w strefie zagrożenia - niezależnie od wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.

§ 70

1. W przypadku zbiegu uprawnień do dodatków za prace wykonywane w warunkach o różnym stopniu szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości, pracownikowi przysługuje jeden dodatek według najwyższego stopnia szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości.
2. W razie zbiegu prawa do dodatku za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych i za pracę w nocy, pracownikowi przysługują obydwa dodatki.

§ 71

Pracodawca prowadzi dokumentację związaną z pracą w warunkach szkodliwych i uciążliwych, zawierającą wykaz stanowisk pracy, czas pracy wykonywanej w tych warunkach i przyznane pracownikom dodatki z tego tytułu.

§ 72

1. Podstawę przyznania dodatku, o którym mowa w § 65, stanowią wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy, przeprowadzonych w sposób określony przepisami wydanymi na podstawie art. 227 § 2 kodeksu pracy.

2. Dodatek przyznaje się na okres przejściowy do czasu poprawy warunków pracy przez wyeliminowanie lub ograniczenie szkodliwości uzasadniających przyznanie dodatku.
3. Decyzję o przyznaniu lub cofnięciu dodatku, o którym mowa w ust. 1, w razie zmiany warunków pracy, wydaje organ właściwy do ustalenia wynagrodzenia pracownika.

§ 73

1. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia wypłaca się miesięcznie z dołu za czas faktycznego wykonywania pracy, z którą dodatek jest związany.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje także, mimo czasowej nieobecności w pracy, jeżeli pracownik przepracował w danym miesiącu co najmniej 40 godzin w warunkach szkodliwych dla zdrowia.

5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych

§ 74

1. Za godziny nadwymiarowe nauczyciele akademicki w szkołach wyższych otrzymują wynagrodzenie obliczone według stawek określonych w załączniku nr I/1 (tabela C) do układu.
2. Za godziny nadwymiarowe nauczyciele akademicki w wyższych szkołach zawodowych otrzymują wynagrodzenie obliczone według stawek określonych w załączniku nr II/1 (tabela C) do układu.

§ 75

Jeżeli z ramowego planu dydaktycznego jednostki wynika możliwość stworzenia pełnego etatu dydaktycznego w danej specjalności, pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi powinien rozważyć możliwość utworzenia etatu.

§ 76

W czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych, które według planu zajęć przypadałyby na okres tej nieobecności, zalicza się, dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem.

§ 77

Nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu jego zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego, przewidzianej nieobecności w pracy związanej między innymi z długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim albo ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego, zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą ustalonego dla danego stanowiska rocznego pensum za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym prowadzone są w uczelni zajęcia dydaktyczne.

§ 78

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych przyznaje się, po dokonaniu rozliczenia faktycznych godzin zajęć dydaktycznych, raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego, z tym że rektor może zarządzić rozliczanie tych zajęć w krótszych okresach.

§ 79

Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie pensum; wynagrodzenie wypłacone za okresy krótsze niż rok akademicki nie podlega przeliczeniu.

6. Wynagrodzenie dodatkowe

§ 80

Dodatkowe wynagrodzenie jest przyznawane pracownikom w szczególności za:

- 1) udział w pracach związanych z postępowaniem rekrutacyjnym,
- 2) promotorstwo i recenzowanie rozpraw doktorskich i habilitacyjnych oraz oceny dorobku naukowego związane z przewodami habilitacyjnymi, opracowywanie ocen całokształtu dorobku naukowo-badawczego, artystycznego lub dydaktyczno-wychowawczego kandydatów do tytułu naukowego, a także recenzji w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego osoby nie posiadającej tytułu naukowego profesora lub stopnia naukowego doktora habilitowanego, o której mowa w art. 81 ustawy o szkolnictwie wyższym,
- 3) kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi,
- 4) udział w działalności leczniczej, profilaktycznej i diagnostycznej.

§ 81

Pracownikom biorącym udział w pracach komisji rekrutacyjnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w § 80 pkt 1, w zależności od liczby kandydatów i pełnionej funkcji, w wysokości od 25% (0,2325 kwoty bazowej) do 70% (0,651 kwoty bazowej) stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, dla którego wskaźnik do kwoty bazowej wynosi 0,93, określonego w załączniku nr I/1 (tabela A) do układu.

§ 82

Za kierowanie lub sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w § 80 pkt 3, w wysokości od 45% (0,419 kwoty bazowej) do 65% (0,605 kwoty bazowej) stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, dla którego wskaźnik do kwoty bazowej wynosi 0,93, określonego w załączniku nr I/1 (tabela A) do układu.

§ 83

1. Nauczycielowi akademickiemu, będącemu promotorem w przewodzie doktorskim, po zakończeniu przewodu przysługuje jednorazowe dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 60% (2,172 kwoty bazowej) maksymalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego profesora zwyczajnego, określonej w załączniku nr I/1 (tabela A) do układu, dla której wskaźnik do kwoty bazowej wynosi 3,62.
2. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia za recenzowanie rozpraw doktorskich, rozpraw habilitacyjnych i opracowywanie ocen dorobku naukowego związanych z przewodami habilitacyjnymi oraz opracowywanie ocen całokształtu dorobku naukowo-badawczego, artystycznego lub dydaktyczno-wychowawczego kandydatów do tytułu naukowego regulują odrębne przepisy.
3. Za opracowanie recenzji w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego osoby nie posiadającej tytułu naukowego profesora lub stopnia naukowego doktora habilitowanego, o której mowa w art. 81 ustawy

o szkolnictwie wyższym, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości do 30% (0,747 kwoty bazowej) stawki maksymalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora zwyczajnego, określonego w załączniku nr I/1 (tabela A) do układu, dla której wskaźnik do kwoty bazowej wynosi 3,62.

§ 84

1. Nauczycielowi akademickiemu prowadzącemu zajęcia dydaktyczne w języku obcym wykładowym lub zajęcia z języka obcego będącego przedmiotem kierunkowym przysługuje dodatek w wysokości nie mniejszej niż 30% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje nauczycielowi akademickiemu za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje do końca miesiąca, w którym pracownik przestał wykonywać czynności lub zajmować stanowisko uzasadniające otrzymanie dodatku.

§ 85

1. Kierowcy za powierzone mu dodatkowe czynności nie wchodzące w zakres jego normalnych obowiązków, przysługuje dodatek, którego wysokość określają odrębne przepisy.
2. Zasady wypłacania dodatku, o którym mowa w ust. 1, oraz jego wysokość za wykonywanie poszczególnych czynności ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, uwzględniając rodzaj czynności i ich uciążliwość.

§ 86

1. Pracownikom może być przyznana premia, jeżeli uczelnia w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia utworzyła fundusz premiowy.
2. Premia, o której mowa w ust. 1, jest przyznawana zgodnie z zakładowym układem zbiorowym pracy albo regulaminem wynagradzania lub zakładowym regulaminem premiowania, ustalonymi przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 87

Pracownikom zatrudnionym w uczelniach, w których zajęcia dydaktyczne odbywają się we wszystkie dni tygodnia, realizującym zajęcia w dniu wolnym od pracy, przysługuje wynagrodzenie dodatkowe za wszystkie godziny efektywnie przepracowane w tym dniu. Szczegółowe zasady ustalania i wypłaty wynagrodzenia z tego tytułu określa rektor w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 88

Nauczycielowi akademickiemu przysługuje:

- 1) z tytułu pełnienia funkcji opiekuna roku – 30 godzin pensum w ciągu roku,
- 2) z tytułu pełnienia funkcji opiekuna indywidualnego toku studiów – 15 godzin pensum w ciągu roku, z tytułu opieki nad jednym studentem.

§ 89

Nauczycielowi akademickiemu za pracę w grupach, w których z powodu wystąpienia szczególnych okoliczności przekroczona została norma liczby studentów ustalona zgodnie z § 39 niniejszego układu, przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w tych warunkach. Wysokość dodatku stanowi iloczyn połowy procentowej wielkości przekroczenia oraz stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego; dodatek nie może być jednak niższy niż 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.

§ 90

1. Nauczycielom akademickim zatrudnionym w wydziałach weterynaryjnych uczelni rolniczych, za każdą godzinę dyżuru pełnionego w ambulatoriach klinik weterynaryjnych poza rozkładem zajęć dydaktycznych, organizacyjnych i naukowo-badawczych, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika, a za każdą godzinę dyżuru w niedziele, święta i dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy - 200% tej stawki.
2. Za udział w usługowej działalności leczniczej, profilaktycznej i diagnostycznej, prowadzonej przez wydziały weterynaryjne uczelni rolniczych na rzecz ludności lub przedsiębiorców, nauczyciele akademicy mogą otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie w ramach kwoty odpisu nie przekraczającej 50% wartości wpływów uzyskanych z tytułu wykonanych usług, pomniejszonej o wartość zużytych pasz, leków i kosztów transportu, liczoną według bieżących cen. Wynagrodzenie to przysługuje niezależnie od innych składników wynagrodzenia, w tym również od dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1.
3. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, a także wysokość kwoty odpisu, o której mowa w ust. 2, oraz zasady podziału tej kwoty ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 91

Pracownikom posiadającym licencję pilota samolotowego, śmigłowcowego, zawodowego II lub I klasy oraz posiadającym licencję mechanika pokładowego, zatrudnionym w charakterze personelu latającego, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każde kolejne wylatane 1.000 godzin lotu - w wysokości miesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

Oddział 4. Inne świadczenia związane z pracą (§ 92 - § 102)

1. Nagroda jubileuszowa

§ 92

1. Za wieloletnią pracę pracownik otrzymuje nagrody jubileuszowe w wysokości:
 - 1) za 20 lat pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 2) za 25 lat pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 3) za 30 lat pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 4) za 35 lat pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 5) za 40 lat pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego,
 - 6) za 45 lat pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.

2. Za 50 lat pracy w szkole wyższej pracownik otrzymuje nagrodę jubileuszową w wysokości 500% wynagrodzenia miesięcznego.
3. Do okresu pracy uprawniającego pracownika uczelni do nagrody jubileuszowej, o której mowa w ust. 1, zwanej dalej "nagrodą", zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Do okresu pracy uprawniającego pracownika uczelni do nagrody jubileuszowej, o której mowa w ust. 2, zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia w szkołach wyższych.
5. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody zalicza się jeden z tych okresów.

§ 93

1. Pracownik nabywa prawo do nagrody w uczelni zatrudniającej go w dniu upływu okresu uprawniającego go do tej nagrody.
2. Wypłata nagrody następuje niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
3. Pracownik uczelni jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

§ 94

1. Podstawę obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik uczelni nabył prawo do nagrody, będąc zatrudniony w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
2. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 95

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

§ 96

1. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas zaliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.
2. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 1, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

3. Przepisy ust. 1 i 2 mają odpowiednio zastosowanie w przypadku, gdy w dniu, w którym pracownik uczelni udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia, oraz w przypadku, gdy pracownik uczelni prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

§ 97

Okresy, które zaliczono pracownikowi uczelni na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem wejścia w życie układu do okresów uprawniających do nagrody, podlegają zaliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.

2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 98

Pracownikowi uczelni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne. Zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego określa załącznik nr III do niniejszego układu.

3. Specjalne fundusze nagród dla pracowników uczelni

§ 99

1. Dla nauczycieli akademickich za ich osiągnięcia naukowe, artystyczne i dydaktyczne tworzy się specjalny fundusz nagród w wysokości 2% planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych.
2. Szczegółowe zasady podziału funduszu, o którym mowa w ust. 1, oraz przyznawania nagród z tego funduszu, uwzględniając w szczególności rodzaje i wysokość przyznawania nagród oraz tryb składania wniosków, określa zakładowy układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania.
3. Dla pracowników nie będących nauczycielami akademickimi za osiągnięcia w pracy zawodowej tworzy się specjalny fundusz nagród w wysokości 2% planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych.
4. Zasady podziału funduszu, o którym mowa w ust. 3, oraz przyznawania nagród z tego funduszu określa zakładowy układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania.
5. Wykaz osób, którym przyznano nagrody, jest jawny.

§ 100

W uczelni może być tworzony dodatkowy fundusz nagród ze środków własnych. Zasady tworzenia funduszu i przyznawania nagród określa się w regulaminie uzgodnionym przez pracodawcę z zakładowymi organizacjami związkowymi.

4. Inne świadczenia

§ 101

Nauczyciel akademicki, który po raz pierwszy podejmuje pracę w uczelni na podstawie mianowania na stanowisku asystenta, wykładowcy, lektora i instruktora albo adiunkta zatrudnionego bezpośrednio po studiach doktoranckich, otrzymuje jednorazowy zasiłek na zagospodarowanie w wysokości dwumiesięcznego należnego wynagrodzenia zasadniczego. Zasiłek podlega zwrotowi na zasadach określonych w ustawie o szkolnictwie wyższym.

§ 102

Pracownik uczelni, z którym stosunek pracy ustał na podstawie § 30 ust. 2 pkt 1 i 3, § 31 ust. 1 pkt 1 układu albo z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, ma prawo do jednorazowej odprawy w wysokości trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia.

Rozdział V

Czas pracy (§ 103 - § 105)

§ 103

1. Czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych.
2. Rodzaje zajęć dydaktycznych rozliczanych w ramach pensum i wymiar pensum w granicach określonych w ust. 3 i 4 ustala senat uczelni po zaopiniowaniu przez działające w uczelni zakładowe organizacje związkowe. Pensum może być również wykonywane poza uczelnią, a w szczególności w szkole ponadpodstawowej, na zasadach określonych przez senat.
3. Dla pracowników naukowo-dydaktycznych minimalny wymiar pensum wynosi 120 godzin obliczeniowych rocznie, a maksymalny - 210 godzin obliczeniowych rocznie.
4. Dla starszych wykładowców i wykładowców oraz osób zatrudnionych na stanowiskach równorzędnych minimalny wymiar pensum wynosi 240 godzin obliczeniowych rocznie, a maksymalny - 360 godzin obliczeniowych rocznie; dla lektorów i instruktorów oraz osób zatrudnionych na stanowiskach równorzędnych minimalny i maksymalny wymiar pensum wynosi odpowiednio 300 i 540 godzin obliczeniowych rocznie.
5. Rozkład zajęć, o którym mowa w ust. 1, ustala kierownik jednostki organizacyjnej określonej w statucie uczelni.
6. Wymiar czasu pracy pracowników, o których mowa w § 5 ust. 2 pkt 3, ust. 4 i ust. 5 układu, wynosi 36 godzin tygodniowo.

§ 104

1. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel akademicki może być zobowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach nadwymiarowych. Liczba tych godzin nie może przekraczać dla pracowników naukowo-dydaktycznych 1/4, a dla pracowników dydaktycznych 1/2 pensum.
2. Pracownicy - nauczyciela akademickiego w okresie ciąży nie można zatrudniać w godzinach nadwymiarowych bez jej zgody.
3. Pracownika wychowującego dziecko do lat czterech nie można zatrudniać w godzinach nadwymiarowych bez jego zgody.

§ 105

1. Czas pracy pracowników nie będących nauczycielami akademickimi wynosi 40 godzin na tydzień w pięciodniowym tygodniu pracy.
2. Postanowienie ust. 1 nie dotyczy pracowników, dla których z mocy odrębnych przepisów ustalono korzystniejsze normy czasu pracy.

Rozdział VI

Urlopy i inne zwolnienia z pracy (§ 106 - § 113)

Oddział 1. Urlop wypoczynkowy (§ 106 - § 108)

§ 106

1. Nauczycielowi akademickiemu oraz pracownikom bibliotecznym wymienionym w § 5 ust. 4 i 5 układu przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 36 dni roboczych w ciągu roku.
2. Nauczyciel akademicki uzyskuje prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego w ostatnim dniu poprzedzającym letnią przerwę w zajęciach dydaktycznych, a prawo do drugiego i dalszych urlopów - z początkiem każdego następnego roku kalendarzowego.
3. Nauczyciel akademicki zatrudniony w uczelni na czas określony, krótszy niż dziesięć miesięcy, ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do przepracowanego okresu.
4. W razie niewykorzystania przez nauczyciela akademickiego przysługującego mu urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, powołania do zasadniczej służby wojskowej albo do odbywania zastępczo obowiązku tej służby, do okresowej służby wojskowej lub do odbywania długotrwałego szkolenia wojskowego - nauczycielowi akademickiemu przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres nie wykorzystanego urlopu, jeżeli ustanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn powodujących utratę prawa do urlopu wypoczynkowego.
5. Zasady nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego i jego wymiar dla pracowników nie będących nauczycielami akademickimi określa kodeks pracy.
6. Tryb udzielania urlopów określa senat uczelni z zastrzeżeniem, że plan urlopów uzgadniany jest z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 107

W razie niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w całości lub części w okresie przerwy w zajęciach dydaktycznych z powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną, urlopu macierzyńskiego, odbywania ćwiczeń wojskowych albo krótkotrwałego przeszkolenia wojskowego – pracownikowi przysługuje urlop w ciągu roku akademickiego.

§ 108

1. Pracownikowi w okresie urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie takie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował, z zastrzeżeniem postanowień ust. 2 - 7.
2. Wynagrodzenie pracownika za urlop wypoczynkowy ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:
 - 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za wykonanie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie, w tym za recenzje,
 - 2) wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy,
 - 3) ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,
 - 4) nagród jubileuszowych,
 - 5) nagród, o których mowa w § 99 układu,
 - 6) odpraw emerytalnych lub rentowych,

- 7) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy.
3. Składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania urlopu wypoczynkowego.
4. Zmienne składniki wynagrodzenia, takie jak:
- 1) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe,
 - 2) dodatkowe wynagrodzenie za:
 - a) udział w pracach związanych z postępowaniem rekrutacyjnym,
 - b) udział w działalności leczniczej, profilaktycznej i diagnostycznej,
 - c) kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi,
- o których mowa w przepisach w sprawie wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy na podstawie wynagrodzenia za okres ostatnich dziesięciu miesięcy poprzedzających urlop, zwanego dalej "podstawą wymiaru", a jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż przez okres dziesięciu miesięcy - na podstawie przeciętnego wynagrodzenia za ten okres, z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących w okresie urlopu.
5. Jeżeli zasady wynagradzania lub wysokość stawek wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 4, w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru, uległy zmianie przed rozpoczęciem przez nauczyciela akademickiego urlopu wypoczynkowego lub w miesiącu wykorzystywania tego urlopu, podstawę wymiaru ustala się ponownie z uwzględnieniem tych zmian.
6. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu w części ustalonej na podstawie zmiennych składników oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru, ustaloną na podstawie ust. 4 i 5 jako przeciętne miesięczne wynagrodzenie, przez 251 dni, a jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż przez dziesięć miesięcy - przez liczbę dni roboczych przypadających w okresie jego zatrudnienia.
7. Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, z tym że przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu, w którym pracownik nabywa prawo do tego ekwiwalentu.
8. Zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czasu urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop pracowników nie będących nauczycielami akademickimi określa kodeks pracy oraz przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie.

Oddział 2. Urlop dla celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego (§ 109 - § 111)

§ 109

1. Nauczyciel akademicki zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do urlopu płatnego lub bezpłatnego dla celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego.
2. Urlopu dla celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego udziela rektor w wymiarze nie przekraczającym jednorazowo jednego roku, jeżeli umożliwi to:

- 1) przyspieszenie prac badawczych lub artystycznych istotnych z punktu widzenia potrzeb nauki, techniki lub kultury,
 - 2) odbycie stażu naukowego albo zawodowego,
 - 3) udział w szkoleniach specjalizacyjnych przewidzianych w programach specjalizacji zawodowych.
3. Urlop udzielany jest na umotywowany wniosek nauczyciela akademickiego zaopiniowany przez radę wydziału, w którym zatrudniony jest nauczyciel akademicki, lub kierownika innej jednostki organizacyjnej.

§ 110

1. Nauczyciel akademicki przygotowujący rozprawę doktorską ma prawo, jeżeli jest to uzasadnione stopniem przygotowania tej rozprawy, do urlopu płatnego w wymiarze nie przekraczającym sześciu miesięcy. W przypadku przygotowywania pracy habilitacyjnej wymiar tego urlopu nie może przekroczyć jednego roku.
2. Nauczyciel akademicki posiadający tytuł naukowy lub stopień naukowy doktora habilitowanego ma prawo do korzystania po każdym siedmioletnim okresie zatrudnienia z rocznego urlopu płatnego dla celów naukowych lub artystycznych. Pracownicy korzystający z tego urlopu nie mogą w tym czasie podejmować dodatkowego zatrudnienia w ramach stosunku pracy.
3. Do wynagrodzenia za czas urlopów płatnych, o których mowa w ust. 1 i 2, stosuje się postanowienia dotyczące obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy nauczycieli akademickich.

§ 111

Szczegółowe zasady i tryb udzielania urlopów, o których mowa w § 109 i 110, reguluje statut uczelni.

Oddział 3. Urlop dla poratowania zdrowia (§ 112)

§ 112

1. Nauczyciel akademicki zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy po przepracowaniu co najmniej trzech lat w uczelni ma prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w wymiarze nie przekraczającym jednorazowo jednego roku.
2. Orzeczenie o potrzebie powstrzymania się nauczyciela akademickiego od pracy w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia wydaje komisja lekarska działająca w placówce zdrowia, z którą uczelnia zawarła umowę o prowadzenie badań lekarskich pracowników. Skład komisji ustala kierownik placówki.
3. O wydanie orzeczenia, o którym mowa w ust. 2, może wystąpić zainteresowany nauczyciel akademicki.
4. Orzeczenie o potrzebie powstrzymania się od pracy wydaje się na okres uzasadniony stanem zdrowia nauczyciela akademickiego, nie przekraczający jednorazowo jednego roku.
5. Komisja lekarska, o której mowa w ust. 2, wydaje nauczycielowi akademickiemu zaświadczenie o potrzebie powstrzymania się od pracy z podaniem okresu niezbędnego do

przeprowadzenia zaleconego leczenia, na który powinien być udzielony nauczycielowi akademickiemu płatny urlop.

6. Do wynagrodzenia za czas płatnych urlopów dla poratowania zdrowia, o których mowa ust. 1-5, stosuje się postanowienia dotyczące obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy nauczycieli akademickich.

Oddział 4. Dni wolne od pracy (§ 113)

§ 113

Pracownikom uczelni przysługują następujące, nie wliczane do urlopu wypoczynkowego, dni wolne od pracy płatne jak za urlop wypoczynkowy:

- 1) 2 maja,
- 2) piątek po święcie Bożego Ciała,
- 3) 2 listopada, jeżeli dzień ten występuje bezpośrednio przed dniem wolnym od pracy.

Rozdział VII

Ochrona pracy (§ 114 - § 122)

Oddział 1. Bezpieczeństwo i higiena pracy (§ 114 - § 119)

1. Postanowienia ogólne

§ 114

1. Pracodawca, mając na uwadze kierunek studiów i strukturę organizacyjną uczelni, ustala szczegółowe obowiązki i odpowiedzialność pracowników w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy i nauki oraz ustala obowiązki pracowników w zakresie zapewnienia studentom bezpiecznych i higienicznych warunków nauki.
2. Pracodawca jest obowiązany do organizowania szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dla wszystkich pracowników uczelni oraz zapoznawania ich na bieżąco z nowymi przepisami, instrukcjami, wytycznymi i wskazówkami w tym zakresie.
3. Pracodawca jest obowiązany do zaopatrzenia pracowników w niezbędne środki ochrony indywidualnej.
4. Postanowienia niniejszego oddziału stosuje się również do zajęć organizowanych przez uczelnie poza jej terenem.

§ 115

1. Budynki i pomieszczenia uczelni oraz przynależne do nich tereny i urządzenia, zgodnie z ich funkcją i przeznaczeniem, powinny spełniać wymagania przepisów techniczno-budowlanych oraz ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Obiekty i budynki powinny być wyposażone w odpowiedni podręczny sprzęt gaśniczy i agregaty, w zależności od zagrożenia wybuchem, kategorii zagrożenia ludzi, wielkości obciążenia ogniowego, zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony przeciwpożarowej. Sprzęt powinien być utrzymany w pełnej sprawności do użycia.
3. Drogi ewakuacyjne i inne drogi oraz przejścia i dojścia dla pieszych na terenie uczelni powinny być utrzymywane w należytym stanie, nie stwarzającym zagrożeń dla użytkowników. Drogi ewakuacyjne powinny ponadto spełniać wymagania przepisów techniczno-budowlanych.
4. W pomieszczeniach uczelni powinny być spełnione warunki dotyczące oświetlenia, wentylacji, ogrzewania i powierzchni użytkowej zgodnie z przepisami odrębnymi, a także z uwzględnieniem potrzeb użytkowych i funkcji poszczególnych pomieszczeń.
5. Stan wyposażenia pomieszczeń uczelni (mebli, sprzętu, urządzeń i instalacji) nie może stanowić zagrożenia dla osób korzystających z tych pomieszczeń.
6. W budynkach i pomieszczeniach uczelni, w których wykonywane są badania pilotażowe, eksperymenty chemiczne, fizyczne lub inne mogące stanowić zagrożenie dla życia i zdrowia przebywających w nich ludzi, obowiązuje zachowanie szczególnych środków ostrożności. W uczelniach, które prowadzą badania eksperymentalne, szczegółowe instrukcje prowadzenia tych badań powinny zawierać postanowienia dotyczące zapobiegania zagrożeniu dla zdrowia i życia ludzkiego. Instrukcje te opracowuje kierownik jednostki organizacyjnej prowadzącej badania w porozumieniu z pracownikiem służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

8. Pracodawca jest obowiązany do utrzymywania w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne użytkowanie posiadanych przez siebie obiektów, urządzeń i terenów sportowych, a także do zapewnienia nadzoru osób do tego upoważnionych w czasie realizacji zajęć z wychowania fizycznego oraz wszelkiego rodzaju zawodów sportowych organizowanych przez uczelnię, na zasadach określonych w przepisach odrębnych.

§ 116

1. Miejsca pracy oraz pomieszczenia, do których wzbroniony jest dostęp osobom nie zatrudnionym, powinny być odpowiednio oznakowane i zabezpieczone przed swobodnym dostępem osób nieuprawnionych.
2. Pracodawca może czasowo zawiesić zajęcia, jeżeli w pomieszczeniach uczelni, w których przebywają pracownicy lub studenci, temperatura nie przekracza 18°C. Nie dotyczy to pomieszczeń o szczególnym przeznaczeniu.
3. Pracodawca może również czasowo zawiesić zajęcia w uczelni albo zarządzić czasowe zamknięcie uczelni lub jej jednostki organizacyjnej w przypadku wystąpienia na danym terenie klęski żywiołowej, epidemii bądź innych zdarzeń zagrażających życiu lub zdrowiu pracowników i studentów.
4. W pomieszczeniach uczelni określonych przez służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, powinny się znajdować apteczki, wyposażone w niezbędne środki farmaceutyczne i materiały medyczne, których okres ważności nie upłynął, wraz z instrukcją o zasadach udzielania pierwszej pomocy. Wykorzystane środki i materiały do udzielania pierwszej pomocy powinny być na bieżąco uzupełniane.

2. Laboratoria, warsztaty, pracownie specjalistyczne

§ 117

1. W zależności od rodzaju zajęć w laboratoriach, warsztatach, pracowniach specjalistycznych stosuje się branżowe przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisy niniejszego rozdziału.
2. Maszyny i inne urządzenia techniczne powinny być wyposażone w zabezpieczenia chroniące przed urazami, działaniem substancji szkodliwych dla zdrowia, porażeniem prądem elektrycznym, szkodliwymi wstrząsami, nadmiernym hałasem, działaniem wibracji lub promieniowaniem oraz powinny być utrzymane w stanie zapewniającym pełną sprawność działania i bezpieczeństwo pracy.
3. Maszyny i inne urządzenia techniczne czasowo niesprawne, uszkodzone lub pozostające w naprawie powinny być wyraźnie oznakowane i zabezpieczone w sposób uniemożliwiający ich uruchomienie.
4. Przy maszynach i innych urządzeniach technicznych powinna być wywieszona w widocznym i dostępnym miejscu instrukcja obsługi, uwzględniająca zasady i przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 118

1. W laboratoriach, warsztatach oraz pracowniach specjalistycznych powinien znajdować się w widocznym i łatwo dostępnym miejscu regulamin porządkowy, określający szczegółowe przepisy i zasady ich użytkowania oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. Niedopuszczalne jest prowadzenie zajęć w uczelni bez nadzoru pracownika lub innej osoby prowadzącej zajęcia, posiadającej odpowiednie przygotowanie gwarantujące przeprowadzenie zajęć zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 119

1. Gospodarka truciznami i środkami chemicznymi oraz promieniotwórczymi, a także prace w kontakcie z tymi substancjami i materiałami powinny być prowadzone zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie odrębnymi przepisami.
2. Wszelkie materiały niebezpieczne, mogące stanowić zagrożenie dla zdrowia i życia ludzi, powinny być wyraźnie oznakowane, przechowywane w zamkniętych pomieszczeniach i miejscach do tego celu przystosowanych, w opakowaniach chroniących przed ich szkodliwym lub niebezpiecznym działaniem.

Oddział 2. Ochrona zdrowia (§ 120 - § 122)

§ 120

1. Niezależnie od przysługującego pracownikowi prawa do korzystania z opieki lekarskiej i środków leczniczych na zasadach określonych w przepisach o ubezpieczeniu zdrowotnym, pracodawca przeznacza corocznie w budżecie środki finansowe z przeznaczeniem na dodatkową pomoc zdrowotną dla pracowników.
2. Dodatkowa pomoc zdrowotna dla pracowników polega na dofinansowaniu rozszerzonego zakresu usług medycznych dla pracowników uczelni.
3. Zasady wykorzystania środków finansowych, o których mowa w ust. 1, ustalane są w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 121

Zasady postępowania w przypadku stwierdzenia choroby zawodowej określają powszechnie obowiązujące przepisy.

§ 122

1. Formą profilaktyki dla pracowników są badania okresowe i kontrolne, których zasady i tryb przeprowadzania określają odrębne przepisy dotyczące badań lekarskich pracowników.
2. Pracownik nie może być obciążony kosztami badań lekarskich związanych z zatrudnieniem.

Rozdział VIII

Dokształcanie i szkolenia (§ 123 - § 138)

Oddział 1. Postanowienia ogólne (§ 123 - § 124)

§ 123

Pracownik podnosi swą wiedzę ogólną i zawodową, korzystając z prawa do dokształcania się na koszt pracodawcy. Pracodawca może w odrębnej umowie zobowiązać pracownika do podjęcia dokształcania zawodowego w określonej formie.

§ 124

Tryb i zasady wykorzystywania wyodrębnionych środków przeznaczonych na dokształcanie zawodowe pracowników określone są w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Oddział 2. Uprawnienia pracowników uczelni podnoszących kwalifikacje zawodowe i wykształcenie ogólne w formach szkolnych (§ 125 - § 128)

§ 125

1. Pracownikowi, który podejmuje naukę w szkole na podstawie skierowania pracodawcy, przysługują urlop szkoleniowy i zwolnienia z części dnia pracy w wymiarach określonych w § 128, płatne według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
2. Pracodawca może przyznać pracownikowi, o którym mowa w ust. 1, dodatkowe świadczenia, a w szczególności:
 - 1) zwrócić koszty przejazdu, zakwaterowania i wyżywienia na zasadach obowiązujących przy podróżach służbowych na obszarze kraju, o ile nauka odbywa się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i miejsce pracy pracownika,
 - 2) pokryć koszty podręczników i innych materiałów szkoleniowych,
 - 3) pokryć opłaty za naukę, pobierane przez szkołę,
 - 4) udzielić dodatkowego urlopu szkoleniowego.
3. W przypadku powtarzania semestru (roku) nauki z powodu niezadowolających wyników w nauce pracodawca może odmówić udzielania świadczeń, o których mowa w ust. 1 i 2, przez okres powtarzania semestru (roku) nauki.

§ 126

1. Pracownikowi podejmującemu naukę w szkole bez skierowania pracodawcy może być udzielony bezpłatny urlop i zwolnienie z części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia w wymiarze ustalonym na zasadzie porozumienia pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Pracodawca może też pokryć pracownikowi koszty związane z nauką, o których mowa w § 125 ust. 2 pkt 1 - 3.
2. Okres bezpłatnego urlopu, o którym mowa w ust. 1, wlicza się do okresu zatrudnienia w uczelni w zakresie wszelkich uprawnień wynikających z kodeksu pracy.

§ 127

1. Pracodawca zawiera z pracownikiem, o którym mowa w § 125 ust. 1, umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron.
2. Pracownik, który otrzymał od pracodawcy świadczenia, o których mowa w § 125, i w trakcie nauki lub po jej ukończeniu w terminie określonym w umowie, nie dłuższym niż 3 lata:
 - 1) rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem,
 - 2) z którym pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z jego winy, jest obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę na jego naukę w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy po ukończeniu nauki lub czasu pracy w czasie nauki, chyba że pracodawca odstąpi od żądania zwrotu kosztów w części lub w całości.
3. Pracownik, który otrzymał od pracodawcy świadczenia, o których mowa w § 125, jest obowiązany, na wniosek pracodawcy, do zwrotu kosztów tych świadczeń w części lub całości, jeżeli bez uzasadnionych przyczyn przerwie naukę w szkole lub jej nie podejmie.
4. Pracownik nie ma obowiązku zwrotu kosztów, o których mowa w ust. 2, mimo rozwiązania stosunku pracy, jeżeli zostało ono spowodowane:
 - 1) szkodliwym wpływem wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, stwierdzonym orzeczeniem lekarskim wydanym w trybie odrębnych przepisów, w razie gdy pracodawca nie przeniósł go do innej pracy odpowiedniej ze względu na stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim,
 - 2) brakiem możliwości dalszego zatrudnienia ze względu na inwalidztwo lub utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy,
 - 3) przeprowadzeniem się pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą miejsca zatrudnienia małżonka,
 - 4) przeprowadzeniem się pracownika do innej miejscowości ze względu na zawarcie związku małżeńskiego z osobą zamieszkałą w tej miejscowości.

§ 128

1. Wymiar urlopu szkoleniowego dla pracownika skierowanego, przystępującego do egzaminów końcowych, w tym egzaminów eksternistycznych, w szkołach ponadpodstawowych wszystkich typów wynosi 6 dni roboczych.
2. Pracownikowi skierowanemu, który po ukończeniu szkoły ponadpodstawowej przystępuje do egzaminu dojrzałości, przysługuje urlop szkoleniowy w wymiarze 6 dni roboczych.
3. Pracownikowi skierowanemu, który podejmuje naukę w szkole wieczorowej, przysługują zwolnienia z części dnia pracy nie przekraczające 5 godzin tygodniowo, jeżeli czas pracy nie pozwala na punktualne przybycie na zajęcia.
4. Pracownikowi skierowanemu, który podejmuje naukę w szkole ponadpodstawowej systemem zaocznym, przysługuje urlop szkoleniowy w każdym roku szkolnym w wymiarze do 12 dni roboczych, przeznaczony na udział w zajęciach obowiązkowych.
5. Wymiar urlopu szkoleniowego w każdym roku studiów w szkole wyższej, przeznaczonego na udział w obowiązkowych zajęciach oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminów, wynosi dla pracownika skierowanego:
 - 1) na studia wieczorowe - 21 dni roboczych,
 - 2) na studia zaoczne - 28 dni roboczych.
6. W ostatnim roku studiów, o których mowa w ust. 5, pracownikowi skierowanemu przysługuje dodatkowo 21 dni roboczych urlopu szkoleniowego na przygotowanie pracy

magisterskiej (dyplomowej) oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu magisterskiego (dyplomowego).

7. Urlop szkoleniowy lub zwolnienie z części dnia pracy dla pracownika skierowanego uczącego się w systemie mieszanym wynosi:
 - 1) w części przewidzianej na kształcenie w systemie dziennym - na czas trwania obowiązkowych zajęć,
 - 2) w części przewidzianej na kształcenie w systemie wieczorowym i zaocznym - w wymiarze proporcjonalnym do czasu trwania nauki w danym systemie.

Oddział 3. Uprawnienia pracowników uczelni podnoszących kwalifikacje zawodowe i wykształcenie ogólne w formach pozaszkolnych (§ 129 - § 131)

§ 129

1. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe w formach pozaszkolnych na podstawie skierowania pracodawcy przysługuje, o ile umowa zawarta między nim i pracodawcą nie stanowi inaczej:
 - 1) zwrot kosztów uczestnictwa, w tym zakwaterowania, wyżywienia i przejazdu,
 - 2) urlop szkoleniowy na udział w obowiązkowych zajęciach oraz zwolnienie z części dnia pracy w wymiarze określonym w § 128, płatne według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
2. Przepisy § 127 stosuje się odpowiednio, z tym że zawarcie umowy nie jest konieczne w przypadku, gdy pracodawca nie uzależnia wydania pracownikowi skierowania w celu kształcenia, doksztalcenia lub doskonalenia w formach pozaszkolnych od zobowiązania się pracownika do przepracowania określonego czasu w zakładzie pracy po ukończeniu nauki, a w razie niedotrzymania zobowiązania - do zwrotu części lub całości kosztów poniesionych na ten cel przez pracodawcę.
3. Pracownik podnoszący kwalifikacje w formach pozaszkolnych na podstawie skierowania pracodawcy, który nie podejmie lub przerwie naukę bez uzasadnionych przyczyn, jest obowiązany - na wniosek pracodawcy - zwrócić część lub całość kosztów uczestnictwa w szkoleniu.

§ 130

1. Wymiar urlopu szkoleniowego na udział w obowiązkowych zajęciach w ciągu całego okresu trwania nauki na studiach podyplomowych zaocznych wynosi dla pracownika skierowanego do 28 dni roboczych.
2. Wymiar urlopu szkoleniowego przeznaczonego na przygotowanie się i przystąpienie do egzaminów końcowych dla pracownika skierowanego na:
 - 1) wieczorowe i zaoczne studia podyplomowe,
 - 2) kursy wieczorowe i zaoczne oraz seminaria,
 - 3) samokształcenie kierowane,
 - 4) staże zawodowe lub specjalizacyjne,wynosi do 6 dni roboczych i ustalany jest przez zakład pracy w zależności od czasu trwania szkolenia i egzaminów.
3. Wymiar urlopu szkoleniowego przeznaczonego na udział w obowiązkowych konsultacjach dla pracownika skierowanego na kursy zaoczne wynosi do 2 dni roboczych w miesiącu.

4. Wymiar urlopu szkoleniowego przeznaczonego na udział w konsultacjach dla pracownika skierowanego, odbywającego samokształcenie kierowane, wynosi do 3 dni roboczych w całym okresie samokształcenia.
5. Pracownikowi skierowanemu na wieczorowe studia podyplomowe oraz na kursy i seminaria przysługuje zwolnienie z części dnia pracy nie przekraczające 5 godzin tygodniowo, jeżeli czas pracy nie pozwala na punktualne przybycie na zajęcia.

§ 131

Pracownikowi podejmującemu naukę w formach pozaszkolnych bez skierowania może być udzielony urlop bezpłatny i zwolnienie z części dnia pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia w wymiarze ustalonym na zasadzie porozumienia między pracodawcą i pracownikiem. Przepis § 126 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

Oddział 4. Szczególne uprawnienia nauczyciela akademickiego podejmującego studia podyplomowe oraz inne formy kształcenia zawodowego (§ 132 - § 138)

§ 132

1. W celu podniesienia kwalifikacji naukowych, dydaktycznych i zawodowych nauczyciele akademicy mogą być kierowani na następujące formy podyplomowego kształcenia zawodowego:
 - 1) studia podyplomowe,
 - 2) kursy,
 - 3) szkolenia specjalizacyjne,
 - 4) staże naukowe i zawodowe,
 - 5) seminaria i konferencje.
2. Skierowania, o którym mowa w ust. 1, dokonuje dziekan wydziału zatrudniającego nauczyciela akademickiego lub kierownik innej jednostki organizacyjnej, w ramach posiadanych środków finansowych.

§ 133

1. Nauczycielowi akademickiemu skierowanemu na zorganizowane w systemie dziennym studium podyplomowe lub kurs przysługuje urlop szkoleniowy na czas trwania obowiązkowych zajęć, wynikających ściśle z programu nauczania.
2. Nauczycielowi akademickiemu skierowanemu na prowadzone w systemie zaocznym studium podyplomowe lub kurs przysługuje urlop szkoleniowy na czas niezbędny do wzięcia udziału w zajęciach, nie dłuższy jednak niż:
 - 1) 28 dni roboczych w ciągu całego okresu trwania nauki na studium,
 - 2) 20 dni roboczych w ciągu całego okresu trwania nauki na kursie.
3. Nauczycielowi akademickiemu skierowanemu na wieczorowe studium podyplomowe, kurs wieczorowy lub szkolenie specjalizacyjne przysługuje na przygotowanie się i przystąpienie do egzaminów końcowych urlop szkoleniowy w wymiarze do 6 dni roboczych.

§ 134

1. Do nauczycieli akademickich skierowanych na staż naukowy lub zawodowy stosuje się odpowiednio postanowienia § 109 i 110 niniejszego układu.

2. Staż naukowy lub zawodowy odbywany jest zgodnie z indywidualnym programem, ustalonym w drodze porozumienia między bezpośrednim przełożonym pracownika, zainteresowanym i kierownikiem jednostki przyjmującej na staż, który zapewnia jego właściwą realizację.

§ 135

W celu wzięcia udziału w seminarium lub konferencji nauczyciel akademicki może otrzymać urlop szkoleniowy w wymiarze zależnym od czasu trwania seminarium lub konferencji.

§ 136

1. Nauczycielowi akademickiemu skierowanemu na jedną z form podyplomowego kształcenia zawodowego wymienionych w § 132 ust. 1 układu, organizowanych poza miejscem jego zamieszkania i pracy, przysługują diety oraz zwrot kosztów przejazdów z miejsca zamieszkania do miejscowości, w której prowadzone jest kształcenie, i z powrotem, a także noclegów, według zasad określonych w przepisach, w sprawie diet i innych należności z tytułu podróży służbowych na obszarze kraju.
2. Jeżeli okres kształcenia, o którym mowa w ust. 1, jest dłuższy niż miesiąc, nauczycielowi akademickiemu przysługuje raz w miesiącu, poczynając od drugiego miesiąca, zwrot kosztów przejazdów z miejsca zamieszkania do miejscowości, w której prowadzone jest kształcenie, i z powrotem.
3. Należności określone w ust. 1 i 2 może wypłacać jednostka organizacyjna, w której nauczyciel akademicki odbywa kształcenie. Należności te są refundowane przez pracodawcę kierującego nauczyciela akademickiego.

§ 137

Do wynagrodzenia za czas urlopów szkoleniowych stosuje się przepisy niniejszego układu dotyczące urlopów nauczycieli akademickich.

§ 138

Jeżeli udział nauczyciela akademickiego w jednej z form podyplomowego kształcenia zawodowego wymienionych w § 132 ust. 1 jest uzależniony od wniesienia opłat, opłatę uiszcza kierujący pracodawca.

Rozdział IX

Świadczenia socjalne (§ 139 - § 140)

§ 139

1. Dla pracowników uczelni tworzy się zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 8% planowanych przez Senat uczelni rocznych środków przeznaczonych na wynagrodzenia. Podstawą naliczania funduszu są środki finansowe uczelni uzyskane z wszystkich źródeł i tytułów przeznaczone na wynagrodzenia.
2. Dla byłych pracowników uczelni będących emerytami lub rencistami tworzy się zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 5% pobieranych przez nich emerytur i rent.
3. Zasady korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ustalają pracodawcy w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związków zawodowych w zakładowym układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wykorzystania środków ZFŚS.

§ 140

Strona Pracodawcza niniejszego układu wykupi dla pracowników objętych układem uprawnienia do ulgi 50% przy przejazdach obsługiwanych przez uprawnionych przewoźników wykonujących zbiorowy przewóz osób powszechnie dostępnymi środkami transportu.

Rozdział X

Uprawnienia emerytalne (§ 141 - § 142)

§ 141

1. Pracownikowi spełniającemu warunku uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, jeżeli nie uzyskał z tego tytułu odprawy przewidzianej w art. 118 ustawy o szkolnictwie wyższym, przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego ostatnio pobieranego wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

§ 142

Strony układu opracują zasady utworzenia branżowego funduszu emerytalnego, z którego będą wypłacane branżowe emerytury dla pracowników uczelni.

Rozdział XI

Postanowienia szczególne dotyczące pracowników uczelni zawodowych (§ 143 - § 147)

§ 143

Pracownikami państwowej uczelni zawodowej są:

- 1) pracownicy dydaktyczni,
- 2) pracownicy inżynieryjno-techniczni,
- 3) pracownicy biblioteczni oraz dokumentacji i informacji naukowo-technicznej,
- 4) pozostali pracownicy.

§ 144

1. Pracownicy dydaktyczni państwowej uczelni zawodowej są nauczycielami akademickimi zatrudnianymi na stanowiskach:
 - 1) profesora,
 - 2) wykładowcy,
 - 3) asystenta.
2. Przepisy dotyczące nauczycieli akademickich stosuje się odpowiednio do pracowników, o których mowa w § 143 pkt 3 układu, posiadających uprawnienia bibliotekarzy dyplomowanych oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, zatrudnionych na stanowiskach: starszego kustosa, starszego dokumentalisty dyplomowanego, adiunkta bibliotecznego, adiunkta dokumentacji i informacji naukowej, asystenta bibliotecznego oraz asystenta dokumentacji i informacji naukowej, jeżeli ustawa lub przepisy szczególne nie stanowią inaczej.

§ 145

1. Na stanowisku profesora w państwowej uczelni zawodowej może być zatrudniona osoba posiadająca tytuł naukowy lub stopień naukowy doktora habilitowanego albo stopień naukowy doktora oraz doświadczenia zawodowe zdobyte poza szkolnictwem wyższym.
2. Na stanowisku wykładowcy w państwowej uczelni zawodowej można zatrudnić osobę posiadającą stopień naukowy doktora albo tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny oraz doświadczenie zawodowe zdobyte poza szkolnictwem wyższym.
3. Na stanowisku asystenta w państwowej uczelni zawodowej można zatrudnić osobę posiadającą tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera lub równorzędny.
4. Doświadczenie zawodowe, jakie powinna posiadać osoba zatrudniana na stanowiskach określonych w § 144 ust. 1, oraz tryb postępowania kwalifikacyjnego potwierdzającego to doświadczenie określa statut uczelni zawodowej. Statut państwowej uczelni zawodowej może określić inne dodatkowe wymagania odnośnie do kwalifikacji zawodowych nauczycieli akademickich.

§ 146

1. Nauczyciele akademicy państwowej uczelni zawodowej zatrudniani są na podstawie umowy o pracę.
2. Rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielami akademickimi państwowej uczelni zawodowej następuje na zasadach określonych w kodeksie pracy, z tym że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem następuje z końcem roku akademickiego.

§ 147

1. Minimalny wymiar pensum dydaktycznego nauczyciela akademickiego uczelni zawodowej wynosi 240 godzin obliczeniowych rocznie, a maksymalny 540 godzin obliczeniowych rocznie.
2. Rodzaje zajęć dydaktycznych rozliczanych w ramach pensum i wymiar pensum dla poszczególnych stanowisk w granicach określonych w ust. 1 ustala senat uczelni zawodowej.

Rozdział XII

Uprawnienia związków zawodowych (§ 148 - § 170)

§ 148

1. Statut uczelni państwowej uchwała senat większością co najmniej 2/3 głosów swojego statutowego składu po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji związkowych.
2. Statut państwowej uczelni zawodowej uchwalają na wspólnym posiedzeniu senat i konwent większością co najmniej 2/3 ważnie oddanych głosów ich statutowych składów po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji związkowych.
3. W posiedzeniach Senatu oraz rad wydziałów uczestniczą z głosem doradczym przedstawiciele zakładowych organizacji związkowych, po jednym z każdego związku.

§ 149

1. W każdej szkole wyższej corocznie w miesiącu maju lub czerwcu dokonywana jest przez rektora i zespół wyznaczony w tym celu przez zakładowe organizacje związkowe ocena stosowania niniejszego układu oraz zawartych w danej szkole wyższej porozumień wynikających z niniejszego układu.
2. Kierując się rezultatami oceny dokonanej w trybie określonym w ust. 1, pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi formułują wnioski w sprawie stosowania układu.
3. Co najmniej raz na kwartał odbywać się będzie spotkanie o charakterze informacyjnym członków zarządów zakładowych organizacji związkowych z pracodawcą. Każdy ze związków oraz pracodawca ma prawo wystąpić o dodatkowe spotkanie. Winno się ono odbyć niezwłocznie, lecz nie później niż w ciągu pięciu dni roboczych od dnia wystąpienia o takie spotkanie.

§ 150

1. Zakładowe organizacje związkowe wspólnie z pracodawcą dokonują corocznie oceny prowadzonej przez pracodawcę polityki zatrudniania pracowników, a w szczególności:
 - zasad zatrudniania pracowników i obsadzania stanowisk,
 - stosowania mianowania, umowy o pracę oraz innych rodzajów umów (o dzieło, zlecenia) jako podstaw prawnych zatrudniania w uczelni,
 - wieloletowości pracowników,
 - zasad rozwiązywania stosunków pracy.
2. Spotkanie w celu dokonania oceny, o której mowa w ust. 1, odbywa się corocznie w pierwszym półroczu każdego roku kalendarzowego, a jego termin pracodawca uzgadnia z zakładowymi organizacjami związkowymi w grudniu roku poprzedzającego.

§ 151

1. Pracownicy pełniący funkcje związkowe zachowują uprawnienia uzależnione od wykonywania pracy naukowej i dydaktycznej, jeżeli korzystają ze zwolnienia od pracy w niepełnym wymiarze godzin.
2. Pracownika pełniącego funkcje związkowe i nie korzystającego ze zwolnienia od pracy można zwolnić z części pensum dydaktycznego. Zwolnienia dokonuje pracodawca na

wniosek organizacji związkowej, ponadzakładowej lub zakładowej, w której działa pracownik. Wymiar zwolnienia uzgadnia pracodawca z tą organizacją związkową.

3. Na wniosek nauczyciela akademickiego korzystającego z urlopu bezpłatnego w celu pełnienia z wyboru funkcji związkowej pracodawca może zawrzeć z nim umowę o pracę na czas określony na wykonywanie zajęć dydaktycznych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 152

Na wniosek pracownika pracodawca obowiązany jest umożliwić przedstawicielowi związku zawodowego, z którego ochrony pracownik korzysta, uczestnictwo we wszelkich rozmowach dotyczących jego sytuacji pracowniczej.

§ 153

Pracodawca zobowiązuje się umożliwić wejście osobom wskazanym przez zakładową organizację związkową do siedziby zakładowej organizacji związkowej, która znajduje się na terenie szkoły wyższej.

§ 154

Pracodawca obowiązany jest powiadomić nowo przyjętych pracowników o działających na terenie uczelni organizacjach związkowych i ich siedzibach, o prawie pracowników do zrzeszania się w tych organizacjach oraz do przekazania osobom przyjmowanym do pracy materiałów informacyjnych dostarczonych przez te związki zawodowe.

§ 155

1. Pracodawca przydziela na wniosek każdej zakładowej organizacji związkowej pomieszczenie wraz z niezbędnym wyposażeniem na siedzibę władz związku.
2. Pomieszczenia są udostępniane i użytkowane bezpłatnie.
3. Koszty mediów związane bezpośrednio z eksploatacją udostępnionych pomieszczeń, a także koszty połączeń telefonicznych z przydzielonych wraz z pomieszczeniami telefonów stałych oraz sprzątania pomieszczeń pokrywa pracodawca.
4. Niezbędne wyposażenie techniczne jest nabywane, modernizowane i instalowane na koszt pracodawcy.
5. Pracodawca nieodpłatnie zapewnia każdej zakładowej organizacji związkowej:
 - 1) łączność telefoniczną wewnątrz i na zewnątrz szkoły wyższej oraz korzystanie z telefonu, faxu, dostęp do poczty elektronicznej i usług internetowych, maszyny do pisania, komputera, kserokopiarki,
 - 2) materiały biurowe i prasę codzienną (asortyment i ilości materiałów biurowych oraz tytuły prasy pracodawca uzgadnia się z zarządem organizacji zakładowej),
 - 3) obsługę korespondencji pocztowej związku,
 - 4) korzystanie z tablic ogłoszeniowych.

§ 156

1. Osoby odbywające podróż w celu wykonania czynności związkowych odbywają ją według zasad przewidzianych dla podróży służbowych.
2. Zasady finansowania kosztów podróży służbowych w celu wykonania czynności związkowych określa pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

§ 157

1. Zakładowe organizacje związkowe mają prawo do korzystania z tablic informacyjnych w celu rozpowszechniania informacji obejmujących sprawy pracownicze i związkowe, jak również prawo do rozprowadzania na terenie szkoły wyższej, wśród pracowników, prasy związkowej oraz wszelkich druków informacyjnych sygnowanych przez te organizacje związkowe.
2. Pracodawca zobowiązuje się do powstrzymania od wszelkich działań ograniczających swobodę tworzenia i rozpowszechniania przez zakładowe organizacje związkowe informacji związanych ze sprawami pracowniczymi i związkowymi.

§ 158

1. Zakładowe organizacje związkowe mają prawo do zwoływania i organizowania w godzinach i poza godzinami pracy zebrań pracowników i członków związku na terenie szkoły wyższej pod warunkiem wcześniejszego powiadomienia pracodawcy.
2. Każda z działających w szkole wyższej zakładowej organizacji związkowych ma prawo w ciągu roku kalendarzowego do zorganizowania w godzinach pracy zebrania członków związku i pracowników. Zebranie takie nie może w ciągu godzin pracy trwać dłużej niż dwie godziny.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach zakładowe organizacje związkowe mają prawo do zorganizowania dodatkowych zebrań członków i pracowników w godzinach pracy po uprzednim uzgodnieniu terminu i czasu trwania zebrania z pracodawcą.
4. Pracodawca zobowiązuje się do nieutrudniania pracownikom możliwości uczestnictwa w zebraniach związkowych i powstrzymania się od jakichkolwiek represji wobec pracowników uczestniczących w zebraniach o ile zgromadzenia te odbywają się na zasadach wyżej określonych.
5. Za czas uczestnictwa w zebraniach organizowanych na wyżej określonych zasadach w godzinach pracy, pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia.

§ 159

1. Pracodawca jest obowiązany do przedstawiania zarządowi zakładowej organizacji związkowej następujących informacji:
 - 1) na bieżąco:
 - a) uchwał i decyzji władz szkoły wyższej dotyczących ogółu pracowników,
 - b) informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania (w przypadku ich zmiany),
 - c) zweryfikowane roczne sprawozdanie finansowe szkoły wyższej,
 - 2) w okresach cyklicznych:
 - a) informacji o stanie zatrudnienia z podziałem na poszczególne jednostki organizacyjne i grupy zawodowe (kwartalnie),
 - b) informacji o minimalnym, średnim i maksymalnym wynagrodzeniu zasadniczym oraz o wynagrodzeniu łącznym w poszczególnych grupach zawodowych i kategoriach zaszeregowania (rocznie),
 - c) informacji o wysokości wynagrodzenia kadry kierowniczej,
 - d) informacji o średnim miesięcznym wynagrodzeniu w szkole wyższej z wyróżnieniem poszczególnych miesięcy (kwartalnie),
 - e) informacji o wysokości i strukturze funduszu wynagrodzeń, z podaniem kwot pochodzących z poszczególnych źródeł finansowania (kwartalnie),

- f) wyciąg z planu rocznego w części dotyczącej zatrudnienia, wynagrodzeń oraz planowanych działań restrukturyzacyjnych związanych ze zmianą stanu zatrudnienia (rocznie),
 - g) informacji o stanie i wykorzystaniu środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (kwartalnie);
- 3) na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej:
- a) informacji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy – w zakresie wskazanym przez zakładowe służby i komisje bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - b) informacji wynikających z obowiązujących porozumień między Stronami układu lub porozumień między pracodawcą a działającymi w szkole wyższej zakładowymi organizacjami związkowymi,
 - c) informacji wynikających z zakresu prowadzonej przez związki zawodowe kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy,
 - d) w przypadku rokowań nad zakładowym układem zbiorowym pracy – informacji o sytuacji ekonomicznej szkoły wyższej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia odpowiedzialnych rokowań
 - e) informacji o ochronie zdrowotnej pracowników (w szczególności plany i sprawozdanie z realizacji badań w ramach medycyny pracy i dodatkowych świadczeniach medycznych);
- 4) informacji o planowanych działaniach dotyczących stanu zatrudnienia, a w szczególności o grupowych przekwalifikowaniach pracowników oraz zmianach warunków pracy i płacy pracowników, a po wdrożeniu zmian – informacji o ich zaawansowaniu i uzyskanych efektach; w tym przypadku informacje winny być udzielane z wyprzedzeniem, lecz nie krótszym niż na jeden miesiąc przed planowanym działaniem, pozwalającym na merytoryczne przygotowanie stanowiska przez związki zawodowe.
2. Przy przekazywaniu informacji każdą ze stron obowiązuje zasada sporządzania wszystkich wniosków i informacji na piśmie; dotyczy to także informacji przekazywanych pocztą elektroniczną.

§ 160

Zakładowe organizacje związkowe na bieżąco przedstawiają pracodawcy następujące informacje:

- 1) o zmianach personalnych we władzach statutowych w ponadzakładowych strukturach organizacji związkowej oraz o zmianach we władzach organizacji zakładowych,
 - 2) o uchwałach, zaleceniach i innych decyzjach władz statutowych związków, także szczebla zakładowego, które mogą mieć wpływ na pracę członków związków w szkołach wyższych,
 - 3) o zmianach statutów,
 - 4) o kompetencjach organów związkowych w ramach wewnątrzzakładowej struktury związków zawodowych,
- oraz inne informacje, jeżeli obowiązek ich przedstawienia wynika z niniejszego układu lub powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

§ 161

1. Pracodawca uzgadnia z organizacjami związkowymi działającymi na terenie uczelni:
- a) regulaminy: wynagradzania, premiowania, nagród, świadczeń socjalnych, pracy,
 - b) zasady przenoszenia i zasady zwalniania pracowników,
 - c) plany urlopów szkoleniowych,

- d) plan urlopów wypoczynkowych, o ile zakładowa organizacja związkowa nie zrezygnowała z tego uprawnienia,
 - e) zasady przydziału środków czystości i napojów oraz treść innych aktów określających sytuację pracowników, jeśli to wynika z niniejszego układu lub innych przepisów prawa.
2. Pracodawca konsultuje z zakładowymi organizacjami związkowymi:
- a) zasady organizacji pracy uczelni,
 - b) indywidualne decyzje dotyczące awansów,
- oraz inne sprawy, jeżeli wynika to z powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub niniejszego układu.

§ 162

Pracodawca jest obowiązany:

- a) na pisma zakładowej organizacji związkowej udzielać odpowiedzi pisemnej w terminie nie dłuższym niż 14 dni,
- b) uzasadnić na piśmie stanowisko w przypadku oddalenia wniosku zakładowej organizacji związkowej,
- c) zapraszać przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych na posiedzenia, których przedmiotem są sprawy pracownicze.

§ 163

Członkowie zakładowej organizacji związkowej lub inni pracownicy uczestniczący w pracach komisji powołanych w oparciu o postanowienia niniejszego układu lub innych porozumień pomiędzy Stronami układu albo pracodawcami i działającymi w szkołach wyższych zakładowymi organizacjami związkowymi, mogą zostać zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas wykonywania prac w komisjach.

§ 164

Podczas prowadzenia działalności statutowej związku zawodowe, w tym także organizacje zakładowe, mają prawo korzystać ze swobodnie wybranych ekspertów i doradców. Związki zawodowe mają prawo udostępniać powołanym ekspertom i doradcom informacje uzyskane od pracodawcy; w takim wypadku organizacja związkowa jest obowiązana powiadomić pracodawcę o osobie, której informacje te udostępniono. Koszty wynagrodzenia ekspertów i doradców ponosi podmiot ich powołujący, chyba że Strony układu lub pracodawcy i zakładowe organizacje związkowe postanowią inaczej.

§ 165

Pracodawca zobowiązuje się przy naliczaniu wynagrodzeń pobierać od pracowników będących członkami związków zawodowych składki związkowe i przekazywać je niezwłocznie na rachunki bankowe wskazane przez zakładowe organizacje związkowe.

§ 166

Członkom związku zawodowego, oddelegowanym przez zakładową organizację związkową na szkolenia związkowe, przysługuje prawo do zachowania pełnego wynagrodzenia za pracę, o ile szkolenia odbywają się w godzinach pracy i są potwierdzone przez odpowiednią władzę statutową związku. Ogólny wymiar zwolnienia od świadczenia pracy z tego tytułu, z zachowaniem przez delegowanego członka związku prawa do wynagrodzenia, dla każdej zakładowej organizacji związkowej wynosi nie więcej niż 21 dni w ciągu roku.

§ 167

Pracownik ma prawo do swobodnego kontaktowania się na terenie szkoły wyższej z przedstawicielami zakładowej organizacji związkowej w sposób nie naruszający postanowień regulaminu pracy. Pracownik ma prawo do doraźnego zwolnienia od świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu zgłoszenia lub załatwienia sprawy (skargi, interwencji, prośby) u przedstawiciela zakładowej organizacji związkowej.

§ 168

1. Pracodawca nie może bez zgody właściwego organu organizacji związkowej działającej poza zakładem pracy wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym z wyboru członkiem tego organu w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu.
2. Pracodawca nie może bez zgody właściwego organu organizacji związkowej działającej poza zakładem pracy zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego z wyboru członkiem tego organu w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu.
3. Organ organizacji związkowej działającej poza zakładem pracy powiadamia pracodawcę o wyborze pracownika do składu tego organu oraz o ustaniu kadencji.

§ 169

Zawierając umowy grupowego ubezpieczenia pracowników od następstw nieszczęśliwych wypadków pracodawca obejmuje ochroną ubezpieczeniową pracowników pełniących funkcje w organach związków zawodowych w czasie wykonywania tych czynności, w tym także w czasie podróży poza siedzibę pracodawcy.

§ 170

Strony zobowiązują się do rozwiązywania sporów w dobrej wierze i poszanowania słusznym interesów drugiej strony.

Rozdział XIII

Postanowienia końcowe (§ 171 - § 182)

§ 171

Układ jest zawarty na czas nieokreślony.

§ 172

1. Układ może być wypowiedziany w całości lub w części przez każdą ze Stron.
2. Okres wypowiedzenia układu wynosi 12 miesięcy.
3. W razie rozwiązania niniejszego układu do czasu wejścia w życie nowego układu obowiązuje układ niniejszy, chyba że strony zgodnie oświadczą, iż nie zamierzają zawrzeć nowego układu zbiorowego pracy.

§ 173

Zmiany do układu wprowadza się w formie protokołów dodatkowych.

§ 174

Strona Pracodawcza układu obowiązana jest opublikować układ w nakładzie zapewniającym dostępność dla wszystkich zakładowych organizacji związkowych i dla pracodawców.

§ 175

1. Pracodawca zobowiązuje się rozpowszechnić tekst układu wśród pracowników szkół wyższych. W tym celu egzemplarz układu wraz z opublikowanymi już zeszytami uchwał interpretacyjnych będą zawsze dostępne dla pracowników w dziale kadr oraz u kierownika każdej jednostki organizacyjnej uczelni.
2. Pracodawca zobowiązuje się wyjaśniać na bieżąco pracownikom treść układu wyznaczając do tego właściwe służby administracji uczelni.

§ 176

1. Interpretacja postanowień układu należy do Stron układu. W tym celu Strony spotykają się na sesji w pierwszym tygodniu każdego kwartału. Interpretacja postanowień układu może być dokonywana przez komisję powołaną w połowie składu przez Stronę Pracowniczą układu i w połowie przez Stronę Pracodawczą układu. Zasady działania komisji ustalają Strony układu w regulaminie działania komisji.
2. Wyjaśnienia postanowień układu będą publikowane w formie „uchwał interpretacyjnych” podpisanych przez Strony układu.
3. Strona Pracodawcza układu zobowiązuje się do publikowania uchwał interpretacyjnych w „zeszytach uchwał interpretacyjnych”. Zeszyty uchwał interpretacyjnych będą publikowane w ilości określonej w § 174 i dostarczane każdemu ze związków zawodowych w liczbie wskazanej w tym przepisie.
4. W przypadku sporu dotyczącego interpretacji treści postanowień układu, spór rozstrzyga komisja pojednawcza powołana przez strony układu w liczbie 9 osób, z czego 4 osoby powołuje Strona Pracodawcza układu, a 4 osoby Strona Pracownicza układu; przewodniczącego komisji powołują wspólnie Strony układu. W przypadku niezgłoszenia

zastrzeżenia przeciwnego przez Stronę Pracodawczą lub jeden ze związków zawodowych, orzeczenie komisji pojednawczej jest ostateczne.

§ 177

W okresach półrocznych Strony układu spotykają się w celu dokonania oceny funkcjonowania układu. Dokładny termin odbycia sesji proponuje Strona Pracodawcza układu, i jest on ustalany po zatwierdzeniu go przez Stronę Pracowniczą układu.

§ 178

Strona Pracodawcza układu zobowiązuje się pokryć koszty przygotowania układu do rejestracji oraz koszty funkcjonowania komisji, o której mowa w § 176 ust. 4.

§ 179

Zasady kształtowania wynagrodzeń dla pracowników szkół wyższych po roku 2004 opracowane zostaną przez zespół powołany przez Strony niniejszego układu przed upływem trzech miesięcy od wejścia w życie układu.

§ 180

Minister Edukacji Narodowej i Sportu w ciągu roku od dnia wejścia w życie układu utworzy bazę danych o pracy dla nauczycieli akademickich, umożliwiającą racjonalne wykorzystanie kadry dydaktyczno-naukowej.

§ 181

W zakładowym układzie zbiorowym pracy w uczelni podlegającej postanowieniom niniejszego układu mogą być ustalone inne niż określone w niniejszym układzie stanowiska pracownicze oraz kwalifikacje wymagane do ich objęcia, a także odmiennie uregulowane prawa i obowiązki pracowników, z zachowaniem jednak wymagań określonych w art. 9 § 2 i 3 oraz art. 241²⁶ § 1 kodeksu pracy.

§ 182

Układ wchodzi w życie z pierwszym dniem miesiąca następującego po miesiącu, w którym układ został zarejestrowany.

ZAŁĄCZNIKI
do PONADZAKŁADOWEGO
UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

Stawki wynagrodzeń od 1.09.2004
(trzeci etap realizacji ustawy z 20.07.2001r. z późn. zm.)

I. Pracownicy szkół wyższych

objęci ustawią o szkolnictwie wyższym z dn 12.09.1990r.
(Dz.U. nr 65, poz. 385 z późn. zm.)

Załącznik nr I/1

- Tabela A

**MIESIĘCZNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI
AKADEMICKICH**

Grupa stanowisk	Stanowisko	Stawka wynagrodzenia zasadniczego określona współczynnikiem płacy
1	2	3
Profesorów	Profesor zwyczajny	2,49 - 3,62
	Profesor nadzwyczajny posiadający tytuł naukowy	2,37 - 3,31
	Profesor nadzwyczajny posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora	2,18 - 2,99
Docentów, adiunktów habilitowanych, adiunktów i starszych wykładowców	Docent, adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	1,87 – 2,62
	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora, starszy wykładowca posiadający stopień naukowy doktora	1,62 – 2,31
	Starszy wykładowca nie posiadający stopnia naukowego	1,31 – 1,75
Asystentów, wykładowców, lektorów i instruktorów	Asystent	0,93 – 1,56
	Wykładowca	1.00 – 1.68
	Lektor, instruktor	0,93 – 1,56

– Tabela B

**MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO DLA NAUCZYCIELI
AKADEMICKICH PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE**

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego określona współczynnikiem płacy
1	2	3
1	Rektor uczelni spełniającej wymagania określone w art. 12 ust. 1 lub 2 ustawy w uczelni o ilości studentów i pracowników - powyżej 25.000 - poniżej 25.000	3,12 – 3,74 2,53 – 3,34
	Rektor uczelni nie spełniającej wymagań określonych w art.12 ust. 1 lub 2 ustawy w uczelni o ilości studentów i pracowników - powyżej 20.000 - poniżej 20.000	2,25 – 2,87 1,90 – 2,23
2	Prorektor uczelni spełniającej wymagania określone w art12 ust. 1 lub 2 ustawy w uczelni o ilości studentów i pracowników - powyżej 25.000 - - poniżej 25.000	1,75 – 2,25 1,50 – 2,00
	Prorektor uczelni nie spełniającej wymagań określonych wart. 12 ust. 1 lub 2 ustawy w uczelni o ilości studentów i pracowników - powyżej 20.000 - poniżej 20.000	1,01 - 1,56 0,76 - 1,33
3	Dziekan kierujący wydziałem o liczbie studentów - powyżej 3.000 - 500 – 3.000 - poniżej 500	0,64 - 1,43 0,50 - 1,31 0,48 - 1,25
4	Prodziekan Dyrektor międzyuczelnianego instytutu (zakładu, ośrodka), dyrektor instytutu na prawach wydziału, dyrektor centrum uczelniano – przemysłowego kierujący jednostką o liczbie pracowników i studentów - powyżej 3.000 - 500 – 3.000 - poniżej 500	0,39 - 1,25 0,32 - 0,95 0,29 - 0,75
5	Zastępca dyrektora międzyuczelnianego instytutu (zakładu, ośrodka), zastępca dyrektora instytutu na prawach wydziału, zastępca dyrektora centrum uczelniano - przemysłowego Dyrektor (kierownik) jednostki organizacyjnej wydziału lub innej jednostki Zastępca dyrektora (kierownika) jednostki organizacyjnej wydziału lub innej jednostki	0,13 – 0,56

- Tabela C

STAWKI ZA GODZINY PONADWYMIAROWE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

Lp.	Stanowisko	Stawka za godzinę obliczeniową, odpowiadającą 45 minutom określona współczynnikiem płacy
1	2	3
1	Profesor zwyczajny, profesor nadzwyczajny posiadający tytuł naukowy	0,037 – 0,090
	cy tytuł naukowy	
2	Profesor nadzwyczajny posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora, docent, adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	0,0328 – 0,079
3	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora, starszy wykładowca	0,0292 – 0,0684
4	Asystent, wykładowca, lektor, instruktor	0,0168 – 0,0365

Załącznik nr I/2

- Tabela A

**MIESIĘCZNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO BIBLIOTEKARZY
DYPLOMOWANYCH I DYPLOMOWANYCH PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI
I INFORMACJI NAUKOWEJ**

Lp.	Stanowisko	Stawka wynagrodzenia zasadniczego określona współczynnikiem płacy
1	2	3
1	Starszy kustosz dyplomowany, starszy dokumentalista dyplomowany	1,68 – 2,43
		– 2,43
2	Kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany	1,56 – 2,18
3	Adiunkt biblioteczny, adiunkt dokumentacji i informacji naukowej	1,0 – 1,68
4	Asystent biblioteczny, asystent dokumentacji i informacji naukowej	0,87 – 1,43

- Tabela B

**MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH I DOKUMENTACJI
I INFORMACJI NAUKOWEJ**

Lp.	Stanowisko	Kategoria dodatku funkcyjnego	Stawka dodatku funkcyjnego określona współczynnikiem płacy
1	2	3	4
1.	Dyrektor biblioteki	7 - 8	0,262 – 1,235
2.	Zastępca dyrektora biblioteki	2 - 7	0,051 - 0,920
3	Kierownik oddziału (sekcji) w bibliotece głównej, kierownik biblioteki wydziału lub instytutu, kierownik wydziałowego lub instytutowego ośrodka informacji naukowej Kierownik oddziału (sekcji) w bibliotece lub ośrodka informacji naukowej	1 - 5	0,045 – 0,271

Załącznik nr I/3

- Tabela A

**MIESIĘCZNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI,
Z WYŁĄCZENIEM PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH ORAZ
PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ,
POSIADAJĄCYCH UPRAWNIENIA BIBLIOTEKARZY DYPLOMOWANYCH
I DYPLOMOWANYCH PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI
NAUKOWEJ**

Kategoria zaszeregowania	Stawka wynagrodzenia zasadniczego określona współczynnikiem płacy
1	2
I	0,539 – 0,576
II	0,544 – 0,587
III	0,548 – 0,598
IV	0,552 – 0,619
V	0,555 – 0,654
VI	0,563 – 0,703
VII	0,571 – 0,759
VIII	0,579 – 0,815
IX	0,594 – 0,878
X	0,614 – 0,949
XI	0,638 – 1,026
XII	0,661 – 1,104
XIII	0,689 – 1,181
XIV	0,724 – 1,258
XV	0,771 – 1,336
XVI	0,822 – 1,420
XVII	0,872 – 1,526
XVIII	0,923 – 1,673
XIX	0,974 – 1,947
XX	1,146 – 2,229
XXI	1,487 – 2,517

- Tabela B

**MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO DLA PRACOWNIKÓW
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

Kategoria	Stawka dodatku funkcyjnego określona współczynnikiem płacy
1	2
1	0,045 – 0,098
2	0,051 – 0,109
3	0,062 – 0,165
4	0,078 – 0,225
5	0,114 – 0,271
6	0,145 – 0,387
7	0,262 – 0,920
8	0,565 – 1,235
9	0,811 – 1,747

Załącznik nr I/4

**GODZINOWE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW
ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH**

Lp.	Kategoria zaszerego wania	Stawki wynagrodzenia zasadniczego	
		obowiązujące przy wymiarze czasu pracy 40 godzin na tydzień określone współczynnikiem płacy	obowiązujące przy wymiarze czasu pracy 36,25 godzin średnio na tydzień określone współczynnikiem płacy
1	2	3	4
1	I	0,00310 - 0,00349	0,00332 - 0,00366
2	II	0,00311 - 0,00355	0,00336 - 0,00370
3	III	0,00312 - 0,00361	0,00341 - 0,00376
4	IV	0,00314 - 0,00374	0,00347 - 0,00397
5	V	0,00317 - 0,00405	0,00352 - 0,00422
6	VI	0,00321 - 0,00436	0,00360 - 0,00457
7	VII	0,00327 - 0,00467	0,00368 - 0,00496
8	VIII	0,00333 - 0,00507	0,00376 - 0,00535
9	IX	0,00341 - 0,00547	0,00384 - 0,00575
10	X	0,00353 - 0,00597	0,00391 - 0,00628
11	XI	0,00366 - 0,00643	0,00405 - 0,00677

Załącznik nr I/5

- Tabela A

**PODSTAWOWE STANOWISKA, KWALIFIKACJE I ZASZERELOWANIA
PRACOWNIKÓW NAUKOWO - TECHNICZNYCH, INŻYNIERYJNO-
TECHNICZNYCH, ADMINISTRACYJNYCH, EKONOMICZNYCH I OBSŁUGI**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria	
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	zaszeregowania	dodatku funkcyjnego
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor administracyjny uczelni spełniającej wymagania określone w art. 12 ust. 1 lub 2 ustawy, w uczelni o ilości studentów i pracowników - powyżej 25.000 - poniżej 25.000	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	XIX - XXI	6 - 9 6 - 8
	Dyrektor administracyjny uczelni nie spełniającej wymagań określonych w art. 12 ust. 1 lub 2 ustawy, w uczelni o ilości studentów i pracowników - powyżej 20.000 - poniżej 20.000	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	XVII - XX	5 - 8 5 - 7
2	Kwestor uczelni spełniającej wymagania określone w art. 12 ust. 1 lub 2 ustawy w uczelni o ilości studentów i pracowników - powyżej 25.000 - poniżej 25.000	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny	XVIII - XX	5 - 8 5 - 7
	Kwestor uczelni nie spełniającej wymagań określonych w art. 12 ust. 1 lub 2 ustawy			XVI - XIX	4 - 7
3	Zastępca dyrektora administracyjnego uczelni spełniającej wymagania określone w art. 12 ust. 1 lub 2 ustawy	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny	XVII - XIX	4 - 7
	Zastępca dyrektora administracyjnego uczelni nie spełniającej wymagań określonych w art. 12 ust. 1 lub 2 ustawy			XVI - XVIII	3 - 5
4	Zastępca kustora uczelni spełniającej wymagania określone w art. 12 ust. 1 lub 2 ustawy	wyższe	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny	XV - XVIII	3 - 6
	Zastępca kustora uczelni nie spełniającej wymagań określonych w art. 12 ust. 1 lub 2 ustawy				3 - 5
5	Kierownik (dyrektor) jednostki międzyuczelnianej lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej	wyższe	6	XIV - XVIII	3 - 6

6	Zastępca kierownika (dyrektora) jednostki międzyuczelnianej lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej	wyższe	5	XIII - XVII	2 – 5
7	Radca prawny	wg odrębnych przepisów		XIV - XVII	2 – 6
8	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	wg odrębnych przepisów		XIV - XVII	1 – 3
9	Główny specjalista, kierownik działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej	wyższe	5	XIV - XVII	2 – 6
10	Starszy specjalista naukowo - techniczny, starszy specjalista w zakresie prac związanych z: dydaktyką, badaniami, informatyką, administracją; zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, kierownik domu studenckiego	wyższe	5	XIII - XVII	2 – 6
11	Rzecznik patentowy	wg odrębnych przepisów		XIII - XVII	2 – 6
12	Specjalista naukowo - techniczny, specjalista w zakresie prac związanych z dydaktyką, badaniami, informatyką, administracją, organizacją produkcji; starszy mistrz, zastępca kierownika domu studenckiego	wyższe	3	XII - XVI	1 - 4
		średnie	8		
13	Starszy (lub samodzielny):referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, fizyk, matematyk i inne stanowiska równorzędne, mechanik, technolog, konstruktor, mistrz	wyższe	-	VIII - XIII	-
		średnie	4		
14	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	wg odrębnych przepisów		XI - XVI	1 - 2
15	Inspektor nadzoru inwestorskiego	wg odrębnych przepisów		XI - XIV	1
16	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, technik, magazynier	średnie	-	VI - IX	-
		zasadnicze zawodowe	2		
17	Inspektor ochrony mienia	średnie	-	VI - VIII	-
		podstawowe	2		
18	Pomoc techniczna, administracyjna, laborant i inne stanowiska równorzędne	zasadnicze	-	IV - VIII	-
19	Pedel, pracownik gospodarczy, starszy woźny, starszy portier, dozorca, strażnik ochrony mienia	podstawowe	-	II - VIII	-
20	Pomocniczy pracownik administracji lub obsługi	podstawowe	-	I - V	-

- Tabela B

**KWALIFIKACJE I ZASZERELOWANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH
NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH DO KATEGORII GODZINOWYCH
STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

Lp.	Wymagane kwalifikacje	Kategoria zaszeregowania
1	2	3
1	Robotnicy bez przygotowania zawodowego	I - III
2	Robotnicy przyuczeni, posiadający umiejętności fachowe w zakresie potrzebnym do wykonywania prac o charakterze pomocniczym	II - IV
3	Robotnicy wykwalifikowani, posiadający umiejętności fachowe w zakresie wymaganym do wykonywania prac pod nadzorem lub samodzielnie	III - V
4	Robotnicy posiadający przygotowanie zawodowe do wykonywania samodzielnej pracy o charakterze złożonym	V - VII
5	Robotnicy wysoko wykwalifikowani, legitymujący się dyplomem technika lub mistrza w zawodzie, w zakresie którego wykonują samodzielnie trudne i precyzyjne prace	VII - XI
6	Kierowca autobusu - według odrębnych przepisów	VI - XI
7	Kierowca samochodu ciężarowego - według odrębnych przepisów	V - X
8	Kierowca samochodu osobowego – według odrębnych przepisów	III - IX

Załącznik nr I/ 6

**TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA
PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH
ORAZ PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ**

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje w zakresie		Kategoria zaszeregowania
		wykształcenia	liczby lat pracy	
1	2	3	4	5
1	Kustosz	kwalifikacje określone odrębnymi przepisami		XIII – XVI
2	Starszy bibliotekarz, Starszy dokumentalista			XI – XIV
3	Starszy konserwator książki	wyższe odpowiadające wykonywanej specjalności	2	XI – XIV
4	Bibliotekarz	wyższe bibliotekarskie lub inne wyższe odpowiadające wykonywanej specjalności	3	X – XIII
		inne wyższe	4	
		studium bibliotekarskie	5	
		średnie bibliotekarskie	6	
		inne średnie	8	
	Dokumentalista	wyższe odpowiadające wykonywanej specjalności	3	
		studium informacji naukowo - technicznej	5	
	Konserwator książki	wyższe	3	
		średnie	5	
5	Starszy magazynier biblioteczny	średnie	6	IX – XIII
6	Starszy technik dokumentalista	średnie i przeszkolenie w zakresie informacji naukowo - technicznej	6	IX – XII
7	Młodszy bibliotekarz Młodszy dokumentalista Młodszy konserwator książki	wyższe lub studium bibliotekarskie	-	VIII – XI
		średnie bibliotekarskie	1	
		średnie oraz przeszkolenie bibliotekarskie	-	
		wyższe lub studium informacji naukowo - technicznej	-	
		wyższe odpowiadające wykonywanej specjalności	-	
		średnie	3	
8	Technik dokumentalista	średnie i przeszkolenie w zakresie informacji naukowo - technicznej	4	VII – X
9	Magazynier biblioteczny	średnie lub zasadnicze zawodowe	-	VI – X
10	Technik - konserwator książki	średnie techniczne w zakresie wykonywanej specjalności	-	V – IX
11	Młodszy technik dokumentalista	średnie	-	V – VIII
	Pomocnik biblioteczny	zasadnicze zawodowe lub podstawowe		

Załącznik nr I/7

**TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA
PRACOWNIKÓW DZIAŁALNOŚCI WYDAWNICZEJ I POLIGRAFICZNEJ**

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		Kategoria	
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	zaszeregowania	dodatku funkcyjnego
1	2	3	4	5	6
I. Pracownicy wynagradzani miesięcznie					
1	Kierownik (dyrektor) wydawnictwa lub zakładu poligrafii, redaktor naczelny	wyższe	5	XII - XVIII	3 - 6
2	Zastępca kierownika (dyrektora) wydawnictwa lub zakładu poligrafii, zastępca redaktora naczelnego, sekretarz wydawnictwa, kierownik redakcji	wyższe	4	XI - XVII	2 - 5
	Szef produkcji		6		-
	Starszy redaktor		4		-
3	Redaktor	wyższe	2	IX - XII	-
4	Kierownik działu: składu, grafiki komputerowej lub komórki równorzędnej	wyższe	4	XI - XVI	1 - 3
5	Redaktor techniczny	średnie	3	X - XV	-
6	Grafik	średnie	1	X - XVI	-
7	Operator składu komputerowego lub grafiki komputerowej	wyższe	-	VII - XV	-
		średnie	2		
8	Informatyk, technolog	wyższe	-	XI - XV	-
9	Kreślacz, korektor	średnie	-	VII - X	-
10	Maszynistka	średnie	-	VIII - XII	-
11	Księgarz	średnie	-	VII - XIV	-
II. Pracownicy wynagradzani godzinowo					
1	Mechanik maszyn poligraficznych	Kwalifikacje wymagane przy zaszeregowaniu pracowników do poszczególnych kategorii wynagrodzenia zasadniczego określa tabela B w załączniku nr 5 do rozporządzenia	-	V - XI	-
2	Fotograf, intrologator, kopista offsetowy, montażysta offsetowy, naświetlacz składu komputerowego, operator monitora ekranowego fotoskładu, składacz komputerowego systemu składu		-	VI - XI	-
3	Operator: maszyn powielających, kserografu, intrologatorskich offsetowych, typograficznych		-	IV - VII	-
4	Pracownik pomocniczy		-	II - VI	-

Załącznik nr I/8

**TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA
PRACOWNIKÓW NALEŻĄCYCH DO PERSONELU LOTNICZEGO,
ZATRUDNIONYCH W OŚRODKACH KSZTAŁCENIA LOTNICZEGO**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria		
		Wykształcenie (inne wymagania formalne)	Liczba lat praktyki zawodowej	wynagrodzenia zasadniczego	dodatku funkcyjnego	
1	2	3		4	5	6
1	Kierownik (dyrektor) ośrodka	wyższe techniczne o specjalności lotniczej, ekonomiczne lub prawnicze + licencja pilota zawodowego		8 lat, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	XVI - XVIII	3 – 7
2	Zastępca kierownika (dyrektora) ośrodka	wyższe	licencja pilota zawodowego z uprawnieniami instruktora I klasy	5 lat w lotnictwie, w tym 3 na stan. kierowniczym	XV - XVII	2 – 5
		średnie		8 lat w lotnictwie, w tym 4 na stan. kierowniczym		
3	Kierownik szkolenia lotniczego	wyższe	licencja pilota zawodowego z uprawnieniami instruktora I klasy	4 lata w lotnictwie, w tym 2 na stanowisku kierowniczym	XIV - XVI	2 – 4
		średnie		6 lat w lotnictwie, w tym 4 na stan. Kierowniczym		
	Kierownik działu techniki	wyższe	Licencja mechanika pokładowego lub mechanika lotniczego	4 lata w lotnictwie, w tym 2 na stanowisku kierowniczym		
		średnie		6 lat w lotnictwie, w tym 3 na stanowisku kierowniczym		
4	Starszy instruktor pilot	wyższe	Licencja pilota zawodowego z uprawnieniami instruktora I klasy	3 lata w lotnictwie, w tym 3 jako instruktor I klasy	XIV - XVI	-
		średnie	5 lat w lotnictwie, w tym 3 jako instruktor I klasy			

5	Instruktor pilot	średnie	licencja pilota zawodowego z uprawnieniami instruktora II klasy	ukończona praktyka instruktorska	XII - XV	-
6	Kierownik Sekcji Technicznej	średnie	licencja mechanika lotniczego obsługi lub napraw	4 lata w lotnictwie, w tym 2 na stanowisku samodzielnym	X - XIII	1 – 2
7	Mechanik pokładowy	średnie	licencja mechanika pokładowego	2 lata na stanowisku mechanika lotniczego	X - XIII	-
	Mechanik lotniczy	zawodowe	licencja mechanika lotniczego obsługi lub napraw	1 rok w lotnictwie		
8	Pilot	średnie	licencja pilota zawodowego	-	X - XII	-
9	Mechanik praktykant	zawodowe	-	-	VII - X	-

Załącznik nr I/9

**WARUNKI PRYZNAWANIA
PRACOWNIKOM NALEŻĄCYM DO PERSONELU LOTNICZEGO,
ZATRUDNIONYM W OŚRODKACH KSZTAŁCENIA LOTNICZEGO,
RÓWNOWAŻNIKA PIENIĘŻNEGO W ZAMIAN ZA WYŻYWIENIE**

- 1) Członkom personelu latającego i pokładowego zatrudnionym na stanowisku: kierownika szkolenia lotniczego, starszego instruktora pilota, instruktora pilota, pilota i mechanika pokładowego przysługuje równoważnik pieniężny w zamian za wyżywienie, zwany dalej "równoważnikiem pieniężnym" w wysokości określonej przez Ministra Obrony Narodowej w przepisach dotyczących określenia wysokości równoważnika pieniężnego w zamian za wyżywienie przysługujące żołnierzom zawodowym i kandydatom na żołnierzy zawodowych.
- 2) Członkom personelu latającego i pokładowego zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje równoważnik pieniężny w wysokości proporcjonalnej do wymiaru zatrudnienia.
- 3) Członkom personelu latającego pełniącym funkcję dyrektora ośrodka i zastępcy dyrektora, wykonującym loty w charakterze członka załogi lotniczej lub pokładowej, przysługuje równoważnik pieniężny w okresie posiadania ważnej licencji pilota zawodowego lub licencji wyższej kategorii.
- 4) Równoważnik pieniężny wypłaca się z dołu w terminie wypłaty wynagrodzenia.
- 5) Za czas choroby, urlopu, zawieszenia w lotach przez komisję lotniczo - lekarską, a także w przypadku innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, personelowi wymienionemu w pkt 1, 2 i 3 przysługuje równoważnik pieniężny w wysokości określonej zgodnie z pkt 1, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
- 6) Za czas niezdolności do pracy spowodowanej nieumyślnym wypadkiem przy pracy, personelowi latającemu wymienionemu w pkt 1, 2 i 3 przysługuje równoważnik pieniężny w wysokości określonej zgodnie z pkt 1, nie dłużej jednak niż przez okres 6 miesięcy.
- 7) W okresie zawieszenia w lotach z przyczyn innych niż wymienione w pkt 5 i 6 równoważnik pieniężny nie przysługuje.

II. Pracownicy państwowych wyższych szkół zawodowych

objęci ustawą o wyższych szkołach zawodowych z 26.06.1997r.
(Dz. U. nr 96, poz. 590 z późn. zm.)

Załącznik nr II/1

- Tabela A

MIESIĘCZNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

Lp.	Stanowisko	Stawka wynagrodzenia zasadniczego określona współczynnikiem płacy
1	2	3
1	Profesor	1,868 – 2,886
2	Wykładowca	1,267 – 1,709
3	Asystent	0,963 – 1,548

- Tabela B

MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego określona współczynnikiem płacy
1	2	3
1	Rektor	1,528 – 1,780
2	Prorektor	1,016 – 1,338
3	Kierownik (zastępca) jednostki międzyuczelnianej lub innej jednostki	0,131 – 0,337

- Tabela C

STAWKI ZA GODZINY PONADWYMIAROWE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

Lp.	Stanowisko	Stawka za godzinę obliczeniową odpowiadającą 45 minutom, określona współczynnikiem płacy
1	2	3
1	Profesor	0,0312 – 0,0561
2	Wykładowca	0,0218 – 0,0374
3	Asystent	0,0156 – 0,0312

Załącznik nr II/2

- Tabela A

**MIESIĘCZNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO BIBLIOTEKARZY
DYPLOMOWANYCH I DYPLOMOWANYCH PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI
I INFORMACJI NAUKOWEJ**

Lp.	Stanowisko	Stawka wynagrodzenia zasadniczego określona współczynnikiem płacy
1	2	3
1	Starszy kustosz dyplomowany, starszy dokumentalista dyplomowany	1,533 – 2,432
2	Kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany	1,308 – 2,183
3	Adiunkt biblioteczny, adiunkt dokumentacji i informacji naukowej	1,010 – 1,459
4	Asystent biblioteczny, asystent dokumentacji i informacji naukowej	0,886 – 1,322

- Tabela B

**MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO DLA PRACOWNIKÓW
BIBLIOTECZNYCH I DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ**

Lp.	Stanowisko	Kategoria dodatku funkcyjnego
1	2	3
1	Dyrektor biblioteki	2 – 6
2	Zastępca dyrektora biblioteki Kierownik (zastępca) ośrodka informacji naukowej Kierownik (zastępca) biblioteki jednostki uczelnianej	1 – 5

Załącznik nr II/3

- Tabela A

**MIESIĘCZNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW
NIE BĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI, Z WYŁĄCZENIEM
PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH ORAZ PRACOWNIKÓW
DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ, POSIADAJĄCYCH
UPRAWNIENIA BIBLIOTEKARZY DYPLOMOWANYCH I DYPLOMOWANYCH
PRACOWNIKÓW INFORMACJI I DOKUMENTACJI NAUKOWEJ**

Kategoria zaszeregowania	Stawka wynagrodzenia zasadniczego określona współczynnikiem płacy
1	2
I	0,540 – 0,576
II	0,544 – 0,587
III	0,548 – 0,586
IV	0,551 – 0,619
V	0,556 – 0,653
VI	0,563 – 0,703
VII	0,571 – 0,759
VIII	0,579 – 0,816
IX	0,594 – 0,879
X	0,614 – 0,942
XI	0,637 – 1,005
XII	0,661 – 1,076
XIII	0,688 – 1,146
XIV	0,723 – 1,216
XV	0,771 – 1,287
XVI	0,821 – 1,356
XVII	0,872 – 1,434
XVIII	0,923 – 1,512
XIX	0,974 – 1,659
XX	1,146 – 1,890

- Tabela B

**MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO PRACOWNIKÓW
NIE BĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

Kategoria	Stawka dodatku funkcyjnego określona współczynnikiem płacy
1	2
1	0,0468 – 0,103
2	0,0499 – 0,109
3	0,0624 – 0,165
4	0,0780 – 0,225
5	0,1123 – 0,271
6	0,143 – 0,387
7	0,262 – 0,923
8	0,561 – 1,238

Załącznik Nr II/4

**GODZINOWE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW
ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH**

Lp.	Kategoria zaszeregowania	Stawka wynagrodzenia zasadniczego określona współczynnikiem płacy
1	2	3
1	I	0,00310 – 0,00349
2	II	0,00311 – 0,00355
3	III	0,00312 – 0,00361
4	IV	0,00314 – 0,00374
5	V	0,00317 – 0,00405
6	VI	0,00321 – 0,00436
7	VII	0,00327 – 0,00467
8	VIII	0,00333 – 0,00507
9	IX	0,00341 – 0,00547
10	X	0,00353 – 0,00597
11	XI	0,00366 – 0,00643

Załącznik nr II/5

- Tabela A

**PODSTAWOWE STANOWISKA, KWALIFIKACJE I ZASZEREgowANIA
PRACOWNIKÓW INŻYNIERYJNO – TECHNICZNYCH, ADMINISTRACYJNYCH,
EKONOMICZNYCH I OBSŁUGI**

Lp..	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria	
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	zaszeregowania	dodatku funkcyjnego
1	2	3	4	5	6
1	Kancierz	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	XVII– XX	5 - 8
2	Kwestor	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	XVI – XIX	4 – 7
3	Zastępca kanclerza	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	XVI - XVIII	4 – 6
4	Zastępca kwestora	wyższe	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	XV – XVIII	3 – 5
5	Kierownik (dyrektor) jednostki międzyuczelnianej lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej	wyższe	6	XIV - XVIII	3 – 6
6	Zastępca kierownika (dyrektora) jednostki międzyuczelnianej lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej	wyższe	5	XIII - XVII	2 – 5
7	Radca prawny	wg odrębnych przepisów		XIV - XVII	1 - 3
8	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	wg odrębnych przepisów		XIV - XVII	1 - 3
9	Główny specjalista, kierownik działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej	Wyższe	5	XIV - XVI I	2 – 6

10	Starszy specjalista naukowo – techniczny, starszy specjalista w zakresie prac związanych z : dydaktyką, badaniami, informatyką, administracją; zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, kierownik domu studenckiego	Wyższe	5	XIII - XVII	2 – 6
11	Rzecznik patentowy	wg odrębnych przepisów		XIII - XVII	2 – 6
12	Specjalista naukowo-techniczny, specjalista w zakresie prac związanych z dydaktyką, badaniami, informatyką, administracją, organizacją produkcji, starszy mistrz, zastępca kierownika domu studenckiego	wyższe	3	XII – XVI	1 – 4
		średnie	8		
13	Starszy (lub samodzielny): referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, fizyk, matematyk i inne stanowiska równorzędne, mechanik, technolog, konstruktor, mistrz	wyższe	-	VIII- XIII	-
		średnie	4		
14	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	wg odrębnych przepisów		XI – XVI	1 – 2
15	Inspektor nadzoru inwestorskiego	wg odrębnych przepisów		XI – XIV	1
16	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, technik, magazynier	średnie	-	VI – IX	-
		zasadnicze zawodowe	2		
17	Inspektor ochrony mienia	średnie	-	VI – VIII	-
		podstawowe	2		
18	Pomoc techniczna, administracyjna, laborant i inne stanowiska równorzędne	zasadnicze	-	IV – VIII	-
19	Pedel, pracownik gospodarczy, starszy woźny, starszy portier, dozorca, strażnik ochrony mienia	podstawowe	-	II – VIII	-
20	Pomocniczy pracownik administracji lub obsługi, robotnik	podstawowe	-	I – V	-

- Tabela B

**KWALIFIKACJE I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH
NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH DO KATEGORII GODZINOWYCH
STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO**

Lp.	Wymagane kwalifikacje	Kategoria zaszergowania
1	2	3
1	Robotnicy bez przygotowania zawodowego	I - III
2	Robotnicy przyuczeni, posiadający umiejętności fachowe w zakresie potrzebnym do wykonywania prac o charakterze pomocniczym	II - IV
3	Robotnicy wykwalifikowani, posiadający umiejętności fachowe w zakresie wymaganym do wykonywania prac pod nadzorem lub samodzielnie	III - V
4	Robotnicy posiadający przygotowanie zawodowe do wykonywania samodzielnej pracy o charakterze złożonym	V - VII
5	Robotnicy wysoko wykwalifikowani, legitymujący się dyplomem technika lub mistrza w zawodzie, w zakresie którego wykonują samodzielnie trudne i precyzyjne prace	VII - XI
6	Kierowca autobusu – według odrębnych przepisów	VI - XI
7	Kierowca samochodu ciężarowego – według odrębnych przepisów	V - X
8	Kierowca samochodu osobowego – według odrębnych przepisów	III - IX

Załącznik nr II/6

**TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA
PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH ORAZ PRACOWNIKÓW
DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ**

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje w zakresie		Kategoria zaszerego- wania
		wykształcenia	liczby lat pracy	
1	2	3	4	5
1	Kustosz	kwalifikacje określone odrębnymi przepisami		XIII - XVI
2	Starszy bibliotekarz, starszy dokumentalista			XI - XIV
3	Starszy konserwator książki	wyższe odpowiadające wykonywanej specjalności	2	XI - XIV
4	Bibliotekarz	wyższe bibliotekarskie lub inne wyższe odpowiadające wykonywanej specjalności	3	X - XIII
		inne wyższe	4	
		studium bibliotekarskie	5	
		średnie bibliotekarskie	6	
		inne średnie	8	
4a	Dokumentalista	wyższe odpowiadające wykonywanej specjalności	3	
		studium informacji naukowo-technicznej	5	
4b	Konserwator książki	Wyższe	3	
		Średnie	5	
5	Starszy magazynier biblioteczny	Średnie	6	IX - XIII
6	Starszy technik dokumentalista	średnie i przeszkolenie w zakresie informacji naukowo-technicznej	6	IX - XII
7	Młodszy bibliotekarz	wyższe lub studium bibliotekarskie	-	VIII - XI
		średnie bibliotekarskie	1	
		średnie oraz przeszkolenie bibliotekarskie	-	
7a	Młodszy dokumentalista	wyższe lub studium informacji naukowo- technicznej	-	
7b	Młodszy konserwator książki	wyższe odpowiadające wykonywanej specjalności	-	
		Średnie	3	
8	Technik dokumentalista	średnie i przeszkolenie w zakresie informacji naukowo-technicznej	4	VII - X
9	Magazynier biblioteczny	średnie lub zasadnicze zawodowe	-	VI - X
10	Technik-konserwator książki	średnie techniczne w zakresie wykonywanej specjalności	-	V - IX
11	Młodszy technik dokumentalista	Średnie	-	V - VIII
11a	Pomocnik biblioteczny	zasadnicze zawodowe lub podstawowe	-	

Załącznik nr III

ZASADY NABYWANIA PRAWA ORAZ USTALANIA WYSOKOŚCI I WYPŁACANIA DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA ROCZNEGO

§ 1

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.
2. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
3. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
 - 1) nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły wyższej,
 - 2) zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące,
 - 3) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo do spełnienia obowiązku zastępczej służby poborowych,
 - 4) 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 pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,
 - d) likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - 5) 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 organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
 - e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po spełnieniu obowiązku zastępczej służby poborowych,
 - 6) korzystania:
 - a) z urlopu wychowawczego,
 - b) z urlopu dla poratowania zdrowia,
 - c) przez nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego,
 - 7) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

§ 2

Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:

- 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.

§ 3

1. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając składniki wynagrodzenia przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
2. W przypadkach, o których mowa w § 1 ust. 3, wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego u danego pracodawcy.

§ 4

1. Wynagrodzenie roczne jest wypłacane z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie roczne wypłaca się, z zastrzeżeniem ust. 3, nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.
3. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją pracodawcy, wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.