

KRAJOWA SEKCJA NAUKI NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

**PONADZAKŁADOWY
UKŁAD ZBIOROWY PRACY
DLA PRACOWNIKÓW
UCZELNI PUBLICZNYCH**

Projekt

(w wersji przyjętej przez Radę KSN)

z dnia 4 czerwca 2011 roku

Projekt PUZP do negocjacji
z ministrem właściwym do spraw szkolnictwa wyższego

Warszawa, czerwiec 2011 r.

Spis paragrafów

Wstęp

Preambuła

1. Postanowienia wstępne	§ 1 - §5
2. Pracownicy uczelni.	§ 6 - §10
3. Nawiązanie i ustanie stosunku pracy.	§ 11 - §17
4. Organizacja pracy.	§ 18 - § 19
5. Czas pracy.	§ 20 - § 23
6. Oceny okresowe pracowników.	§ 24 - § 29
7. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą.	§ 30 - § 40
8. Wynagrodzenia zasadnicze.	§ 41 - § 44
9. Dodatek funkcyjny.	§ 45 - § 48
10. Dodatek za staż pracy.	§ 49 - § 53
11. Dodatek za pracę w nocy i za pracę zmianową.	§ 54 - § 55
12. Dodatek specjalny za warunki wykonywania pracy.	§ 56 - § 57
13. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych i nadliczbowych.	§ 58 - § 64
14. Wynagrodzenie dodatkowe.	§ 65 - § 73
15. Inne świadczenia związane z pracą. Nagroda jubileuszowa.	§ 74 - § 79
16. Specjalne fundusze nagród dla pracowników uczelni.	§ 80 - § 81
17. Dodatkowe wynagrodzenie roczne.	§ 82 - § 85
18. Inne świadczenia.	§ 86
19. Świadczenia socjalne.	§ 87
20. Uprawnienia emerytalne.	§ 88
21. Urlopy, dni wolne od pracy. Urlop wypoczynkowy.	§ 89 - § 95
22. Urlop dla celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego.	§ 96 - § 97
23. Urlop dla poratowania zdrowia.	§ 98 - §102
24. Uprawnienia związków zawodowych.	§103 - §125
25. Postanowienia końcowe.	§126 - §137
26. Załączniki – Tabele – dotyczące wynagrodzeń	

PONADZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY
DLA PRACOWNIKÓW UCZELNI PUBLICZNYCH
nadzorowanych przez właściwego ministra do spraw
szkolnictwa wyższego
zawarty w dniu2011r

pomiędzy:

ze strony pracodawców:

WŁAŚCIWYM MINISTREM NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO – w imieniu
pracodawców zatrudniających pracowników uczelni publicznych, działającym w
porozumieniu z:

Ministrem Nauki i Szkolnictwa Wyższego

zwanymi dalej „Stroną Pracodawczą”,

a

ze strony pracowników uczelni:

**właściwymi statutowo organami wszystkich ponadzakładowych organizacji
związkowych reprezentujących pracowników, dla których zawarto
ponadzakładowy układ zbiorowy tj.:**

a) **Rada Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”**, reprezentowana przez
Przewodniczącego KSN Pana Edwarda Malca działającego na podstawie upoważnienia
udzielonego w dniu 30.05.2011 przez Radę Sekretariatu Nauki i Oświaty NSZZ
„Solidarność” zgodnie z §41 ust. 3, pkt. 4 Statutu NSZZ „Solidarność” z siedzibą w
Gdańsku, ul. Wały Jagiellońskie 24

b) **Prezydium Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP** z siedzibą w Warszawie
00-389, ul. Smulikowskiego 6/8 działającym na podstawie upoważnienia udzielonego w
dniu przez Radę Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP zgodnie z art. 70 ust. 1
pkt 2 Statutu Związku Nauczycielstwa Polskiego REPREZENTOWANYM PRZEZ prezesa
Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP Pana

c) **Związek Zawodowy Pracowników Uniwersytetu Zielonogórskiego**

(wskazać inne związki zawodowe podpisujące układ)

(podać funkcję związkową oraz podstawę prawną 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 zatrudniającej go placówce,
 - emerytury i renty,
 - bezpłatnego dokształcania 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.
- Konieczne jest, by do roku **2014** przeciętne wynagrodzenia, finansowane z budżetu państwa za pracę w ramach etatu, w grupach pracowniczych: profesorowie – adiunkci – asystenci – pracownicy nie będący nauczycielami

akademickimi, w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, osiągnęły relację nie niższą niż 3-2-1,2-1,2 oraz aby minimalne i maksymalne stawki wynagrodzenia były określone w relacji do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników uczelni publicznych określa minimalne warunki, jakim odpowiadać ma treść stosunku pracy pomiędzy Pracownikami zatrudnionymi w uczelniach publicznych nadzorowanych przez właściwego ministra do spraw szkolnictwa wyższego, a rektorami tych uczelni.

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy określa szerzej i korzystniej uprawnienia pracownicze uregulowane powszechnie i jednolicie w prawodawstwie pracy, w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym oraz innych przepisach.

Strony ustalają, że przyznawanie świadczeń związanych ze stosunkiem pracy pracownikom objętym Ponadzakładowym Układem Zbiorowym, traktowanie w dziedzinie zatrudnienia, podwyższania kwalifikacji, awansów i warunków pracy – wolne są od jakichkolwiek decyzji o charakterze dyskryminacyjnym. Jakakolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne oraz przynależność związkową – jest zabroniona.

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.

1. Postanowienia wstępne

§ 1

1. Układ obejmuje pracowników zatrudnionych w publicznych uczelniach nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego. Układ stosuje się odpowiednio do pracowników Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego w Lublinie.
2. Dla pracowników objętych układem, do których mają zastosowanie odrębne przepisy, postanowienia układu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.
3. Akty prawne wewnątrzuczelniane (w tym min. Zarządzenia Rektora, Uchwały Senatu, pisma okólne Rektora, Kanclerza, Kwestora, itd.), które regulują warunki pracy, wynagradzania, nagradzania, bytu, wypoczynku oraz inne sprawy pracowników, emerytów i ich rodzin, wymagają odrębnego uzgodnienia ze związkami zawodowymi.

§ 2

Ilekroć w układzie jest mowa o:

- 1) **„układzie”** bez bliższego określenia - oznacza to niniejszy ponadzakładowy układ zbiorowy pracy;
- 2) **„ustawie”** - oznacza to ustawę dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (**Dz. U. Nr 164, poz. 1365 z 2005 r. z późn. zm.**);
- 3) **„pracownikach”** bez bliższego określenia - oznacza to wszystkich pracowników uczelni;
- 4) **„nauczycielach akademickich”** - oznacza to pracowników naukowych, naukowo dydaktycznych, dydaktycznych oraz dyplomowanych bibliotekarzy i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej w rozumieniu przepisów ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym;
- 5) **„szkole wyższej”** lub **„uczelni”** bez bliższego określenia - oznacza to uczelnie publiczne podlegające postanowieniom niniejszego układu;
- 6) **„związkach zawodowych”** bez bliższego określenia - oznacza to wszystkie ponadzakładowe organizacje związkowe, które zawarły niniejszy układ ze strony pracowników;
- 7) **„zakładowej lub międzyzakładowej 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;
- 8) **„podmiot oceniający”** - oznacza zespół oceniający lub komisję oceniającą;
- 9) **„pracodawcy”** - oznacza to **uczelnie publiczną, w imieniu której działa rektor**
- 10) **„statucie”** - oznacza to wewnętrzny akt prawny uczelni ustalany wg przepisów ustawy;
- 11) **„konsultacjach”** - rozumie się przez to proces dyskusji i debaty nie obejmujący pertraktacji i osiągania kompromisu; nie musi to prowadzić do zawarcia porozumienia przez Strony w nim uczestniczące;
- 12) **„opiniowaniu”** - należy przez to rozumieć formę dialogu społecznego inicjowanego przez Pracodawcę, celem poznania opinii organizacji związkowych działających w uczelni publicznej;

- 13) „uzgodnieniu ze związkami zawodowymi” – należy przez to rozumieć ujednolicenie stanowisk Stron w wyniku negocjacji Pracodawcy - *upoważnionego przedstawiciela rektora* z przedstawicielami działających w uczelni zakładowych organizacji związkowych i akceptacji wynegocjonowanego lub przedstawionego przez Pracodawcę stanowiska przez organy statutowe tych organizacji.

§ 3

1. Przedmiotem regulacji układu są regulacje prawne dotyczące pracowników uczelni publicznej a w szczególności:
 - a) ogólne zasady zatrudniania i zwalniania pracowników,
 - b) zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą,
 - c) dodatkowe uprawnienia pracownicze,
 - d) wzajemne zobowiązania stron układu.
 - e) normy i zasady organizacji czasu pracy.
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 stosownie do zakresu zadań i obowiązków wynikających z przepisów ustawy i innych aktów prawnych.
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

1. Nauczyciele akademicki, pracownicy uczelni niebędący nauczycielami akademickimi, słuchacze studiów doktoranckich i studenci tworzą samorządną społeczność akademicką.
2. Społeczność akademicka uczestniczy w zarządzaniu uczelnią przez wybieralne organy kolegialne i jednoosobowe. W organach kolegialnych reprezentowane są wszystkie grupy społeczności akademickiej, o których mowa w ust. 1.
3. Decyzje organów uczelni dotyczące poszczególnych grup społeczności akademickiej są podejmowane po zasięgnięciu opinii tych grup lub ich przedstawicieli wybranych na zasadach określonych w statucie.
4. Przepis ust. 3 nie narusza uprawnień związków zawodowych wynikających z innych ustaw oraz niniejszego układu.

§ 5

W sprawach nie uregulowanych postanowieniami układu stosuje się przepisy: ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i z późniejszymi zmianami, Kodeksu pracy i innych ustaw z zakresu prawa pracy oraz akty wykonawcze wydane na ich podstawie.

2. Pracownicy uczelni

§ 6

1. Pracownikami uczelni są nauczyciele akademicki oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi.
2. Nauczycielami akademickimi są:
 - 1) pracownicy naukowo – dydaktyczni;
 - 2) pracownicy dydaktyczni;
 - 3) pracownicy naukowci;
 - 4) dyplomowani bibliotekarze oraz dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej.
3. Pracownikami uczelni niebędącymi nauczycielami akademickimi są:
 - 1) pracownicy naukowo - techniczni i pracownicy inżynieryjno – techniczni;
 - 2) pracownicy biblioteczni;
 - 3) pracownicy działalności wydawniczej i poligraficznej;
 - 4) pracownicy należący do personelu lotniczego, zatrudnieni w ośrodkach kształcenia lotniczego;
 - 5) pracownicy administracyjni i pracownicy obsługi.

§ 7

1. Pracownicy naukowo-dydaktyczni są obowiązani:
 1. kształcić i wychowywać studentów, w tym nadzorować opracowywanie przez studentów prac zaliczeniowych, semestralnych, dyplomowych, pod względem merytorycznym i metodycznym;
 2. prowadzić badania naukowe i prace rozwojowe, rozwijać twórczość naukową albo artystyczną;
 3. uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni.
2. Pracownicy naukowci mają obowiązki określone w ust. 1 pkt 2 i 3.
3. Do obowiązków nauczycieli akademickich posiadających tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego należy również kształcenie kadry naukowej.
4. Pracownicy dydaktyczni są obowiązani:
 - 1) kształcić i wychowywać studentów, w tym nadzorować opracowywanie przez studentów prac zaliczeniowych, semestralnych, dyplomowych, pod względem merytorycznym i metodycznym
 - 2) podnosić swoje kwalifikacje zawodowe;
 - 3) uczestniczyć w pracach organizacyjnych uczelni.
5. Nauczyciele akademicki zatrudnieni w uczelni zawodowej mogą uczestniczyć w pracach badawczych. Warunki prowadzenia tych prac określa organ kolegialny uczelni wskazany w statucie.

§ 8

1. Nauczyciele akademicki zatrudnieni w uczelni medycznej lub innej uczelni prowadzącej działalność w dziedzinie nauk medycznych uczestniczą w sprawowaniu

opieki zdrowotnej poprzez wykonywanie zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w szpitalach klinicznych lub oddziałach innych zakładów opieki zdrowotnej (szpitali), udostępnianych tym uczelniom na zasadach określonych w przepisach o zakładach opieki zdrowotnej.

2. W udzielaniu świadczeń zdrowotnych, o których mowa w ust. 1, nauczyciele akademicki uczestniczą na podstawie odrębnej umowy zawartej ze szpitalem klinicznym albo innym zakładem opieki zdrowotnej (szpitalem).

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do podstawowych jednostek organizacyjnych uczelni publicznych działających w zakresie nauk weterynaryjnych.

§ 9

Dyplomowani bibliotekarze oraz dyplomowani pracownicy dokumentacji i informacji naukowej oraz pozostali pracownicy biblioteczni zatrudnieni są w uczelni w celu prowadzenia działalności informacyjno - bibliotecznej wspierającej dydaktykę i badania naukowe.

§ 10

1. Pracownikami naukowo - technicznymi są osoby zatrudnione w uczelni w celu udziału w badaniach naukowych, świadczenia pomocy w przygotowaniu i prowadzeniu zajęć dydaktycznych, wykonywaniu prac usługowo - badawczych oraz świadczenia pomocy w przygotowaniu stanowiska pomiarowego do prac licencjackich, magisterskich i doktorskich.

2. 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.

3. Pracownikami administracji są osoby zatrudnione w uczelni w celu wykonywania prac administracyjnych, finansowych i księgowania związanych z realizacją planów rzeczowo - finansowych, obsługą procesu dydaktycznego oraz spraw pracowników, słuchaczy studiów doktoranckich i studentów.

4. Pracownikami obsługi są osoby zatrudnione w uczelni w celu utrzymania budynków i pomieszczeń w należyтым porządku i stanie technicznym.

3. Nawiązanie i ustanie stosunku pracy

§ 11

1. Nawiązanie stosunku pracy z nauczycielem akademickim następuje na podstawie mianowania albo umowy o pracę. Na podstawie mianowania zatrudnienia się wyłącznie nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora. Zatrudnienie na podstawie mianowania następuje w pełnym wymiarze czasu pracy.

2. Nauczyciele akademicki zatrudnieni przed okresem obowiązywania niniejszego PUZP na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas nieokreślony pozostają zatrudnieni na tych samych zasadach i zachowują tę samą formę stosunku pracy.

3. Nauczyciele akademicki zatrudnieni przed okresem obowiązywania niniejszego PUZP na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas określony pozostają zatrudnieni na dotychczasowych zasadach i stanowisku do czasu upływu okresu zatrudnienia wskazanego w akcie mianowania albo w umowie o pracę.

4. Stosunek pracy z nauczycielem akademickim w uczelni publicznej nawiązuje i rozwiązuje rektor w trybie określonym w statucie z zastrzeżeniem przepisów ustawy. Stosunek pracy z nauczycielem akademickim na podstawie umowy o pracę nawiązuje rektor na okres co najmniej pełnego roku akademickiego.

5. Pomiędzy nauczycielem akademickim a zatrudnionym w tej samej uczelni jego małżonkiem, krewnym lub powinowatym do drugiego stopnia włącznie oraz osobą pozostającą w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli nie może powstać stosunek bezpośredniej podległości służbowej. Nie dotyczy to osób pełniących funkcje organów jednoosobowych uczelni, dla których ustawa przewiduje powoływanie ich w drodze wyborów

6. Wymogi kwalifikacyjne dotyczące zatrudnienia nauczyciela akademickiego określają ustawa i statut uczelni.

§ 12

1. Pracownicy uczelni niebędący nauczycielami akademickimi są zatrudnieni na podstawie umowy o pracę.

2. Umowę zawiera rektor lub inny organ uczelni wskazany w statucie albo kanclerz jeśli został wskazany w statucie.

§ 13

1. Stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego zatrudnionego w uczelni publicznej wygasa z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on sześćdziesiąty piąty rok życia.

2. Stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora, zatrudnionego na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub zwyczajnego w uczelni publicznej, wygasa z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on siedemdziesiąty rok życia.

3. Stosunek pracy mianowanego nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub zwyczajnego przed terminem obowiązywania niniejszego PUZP wygasa z końcem roku akademickiego, w którym ukończył on 70 rok życia.

§ 14

1. Tryb rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim określa ustawa.

2. Rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w Kodeksie pracy, z tym, że rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem semestru.

3. Wygaśnięcie stosunku pracy mianowanego nauczyciela akademickiego stwierdza rektor.

§ 15

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.

§ 16

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 semestru.

2. Okres wypowiedzenia umowy o pracę z osobą niebędącą nauczycielem akademickim zatrudnioną 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.

§ 17

1. W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy.

2. Pracownik w momencie rozwiązania stosunku pracy może złożyć oświadczenie o chęci ponownego zatrudnienia podając swój adres.

3. Regulacja warunków pracy nieuregulowanych niniejszym układem wymaga konsultacji ze związkami zawodowymi działającymi w danej uczelni.

4. Organizacja pracy

§18

1. Rektor 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. Rektor w uzgodnieniu z działającymi w uczelni zakładowymi organizacjami związkowym ustala techniczne wyposażenie poszczególnych stanowisk pracy.
4. Strony układu będą podejmować działania mające na celu eliminowanie potencjalnych czynników wywołujących stres pracowników związany z pracą oraz działania informacyjno – szkoleniowe dla pracowników w tym związki zawodowe dla swoich członków w zakresie problematyki dotyczącej stresu w miejscu pracy.
5. Organy uczeni lub przełożeni mają obowiązek pisemnego udzielenia odpowiedzi na skierowane do nich skargi, wnioski i inne pisma pracowników dotyczące pracy; niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 21 dni od ich doręczenia.

§ 19

Roczny wymiar zajęć dydaktycznych ustalany jest na następny rok akademicki stosowną uchwałą senatu nie później niż do dnia 31 maja bieżącego roku kalendarzowego.

5. Czas pracy

§ 20

1. Czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych na potrzeby procesu dydaktycznego i pracy naukowej. Czas pracy nauczyciela akademickiego uczestniczącego w sprawowaniu opieki zdrowotnej, o której mowa w § 22 jest określony ponadto zakresem jego obowiązków związanych z zapewnieniem ciągłej opieki nad pacjentami szpitali klinicznych lub oddziałów innych zakładów opieki zdrowotnej.
2. Do wymiaru czasu pracy pracowników naukowo - dydaktycznych zalicza się:
 - 1) obowiązujące zajęcia dydaktyczne ustalone w godzinach obliczeniowych odpowiadających 45 minutom, do których zalicza się: wykłady, zajęcia lekcyjne, ćwiczenia, konwersatoria, proseminaria, seminaria, zajęcia laboratoryjne, lektoraty, demonstracje prowadzonych operacji lub przebiegu procesów technologicznych zjawisk, urządzenie ekspozycji służących do samodzielnej nauki studentów oraz inne zajęcia określone przez senat uczelni,
 - 2) inne zajęcia dydaktyczne, do których w szczególności zalicza się:
 - a) konsultacje dla studentów w zakresie przedmiotów objętych tokiem studiów,

- b) ocenianie wiedzy i umiejętności studentów, w tym w formie egzaminu, oceny prac kontrolnych, projektowych, a także ocenianie wiedzy i umiejętności kandydatów na studia czy innych osób, których wiedzę lub umiejętności ocenia się w ramach prowadzonych przez uczelnię działalności,
 - c) promotorstwo prac dyplomowych,
 - d) recenzowanie prac dyplomowych i udział w komisjach egzaminacyjnych lub obrony prac dyplomowych,
 - e) działalność publikatorską o charakterze dydaktycznym, w tym publikowania skryptów i materiałów pomocniczych dla studentów,
 - f) przygotowywanie zajęć, w tym stosownych eksperymentów, pokazów itp.
 - g) prowadzenie działalności o charakterze popularyzatorskim dla uczniów szkół, opieka nad kołami naukowymi,
 - h) prowadzenie praktyk studenckich,
 - i) koordynowanie zagranicznej wymiany studenckiej
- 3) zajęcia organizacyjne niezbędne do prowadzenia dydaktyki, wynikające z rozkładu zajęć,
- 4) prace badawcze niezbędne do prowadzenia zajęć dydaktycznych i kształcenia kadr oraz inne prace badawcze finansowane ze środków uczelni.

3. Do wymiaru czasu pracy pracowników dydaktycznych zalicza się zajęcia wymienione w ust. 1, ust. 2 pkt 2), pkt 2), pkt 3).

4. Zasady ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, rodzaje zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, w tym wymiar zadań dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk oraz zasady obliczania godzin dydaktycznych określa senat po zasięgnięciu opinii związków zawodowych.

5. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosi:

- 1) od 120 do 210 godzin dydaktycznych - dla pracowników naukowo - dydaktycznych;
- 2) od 240 do 360 godzin dydaktycznych - dla pracowników dydaktycznych, z zastrzeżeniem pkt 3;
- 3) od 300 do 540 godzin dydaktycznych - dla pracowników dydaktycznych zatrudnionych na stanowiskach lektorów i instruktorów lub równorzędnych.

6. Rektor, powierzając nauczycielowi akademickiemu wykonywanie ważnych zadań dla uczelni może - w zakresie i na warunkach określonych w statucie - obniżyć wymiar jego zajęć dydaktycznych w okresie wykonywania powierzonych zadań poniżej dolnej granicy wymiaru ustalonej zgodnie z ust. 5.

7. Szczegółowy zakres i wymiar obowiązków nauczyciela akademickiego ustala kierownik jednostki organizacyjnej określonej w statucie w oparciu o ustalenia Układu.

8. Zajęcia dydaktyczne mogą być wykonywane również poza uczelnią, a w szczególności w gimnazjum i szkole ponadgimnazjalnej prowadzonych przez uczelnię na zasadach określonych przez senat.

9. Wymiar zajęć dydaktycznych nie może przekroczyć:

- 1) 10 godzin dydaktycznych dziennie oraz 20 godzin dydaktycznych tygodniowo dla pracowników naukowo - dydaktycznych,
- 2) 10 godzin dydaktycznych dziennie oraz 30 godzin dydaktycznych tygodniowo dla pracowników dydaktycznych.

- 3) 15 godzin dydaktycznych w kolejnych dwóch, następujących po sobie dniach dla pracowników naukowo – dydaktycznych oraz dydaktycznych.

10. Obowiązkowy wymiar czasu pracy dyplomowanych bibliotekarzy, dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, a także pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, zatrudnionych na stanowiskach kustosza bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty wynosi 36 godzin tygodniowo.

11. Czas pracy pozostałych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wynosi 40 godzin tygodniowo.

§ 21

1. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu nauczania, pracownik naukowo-dydaktyczny, dydaktyczny może być obowiązany prowadzić zajęcia dydaktyczne w godzinach ponadwymiarowych, w wymiarze nieprzekraczającym dla pracownika naukowo - dydaktycznego 1/4, a dla pracownika dydaktycznego 1/2 wymiaru obowiązków dydaktycznych, określonego zgodnie z § 22 ust. 5

2. Pracownikowi naukowo-dydaktycznemu i dydaktycznemu za jego zgodą, może być powierzone prowadzenie zajęć dydaktycznych w wymiarze przekraczającym liczbę godzin ponadwymiarowych określoną w ust. 1. Zasady oraz tryb powierzania tych zajęć określa senat, po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji związkowych.

3. Pracownicy – nauczyciel akademickiego w okresie ciąży nie można zatrudnić w godzinach ponadwymiarowych bez jej zgody.

4. Pracownika wychowującego dziecko do lat czterech nie można zatrudnić w godzinach ponadwymiarowych bez jego zgody.

§ 22

1. Nauczyciele akademicy zatrudnieni w uczelni medycznej lub innej uczelni prowadzącej działalność w dziedzinie nauk medycznych uczestniczą w sprawowaniu opieki zdrowotnej poprzez wykonywanie zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych w szpitalach klinicznych lub oddziałach innych zakładów opieki zdrowotnej (szpitali), udostępnianych tym uczelniom na zasadach określonych w przepisach o zakładach opieki zdrowotnej.

2. W udzielaniu świadczeń zdrowotnych, o których mowa w ust. 1, nauczyciele akademicy uczestniczą na podstawie odrębnej umowy zawartej ze szpitalem klinicznym albo innym zakładem opieki zdrowotnej (szpitalem).

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do podstawowych jednostek organizacyjnych uczelni publicznych działających w zakresie nauk weterynaryjnych.

§ 23

1. Czas pracy pracowników uczelni jest realizowany w pięciodniowym tygodniu pracy.

2. Dniem wolnym od pracy wynikającym z rozkładu: 36 - godzinnego czasu pracy lub odpowiednio, 40 - godzinnego czasu pracy oraz czasu określonego zakresem obowiązków, o których mowa w § 22 ust. 1 w pięciodniowym tygodniu pracy jest niedziela, a jedynie w uzasadnionych przypadkach inny dzień tygodnia wskazany w regulaminie pracy.

6. Oceny okresowe pracowników

§ 24

Wszyscy nauczyciele akademicki podlegają okresowej ocenie, w szczególności w zakresie należytego wykonywania obowiązków określonych w § 7, § 8, § 9 oraz przestrzegania prawa autorskiego i praw pokrewnych, a także prawa własności przemysłowej.

§ 25

1. Oceny dokonuje podmiot wskazany w statucie, nie rzadziej niż raz **na dwa lata** lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której nauczyciel akademicki jest zatrudniony. Oceny nauczyciela akademickiego posiadającego tytuł naukowy profesora, zatrudnionego na podstawie mianowania, dokonuje się nie rzadziej niż raz na cztery lata. Kryteria oceny oraz tryb jej dokonywania z uwzględnieniem możliwości zasięgania opinii ekspertów spoza uczelni, określa statut. Jeśli w statucie uczelni określono, że jednym z podstawowych kryteriów okresowej oceny nauczycieli akademickich, będących pracownikami naukowo - dydaktycznymi, są wyniki ich pracy naukowo-dydaktycznej, to należy je rozumieć jako potwierdzenie prowadzenia badań naukowych oraz podnoszenie kwalifikacji, a także uczestniczenie w kształceniu studentów oraz innych uczestników studiów i kursów prowadzonych przez szkołę wyższą.

2. Przy dokonywaniu oceny nauczyciela akademickiego dotyczącej wypełniania obowiązków dydaktycznych zasięga się opinii studentów i doktorantów, po zakończeniu każdego cyklu zajęć dydaktycznych. Zasady zasięgania tych opinii i sposób ich wykorzystania określa statut uczelni.

3. W przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej, dodatkową ocenę przeprowadza się po upływie co najmniej roku. Dodatkowa ocena nauczyciela akademickiego powinna obejmować kolejny okres zatrudnienia następujący bezpośrednio po okresie ocenianym poprzednio, a więc okres liczony od końca okresu zatrudnienia podlegającego poprzedniej ocenie.

4. Do okresu, o którym mowa w ust. 1, nie wlicza się okresu nieobecności w pracy wynikającej z przebywania na urlopie bezpłatnym, urlopie macierzyńskim, urlopie wychowawczym lub urlopie dla poratowania zdrowia oraz okresu służby wojskowej lub służby zastępczej.

§ 26

1. W posiedzeniach podmiotu oceniającego na wniosek jego członka może wziąć udział z głosem doradczym bezpośredni przełożony ocenianego nauczyciela akademickiego. W

posiedzeniach podmiotu oceniającego uczestniczą również przedstawiciele zakładowych organizacji związkowych.

2. Podmiot oceniający z własnej inicjatywy lub na wniosek zainteresowanego wysłuchuje jego wyjaśnień.

§ 27

1. O podjętej decyzji przewodniczący podmiotu oceniającego powiadamia na piśmie zainteresowanego oraz jego bezpośredniego przełożonego.

2. Decyzja negatywna wymaga pisemnego uzasadnienia. Decyzję innego rodzaju uzasadnia się na wniosek zainteresowanego lub jego bezpośredniego przełożonego.

§ 28

1. Od oceny podmiotu oceniającego przysługuje zainteresowanemu odwołanie do uczelnianego zespołu odwoławczego.

2. Odwołanie może złożyć także bezpośredni przełożony zainteresowanego (dyrektor instytutu, kierownik katedry, kierownik zakładu) lub dziekan.

3. Odwołanie, o którym mowa w ust. 1 i 2, wnosi się w terminie 30 dni od dnia doręczenia decyzji podmiotu oceniającego.

4. Decyzje uczelnianego podmiotu odwoławczego są ostateczne w administracyjnym toku instancji uczelnianej.

O podjętej decyzji przewodniczący uczelnianego podmiotu odwoławczego powiadamia na piśmie zainteresowanego oraz jego bezpośredniego przełożonego.

§ 29

1. Uczelniany podmiot odwoławczy jest powoływany przez senat.

2. Przewodniczącym uczelnianego podmiotu odwoławczego jest rektor.

3. W posiedzeniach uczelnianego podmiotu odwoławczego bierze udział z głosem doradczym bezpośredni przełożony ocenianego nauczyciela akademickiego oraz przedstawiciele zakładowych organizacji związkowych.

7. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą.

§ 30

1. Wysokość środków z budżetu państwa zagwarantowane w ustawie budżetowej na wynagrodzenia określa się tak, aby wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę w ramach etatu, w uczelni publicznej finansowanego z dotacji stacjonarnej, w poszczególnych grupach pracowników nie była niższa:

1) w grupie stanowisk profesorów – od 300%,

- 2) w grupie stanowisk docentów, adiunktów i starszych wykładowców, starszych kustoszy dyplomowanych, starszych dokumentalistów dyplomowanych, kustoszy dyplomowanych i dokumentalistów dyplomowanych, a także adiunktów bibliotecznych i adiunktów dokumentacji i informacji naukowej - od 200 %,
- 3) w grupie stanowisk asystentów, wykładowców, lektorów, instruktorów, asystentów bibliotecznych, asystentów dokumentacji i informacji naukowej - od 120%
- 4) w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi od było 120%

w relacji do prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej określonego w ustawie budżetowej na dany rok kalendarzowy, z uwzględnieniem zasady, że wysokość indywidualnych stawek poszczególnych składników wynagrodzenia pracowników uczelni ustala rektor **w uzgodnieniu z** zakładowymi organizacjami związkowymi.

2. Przy wyliczeniu środków z budżetu państwa na wynagrodzenia na dany rok, zgodnie z ust. 1 przyjmuje się liczbę pracowników w poszczególnych grupach wg stanu na dzień 31 grudnia roku poprzedniego.

3. Ustala się 3-letni okres osiągnięcia wskaźników wymienionych w pkt. 1 z uwzględnieniem, że w okresie trzech lat tj. 2012 - 2014 minimalne i maksymalne stawki wynagrodzenia za pracę w ramach etatu będą rosły jak wskazano w Załączniku 1, Załączniku 2, Załączniku 3.

§ 31

1. Środki na wynagrodzenia dla pracowników uczelni objętych niniejszym układem określa senat w ramach środków posiadanych przez uczelnię.

2. Senat uczelni może przeznaczyć dodatkowe środki na zwiększenie wynagrodzeń, w tym także ponad wysokość ustaloną na podstawie niniejszego układu, o których mowa w ust. 1, jeżeli uczelnia posiada na ten cel środki pochodzące z innych źródeł niż z budżetu państwa. Zasady podziału tych środków są ustalane z zachowaniem uprawnień związków zawodowych.

3. Senat uczelni publicznej w rocznym planie rzeczowo-finansowym ujmuje dane o zatrudnieniu i środkach na wynagrodzeniach wynikających ze stosunku pracy w grupach pracowników na stanowiskach, o których mowa w § 6 w podziale na wynagrodzenia osobowe i dodatkowe wynagrodzenia roczne z wyodrębnieniem środków na nagrody, o których mowa w § 74 i § 80 układu z zachowaniem postanowień ust. 1.

4. Kwestura uczelni publicznej zobowiązana jest na podstawie danych, o których mowa w ust. 3 poinformować zakładowe organizacje związkowe najpóźniej w ciągu 14 dni od dnia przyjęcia przez senat planu rzeczowo-finansowego o średnich wynagrodzenia w grupach, o których mowa w § 32 ust. 1.

§ 32

1. Wynagrodzenie pracownika uczelni składa się z wynagrodzenia zasadniczego i innych składników określonych w niniejszym układzie.

2. Pracownik naukowo - dydaktyczny miesięczne wynagrodzenie zasadnicze otrzymuje za:

- 1) prowadzenie badań naukowych niezbędnych do prowadzenia procesu dydaktycznego,
- 2) pracę dydaktyczną,
- 3) uczestniczenie w pracach organizacyjnych na potrzeby procesu dydaktycznego i pracy naukowej

3. Pracownik dydaktyczny miesięczne wynagrodzenie zasadnicze otrzymuje za;

- 1) pracę dydaktyczną,
- 2) uczestniczenie w pracach organizacyjnych uczelni na potrzeby procesu dydaktycznego.

4. Przepisy płacowe w uczelni podjęte w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi mogą przewidywać jeszcze inne składniki wynagrodzenia dla pracowników uczelni.

5. Szczegółowe zasady kształtowania wynagrodzeń w uczelni określone są przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w uczelni z zachowaniem zasady, że w całej uczelni pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę.

6. Regulacja warunków płacy nieuregulowanych w niniejszym układzie wymaga uzgodnienia ze związkami zawodowymi.

§ 33

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika ustala rektor lub inny organ uczelni albo kanclerz w zakresie swoich kompetencji wskazanych w statucie.

§ 34

1. Wynagrodzenie przysługujące rektorowi uczelni publicznej ustala minister właściwy wskazany w ustawie.

2. Wynagrodzenie z dodatkowych środków, o których mowa w § 29 ust. 4 układu, przyznaje rektorowi na wniosek senatu właściwy minister, a pozostałym pracownikom – rektor na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, w której pracownik jest zatrudniony lub z własnej inicjatywy.

2. Zasady podziału tych środków, o których mowa w ust. 2 ustalane są z zachowaniem uprawnień związków zawodowych.

§ 35

W uczelni wynagrodzenia wszystkich pracowników są jawne, nie podlegają ochronie danych osobowych.

§ 36

1. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry, a pozostałe składniki wynagrodzenia wypłacane są z dołu, po dokonaniu rozliczenia pracy lub zadań.

2. Prawo do wypłaconego z góry wynagrodzenia wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
3. Wszystkie wynagrodzenia pracownikom niebędącymi nauczycielami akademickimi wypłaca się z dołu z zastrzeżeniem § 39 niniejszego układu.

§ 37

1. Ustala się tablele:

- 1) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach: naukowo - dydaktycznych, naukowych, dydaktycznych i schematu ich poprawy w latach 2012-2014 stanowiącą załącznik nr 1 do układu;
- 2) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego i kwalifikacji i zaszeregowania na stanowiskach pracowników bibliotecznych i pracowników dokumentacji i informacji naukowej, i schematu ich poprawy w latach 2012-2014 stanowiącą załącznik nr 2 do układu;
- 3) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, zaszeregowania i kwalifikacji pracowników naukowo - technicznych, inżynieryjno - technicznych, administracyjnych, ekonomicznych i obsługi i schematu ich poprawy w latach 2012-2014 (Tabela A) oraz kwalifikacji i zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i schematu ich poprawy w latach 2012-2014 (Tabela B), stanowiących załącznik nr 3 do układu;
- 4) miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowisk, zaszeregowania, kwalifikacji pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej i schematu ich poprawy w latach 2012-2014, stanowiącą załącznik nr 4 do układu;
- 5) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich obowiązujących w kadencji uczelni w latach 2012-2014, stanowiącą załącznik nr 5 do układu;
- 6) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, obowiązujących w kadencji uczelni w latach 2012-2014, stanowiącą załącznik nr 6 do układu;
- 7) miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, obowiązujących w kadencji uczelni w latach 2012-2014, stanowiącą załącznik nr 7 do układu;
- 8) stawek za godziny nadwymiarowe dla nauczycieli akademickich stanowiącą załącznik nr 8 do układu;

§ 38

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. Składniki wynagrodzenia, które wypłacane są nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry i inne składniki wynagrodzenia nauczyciela akademickiego, z uwzględnieniem zasady, że prawo do wypłaconego z góry wynagrodzenia wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.

§ 39

1. Pracownik 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, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży, a także poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia i zasiłku chorobowego obliczanego na zasadach przewidzianych w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.
3. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 2 prawo do dodatku funkcyjnego nauczyciel akademicki zachowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, ust. 2:
 - 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.

§ 40

1. Wzrost wysokości wynagrodzenia w czasie trwania stosunku pracy z powodu awansu lub innych przyczyn następuje z pierwszym dniem danego miesiąca kalendarzowego, w którym pracownik uzyskał decyzję o wzroście wynagrodzenia.
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.

8. Wynagrodzenie zasadnicze

§ 41

1. Stawki wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk i kategorii zaszeregowania określają załączniki nr 1, nr 2 układu.
2. W akcie mianowania lub w umowie o pracę stawkę wynagrodzenia zasadniczego wpisuje się kwotowo.

§ 42

- 1.** Stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalone w załącznikach nr 1, nr 2, nr 3 do układu przysługują pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy.

§ 43

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

§ 44

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 warunki pracy.

Dodatki do wynagrodzenia zasadniczego

9. Dodatek funkcyjny

§ 45

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem oraz radcy prawnemu, z tym że zespół kierowany przez pracowników wymienionych w załączniku nr 6 i 7 do układu nie może liczyć mniej niż pięć osób, łącznie z osobą kierującą tym zespołem. Zasady przyznawania tego dodatku uzgadnia się z zakładowymi organizacjami związkowymi.

2. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby pracowników, słuchaczy studiów doktoranckich i studentów kierowanej jednostki lub komórki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją. Zasady przyznawania tego dodatku uzgadnia się z zakładowymi organizacjami związkowymi.

3. Inspektorowi nadzoru inwestorskiego przysługuje dodatek funkcyjny za czas wykonywania czynności nadzoru inwestorskiego. Zasady przyznawania tego dodatku uzgadnia się z zakładowymi organizacjami związkowymi.

4. Pracownikowi, o którym mowa w tabeli B zawartej w załączniku nr 3 do układu, zatrudnionemu na stanowisku robotniczym, który dodatkowo organizuje i kieruje pracą brygady składającej się, z co najmniej z 5 osób, łącznie z brygadzystą, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości do 15 % wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania. Zasady przyznawania tego dodatku uzgadnia się z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 46

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia pełnienia funkcji kierowniczej do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej pełnienia.

2. Pracownik traci prawo do dodatku funkcyjnego w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż trzy miesiące.
3. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych.

§ 47

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.

§ 48

Dodatek funkcyjny rektorowi przyznaje oraz ustala jego wysokość właściwy minister.

10. Dodatek za staż pracy

§ 49

1. Pracownikowi uczelni przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1 % wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 25 % wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek za staż pracy wypłacany jest pracownikowi z góry.

§ 50

1. Jeżeli nabycie prawa do dodatku, o którym mowa w § 47 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.

§ 51

W przypadku, gdy praca w uczelni stanowi dodatkowe zatrudnienie, prawo do dodatku, o którym mowa w § 49 ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Przy ustalaniu okresu uprawniającego do tego dodatku w dodatkowym miejscu zatrudnienia nie uwzględnia się okresów zatrudnienia w podstawowym miejscu pracy.

§ 52

Przy ustalaniu okresów pracy, od których zależy prawo pracownika do dodatku, o którym mowa w § 51 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) okres odbywania studiów doktoranckich nie dłuższy niż cztery lata,
- 5) okresy pobytu za granicą, wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.

§ 53

Dodatek, o którym mowa w § 51 przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

11. Dodatek za pracę w nocy i za pracę zmianową

§ 54

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie [art. 151⁸](#) § 1 Kodeksu pracy.

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.

§ 55

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.

12. Dodatek specjalny za warunki wykonywania pracy

§ 56

1. Ze względu na warunki wykonywania pracy uważa się tylko prace wykonywane z:
 - 1) substancjami chemicznymi,
 - 2) substancjami rakotwórczymi,
 - 3) czynnikami biologicznymi,
 - 4) promieniowaniem jonizującym.
2. Prace określone w ust. 1 uważa się za wykonywane w warunkach uzasadniających przyznanie dodatku, jeżeli w środowisku pracy są przekroczone najwyższe 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.
3. Podstawę przyznania dodatku 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.
4. Dodatek specjalny przysługuje pracownikowi wykonującemu prace, o których mowa w punktach 1), 2), i 3) ust. 1 co najmniej przez 40 godzin w miesiącu, natomiast pracownikowi wykonującemu prace wymienione w punkcie 4) ust. 1 - przez połowę dopuszczalnego czasu przebywania w strefie zagrożenia - niezależnie od wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.

§ 57

Tryb postępowania w sprawie przyznania specjalnego dodatku za warunki wykonywania pracy określa stosowne zarządzenie rektora lub inny dokument będący zakładowym źródłem prawa pracy opracowany w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi oraz ze społecznym inspektorem pracy.

13. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych i nadliczbowych oraz świadczenia

§ 58

1. Wynagrodzenie pracowników naukowo - dydaktycznych i dydaktycznych za godziny nadwymiarowe, o których mowa w § 23 ust. 1 układu naliczane jest według stawek określonych w załączniku nr 6.
2. Stawka za godzinę nadwymiarową nie może być niższa niż stawka godzinowa wynagrodzenia zasadniczego pracownika naukowo - dydaktycznego lub dydaktycznego wyliczona według zasady, określonej w § 43.

3. Za godzinę dydaktyczną przekraczającą liczbę godzin ponadwymiarowych, o których mowa w § 23 ust. 1 nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie o 30% wyższe od stawki za godziny ponadwymiarowe.

§ 59

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

§ 60

W czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego, godziny zajęć dydaktycznych, wynikające z pensum dydaktycznego, ustalonego na podstawie uchwał senatu oraz na podstawie decyzji kierownika jednostki organizacyjnej określonej w statucie, które według planu zajęć przypadają na okres tej nieobecności, zalicza się dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem.

§ 61

Nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu jego zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego, przewidzianej nieobecności w pracy związanej w szczególności z długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, urlopem macierzyńskim lub ustania zatrudnienia przed zakończeniem roku akademickiego, zalicza się przy ustalaniu liczby przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą ustalonego dla danego stanowiska rocznego pensum dydaktycznego za każdy tydzień nieobecności przypadającej na okres, w którym w uczelni prowadzone są zajęcia dydaktyczne, zgodnie z aktualnym zarządzeniem Rektora w sprawie podziału roku akademickiego.

§ 62

Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się, po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem z uwzględnieniem zasad wynikających z § 56 i 57 układu, raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego, z tym, że rektor może zarządzić rozliczanie tych zajęć w krótszych okresach.

§ 63

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie pensum dydaktycznego, o którym mowa w § 19 układu. Wynagrodzenie wypłacone za okresy krótsze niż rok akademicki nie podlega przeliczeniu.

§ 64

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika niebędącego nauczycielem akademickim normy czasu pracy wynikające z tygodniowego i miesięcznego czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości wynikającej z zasad określonych w Kodeksie pracy.

14. Wynagrodzenie dodatkowe

§ 65

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim 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 regulaminem premiowania, ustalonym przez rektora w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 66

Dodatkowe wynagrodzenie jest przyznawane nauczycielom akademickim za:

- 1) udział w pracach związanych z postępowaniem rekrutacyjnym;
- 2) kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi;
- 3) 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 lub profesora wizytującego osoby nieposiadającej tytułu naukowego profesora lub stopnia naukowego doktora habilitowanego;
- 4) promotorstwo i recenzowanie rozpraw dyplomowych inżynierskich, licencjackich, magisterskich;
- 5) udział w działalności leczniczej, profilaktycznej i diagnostycznej, prowadzonej przez wydziały weterynaryjne uczelni rolniczych.

§ 67

Nauczycielom akademickim biorącym udział w pracach komisji rekrutacyjnej oraz uczestniczących w egzaminach przysługuje dodatkowe wynagrodzenie, w zależności od liczby kandydatów i pełnionej funkcji w wysokości od 25 % do 70 % stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 tabela A do układu.

§ 68

Za kierowanie lub sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości od 45 % do 65 % stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 Tabela A do układu.

§ 69

Za opracowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub wizytującego osoby nieposiadającej tytułu naukowego profesora lub tytułu profesora w zakresie sztuki albo stopnia naukowego doktora habilitowanego lub doktora habilitowanego w zakresie sztuki przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości do 50 % stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora zwyczajnego, określonego w załączniku nr 1 do układu.

§ 70

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 niedzielę, 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 nieprzekraczającej 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 rektor w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

.

§ 71

1. Nauczyciele akademicy zatrudnieni w uczelni medycznej lub innej uczelni prowadzącej działalność w dziedzinie nauk medycznych uczestniczą w sprawowaniu opieki zdrowotnej poprzez wykonywanie zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych pacjentom w szpitalach klinicznych lub oddziałach innych zakładów opieki zdrowotnej (szpitali), udostępnianych tym uczelniom na zasadach określonych w przepisach o zakładach opieki zdrowotnej.

2. W udzielaniu świadczeń zdrowotnych, o których mowa w ust. 1, nauczyciele akademicy uczestniczą na podstawie odrębnej umowy zawartej ze szpitalem klinicznym albo innym zakładem opieki zdrowotnej (szpitalem).

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do podstawowych jednostek organizacyjnych uczelni publicznych działających w zakresie nauk weterynaryjnych.

§ 72

Pracownikom posiadającym licencję pilota samolotowego, śmigłowcowego, zawodowego I lub II 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.

§ 73

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań rektor, na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej będącej miejscem pracy pracownika, może przyznać pracownikowi dodatek specjalny.

2. Dodatek specjalny przyznaje się na czas określony a w przypadku stałego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy - również na czas nieokreślony.

3. Dodatek specjalnym o którym mowa w ust. 1 wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie łącznie nieprzekraczającej 40 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika gdzie 10% wypłacane jest z funduszu osobowego płac a 30% ze środków własnych uczelni.

Inne świadczenia związane z pracą

15. Nagroda jubileuszowa

§ 74

1. Pracownicy uczelni mają prawo do nagród jubileuszowych, z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:

- 1) za 15 lat pracy - 50 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 2) za 20 lat pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 3) za 25 lat pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 4) za 30 lat pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 5) za 35 lat pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 6) za 40 lat pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 7) za 45 lat pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego;
- 8) za 50 lat pracy - 500% wynagrodzenia miesięcznego.

2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika uczelni do nagrody jubileuszowej, zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okres uprawniający do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.

§ 75

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

§ 76

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

§ 77

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

§ 78

1. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów niniejszego układu wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających 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 układu, 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

upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, wypłaca się w pełnej wysokości nagrodę niższą, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

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

§ 79

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

16. Specjalne fundusze nagród dla pracowników uczelni

§ 80

1. Nauczyciele akademicki mogą otrzymywać za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku nagrody rektora oraz nagrody ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego.

2. Środki budżetowe na nagrody ministra oraz ich wysokość określają odrębne przepisy.

3. Uczelnia publiczna nalicza środki na nagrody rektora w wysokości 2 % planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich.

4. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymywać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody rektora.

5. Zasady i tryb przyznawania nagród rektora określa:

- 1) dla nauczycieli akademickich regulamin ustalony przez senat uczelni publicznej w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi,
- 2) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi regulamin ustalony przez rektora w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

6. Uczelnia publiczna nalicza środki na nagrody rektora, o których mowa w ust. 4, w wysokości 2% planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.

7. Szczegółowe zasady podziału funduszu, o którym mowa w ust. 3 i ust. 4 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 lub regulamin przyznawania nagród.

8. Kryteria przyznawania nagród określa się w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi działającymi w jednostce organizacyjnej uczelni lub uczelni. Kryteria te podaje się do publicznej wiadomości.

9. Wykaz osób, którym przyznano nagrody jest jawny.

§ 81

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

17. Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 82

1. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu w danej uczelni publicznej całego roku kalendarzowego.

2. Pracownik, który nie przepracował w danej uczelni publicznej 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 i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy uczelni publicznej,
- 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 skierowania do odbycia służby zastępczej,
- 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,
 - 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 odbyciu służby zastępczej,

6) korzystania:

- a) z urlopu wychowawczego,
 - b) z urlopu dla poratowania zdrowia,
 - c) przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego,
- 7) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

§ 83

Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:

- 1) nie usprawiedliwionej 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 lub ze służby,
- 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 84

1. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

2. W przypadkach, o których mowa w § 1 ust. 3, wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego u danego pracodawcy.

§ 85

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.

18. Inne świadczenia

§ 86

1. Pracownikowi uczelni, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w danej uczelni krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w danej uczelni od 2 do 8 lat;

- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony w danej uczelni ponad 8 lat.
2. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis [art. 36 § 1¹](#) Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.
3. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

19. Świadczenia socjalne

§ 87

1. Dla pracowników uczelni publicznych tworzy się odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 6,5 % planowanych przez uczelnię rocznych wynagrodzeń osobowych.
2. Planowanymi środkami na wynagrodzenia osobowe są środki przeznaczone na wypłatę wszystkich wynagrodzeń wynikających ze stosunku pracy.
3. W uczelniach publicznych mogą być tworzone pracownicze programy emerytalne wykorzystujące zakładowy fundusz świadczeń socjalnych do wysokości 30 %.
4. Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na jednego byłego pracownika uczelni publicznej będącego emerytem lub rencistą wynosi na dany rok kalendarzowy 10 % rocznej sumy najniższej emerytury lub renty z roku poprzedniego, ustalonej zgodnie z [art. 94](#) ust. 3 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353, z późn. zm.).
5. Odpisy, o których mowa w ust. 1 i 4, stanowią w uczelni publicznej jeden fundusz.
6. W sprawach nieuregulowanych w ust. 1, 3 i 4 stosuje się przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.
7. Zasady korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związków zawodowych w regulaminie wykorzystania środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

20. Uprawnienia emerytalne

§ 88

1. Pracownicy uczelni oraz członkowie ich rodzin mają prawo do świadczeń na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

2. Pracownicy uczelni przechodzący na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy mają prawo do jednorazowej odprawy w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Urlopy i inne zwolnienia z pracy

21. Urlop wypoczynkowy

§ 89

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego płatnego urlopu wypoczynkowego.
2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.
3. Zasady nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego i jego wymiar dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa kodeks pracy.
4. Dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.
5. Tryb udzielania urlopu wypoczynkowego pracownikom określa senat lub organ wskazany w statucie uczelni z zastrzeżeniem, że plan urlopów uzgadniany jest z zakładowymi organizacjami związkowymi.
6. Plan urlopu wypoczynkowego dotyczy urlopu w wymiarze maksymalnym 50% przysługującego wymiaru, a pozostałe dni udziela pracodawca na wniosek pracownika.

§ 90

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze trzydziestu sześciu dni roboczych w ciągu roku. Urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych.
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 ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w przypadkach:
 - 1) zatrudnienia w ciągu roku kalendarzowego;
 - 2) ustania stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego;
 - 3) podjęcia pracy po powrocie z urlopu bezpłatnego, wychowawczego oraz urlopu dla poratowania zdrowia.
4. Nauczyciel akademicki zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru zatrudnienia.

5. Pracodawca jest zobowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

§ 91

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.

§ 92

W przypadku niewykorzystania przez pracownika przysługującego mu urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, powołania do zasadniczej służby wojskowej albo do odbywania zastępczego obowiązku tej służby, do okresowej służby wojskowej lub 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.

§ 93

1. Pracownikowi w okresie urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie takie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował z zastrzeżeniem postanowień ust. 2 – 7.

2. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego pracownika 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 czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju;
- 3) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego;
- 4) ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego;
- 5) nagród jubileuszowych;
- 6) nagród właściwego ministra lub rektora;
- 7) odpraw emerytalnych lub rentowych;
- 8) dodatkowego wynagrodzenia rocznego;
- 9) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
- 10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego pracownikowi 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 przez nauczyciela akademickiego urlopu wypoczynkowego.

4. Zmienne składniki wynagrodzenia, takie jak:
- 1) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych,
 - 2) dodatek za warunki wykonywania pracy,
 - 3) dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w przepisach o wynagradzaniu nauczycieli akademickich, za:
 - a) udział w pracach związanych z postępowaniem rekrutacyjnym,
 - b) udział w działalności leczniczej, profilaktycznej i diagnostycznej, prowadzonej przez wydziały weterynaryjne uczelni rolniczych,
 - c) kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi
- uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy na podstawie wynagrodzenia, do którego nauczyciel akademicki nabył prawo w okresie dwunastu miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, zwanego dalej "podstawą wymiaru", a jeżeli nauczyciel akademicki przed udzieleniem urlopu był zatrudniony na uczelni krócej niż przez okres dwunastu miesięcy - na podstawie wynagrodzenia za ten okres.
5. Jeżeli zasady wynagradzania lub wysokość stawek wynagrodzenia, o których mowa w ust. 3, 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 składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości, o których mowa w ust. 2, oblicza się, dzieląc sumę tych składników przysługujących w miesiącu wykorzystywania urlopu przez liczbę dni kalendarzowych tego miesiąca. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego mnoży się przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w trakcie urlopu wypoczynkowego.
7. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru ustaloną na podstawie ust. 3 i 4 przez 251 dni. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż dwanaście miesięcy, podstawę wymiaru dzieli się przez liczbę dni pracy przypadających w okresie jego zatrudnienia.
8. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy nauczyciela akademickiego stanowi sumę wynagrodzenia w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości, obliczonego zgodnie z przepisem ust. 6 oraz wynagrodzenia w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia obliczonych zgodnie z przepisem ust. 7.

§94

1. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
2. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości, uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu, w którym pracownik nabywa prawo do tego ekwiwalentu.

§ 95

Zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa Kodeks pracy oraz przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie.

22. Urlop dla celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego

§ 96

1. Nauczyciel akademicki zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy ma prawo do urlopu płatnego lub bezpłatnego dla celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego.
2. Urlop udzielany jest na umotywowany wniosek nauczyciela akademickiego zaopiniowany przez radę wydziału, w którym zatrudniony jest nauczyciel akademicki lub kierownika innej jednostki organizacyjnej.
3. Urlopu dla celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego udziela rektor.

§ 97

1. Mianowany nauczyciel akademicki może, nie częściej niż raz na siedem lat zatrudnienia w danej uczelni, otrzymać płatny urlop dla celów naukowych, w wymiarze do roku.
2. Nauczyciel akademicki przygotowujący rozprawę habilitacyjną może otrzymać płatny urlop naukowy w wymiarze nieprzekraczającym sześciu miesięcy.
3. Nauczyciel akademicki przygotowujący rozprawę doktorską może otrzymać płatny urlop naukowy w wymiarze nieprzekraczającym trzech miesięcy.

23. Urlop dla poratowania zdrowia

§ 98

1. Nauczyciel akademicki zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, po przepracowaniu co najmniej pięciu lat w uczelni ma prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w wymiarze nieprzekraczającym jednorazowo sześciu miesięcy, jeżeli stan jego zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia. Łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia w okresie całego zatrudnienia nauczyciela akademickiego nie może przekraczać dwóch lat.
2. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw szkolnictwa wyższego określi, w drodze rozporządzenia tryb orzekania o potrzebie udzielenia nauczycielowi akademickiemu urlopu dla poratowania zdrowia, o

którym mowa w ust. 1 oraz sposób prowadzenia dokumentacji związanej z wydawaniem orzeczeń o potrzebie udzielenia tego urlopu, uwzględniając w szczególności zachowanie przejrzystości procedur i trybu udzielania urlopu oraz konieczność odpowiedniego uzasadniania wydawanych orzeczeń o potrzebie udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia.

3. Rektor udziela nauczycielowi akademickiemu urlopu, o którym mowa w ust. 1 na jego pisemny wniosek. Do wniosku nauczyciel akademicki dołącza orzeczenie lekarza ubezpieczenia zdrowotnego, leczącego tego nauczyciela akademickiego.

4. Prawdliwość wydanych orzeczeń podlega kontroli na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

5. Nauczyciel akademicki nie ponosi kosztów związanych z orzekaniem o stanie jego zdrowia w związku z potrzebą udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia.

§ 99

Nauczyciel akademicki korzystający z płatnych urlopów, o których mowa w § 94, § 95, § 96 nie może w tym czasie wykonywać pracy w ramach stosunku pracy ani prowadzić działalności gospodarczej na własny rachunek.

§ 100

Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w § 94, § 95, § 96 oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

§ 101

Szczegółowe zasady i tryb udzielania urlopów, o których mowa w § 94, § 95 określa statut.

§ 102

1. Pracownikom uczelni przysługują dodatkowe dni wolne od pracy poza dniami wolnymi wynikającymi z rozkładu czasu pracy, które corocznie ustalane są w uczelni na następny rok kalendarzowy do dnia 31 grudnia roku poprzedniego.

2. Dni wolne, o których mowa w ust. 1; nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego pracownika. Pracownik za te dni otrzymuje wynagrodzenie.

24. Uprawnienia związków zawodowych

§ 103

1. Statut uczelni uchwała senat większością co najmniej 2/3 głosów swojego statutowego składu po zasięgnięciu opinii zakładowych organizacji związkowych.

2. W posiedzeniach senatu oraz rad wydziałów, uczestniczą z głosem doradczym przedstawiciele zakładowych organizacji związkowych po jednym z każdego związku.

3. W posiedzeniach Komisji Senackich uczestniczą z głosem doradczym lub stanowiącym przedstawiciele reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych po jednym z każdego związku.

§ 104

1. W każdej uczelni 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.

4. Wnioski ze spotkań rektor przesyła Stronie Pracodawczej a zakładowe organizacje związkowe Stronie Pracowniczej tego układu.

§ 105

1. Zakładowe organizacje związkowe wspólnie z pracodawcą rektorem 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 rektor uzgadnia z zakładowymi organizacjami związkowymi w miesiącu grudniu roku poprzedzającego.

§ 106

1. Pracownicy pełniący funkcje związkowe zachowują uprawnienia uzależnione od wykonywania obowiązków związanych z wykonywaniem 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

rektor na wniosek organizacji związkowej, ponadzakładowej lub zakładowej, w której działa pracownik. Wymiar zwolnienia uzgadnia pracodawca rektor 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.

§ 107

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

§ 108

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

§ 109

Rektor obowiązany jest powiadomić nowo przyjętych pracowników o działających na terenie uczelni zakładowych 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.

§ 110

1. Rektor przydziela na wniosek każdej reprezentatywnej 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 sprzątnięcia 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.

§ 111

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.

§ 112

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.

§ 113

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. 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.
3. Za czas uczestnictwa w zebraniach organizowanych na wyżej określonych zasadach w godzinach pracy, pracownicy zachowują prawo do wynagrodzenia.

§ 114

1. Pracodawca Rektor jest zobowiązany do przedstawiania zarządowi zakładowej organizacji związkowej następujących informacji:
 - 1) na bieżąco:
 - a) uchwał i decyzji władz szkoły wyższej dotyczących wszystkich grup 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 zaszerzegowania (rocznie),
 - c) informacji o wysokości wynagrodzenia kadry kierowniczej,
 - d) informacji o średnim miesięcznym wynagrodzeniu w szkole wyższej z wyróżnieniem poszczególnych kwartałów oraz z podziałem na grupy pracowników uczelni w podstawowych jednostkach organizacyjnych,
 - 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 zakładowe organizacje związkowe.

2. Przy przekazywaniu informacji każdą ze stron obowiązuje zasada sporządzania wszystkich wniosków i informacji na piśmie; dotyczy to także informacji przekazywanych pocztą elektroniczną.

§ 115

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.

§ 116

1. Rektor uzgadnia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi na terenie uczelni:

- 1) zasady podziału środków na wynagrodzenia,
- 2) regulaminy: wynagradzania, premiowania, nagród, świadczeń socjalnych, pracy,
- 3) zasady przenoszenia i zasady zwalniania pracowników,
- 4) plany urlopów szkoleniowych,
- 5) plan urlopów wypoczynkowych, o ile zakładowa organizacja związkowa nie zrezygnowała z tego uprawnienia,
- 6) 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:

- 1) zasady organizacji pracy uczelni,
- 2) indywidualne decyzje dotyczące awansów,
- 3) oraz inne sprawy, jeżeli wynika to z powszechnie obowiązujących przepisów prawa lub niniejszego układu.

§ 117

Rektor jest obowiązany:

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

§ 118

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, są zwolnieni z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas wykonywania prac w komisjach.

§ 119

Podczas prowadzenia działalności statutowej związku zawodowego, 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.

§ 120

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.

§ 121

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.

§ 122

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.

§ 123

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.

§ 124

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 w trakcie wykonywania czynności związkowych poza siedzibę pracodawcy.

§ 125

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

25. Postanowienia końcowe

§ 126

Układ jest zawarty na czas nieokreślony podpisanych przez Stronę Pracodawczą i Stronę Pracowniczą.

§ 127

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.

§ 128

Zmiany do układu wprowadza się w formie protokołów dodatkowych.

§ 129

Strona

Pracodawca układu obowiązana jest opublikować układ na swojej stronie internetowej oraz w formie drukowanej w nakładzie zapewniającym dostępność dla wszystkich organizacji związkowych i dla pracodawców.

§ 130

1. Pracodawca Rektor 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.

§ 131

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 i dostarczane każdemu ze związków zawodowych.

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.

§ 132

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.

§ 133

Strona Pracodawcza układu zobowiązuje się pokryć koszty przygotowania układu do rejestracji oraz koszty funkcjonowania komisji, o której mowa w § 131.

§ 134

Zasady kształtowania wynagrodzeń dla pracowników szkół wyższych po roku 2014 opracowane zostaną przez zespół powołany przez Strony niniejszego układu przed upływem trzech miesięcy od wejścia w życie układu.

§ 135

Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ciągu roku od dnia wejścia w życie układu utworzy bazę danych o pracy dla nauczycieli akademickich umożliwiającą racjonalne wykorzystanie kadry dydaktyczno - naukowej.

§ 136

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.

§ 137

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

Załącznik nr 1

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH NAUKOWO-DYDAKTYCZNYCH, NAUKOWYCH I DYDAKTYCZNYCH

Lp .	Grupa stanowisk	Stanowisko	Stawki wynagrodzenia zasadniczego proponowane przez KSN wyrażone we wskaźniku do średniej w gospodarce narodowej		propozycje dochodzenia do wskaźników w stosunku do średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w ciągu 3 lat					
					w roku 2012		w roku 2013		w roku 2011	
			min	max	wsk. min.	wsk. max	wsk. min.	wsk. max	wsk. min.	wsk. max
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		profesor zwyczajny	2,50	3,25	1,60	3,15	2,00	3,20	2,50	3,25
	Samodzielných pracowników dydaktyczno-naukowych – (profesorów i dr habilitowanych)	profesor nadzwyczajny posiadający tytuł naukowy albo tytuł w zakresie sztuki, profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy albo tytuł w zakresie sztuki	2,00	2,90	1,38	2,55	1,69	2,73	2,00	2,90
		profesor nadzwyczajny posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora albo stopień doktora habilitowanego lub doktora w zakresie sztuki, profesor wizytujący posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora albo stopień doktora habilitowanego lub doktora w zakresie sztuki	1,80	2,50	1,25	2,22	1,52	2,36	1,80	2,50
		adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego albo stopień doktora habilitowanego w zakresie sztuki;	1,70	2,25	1,17	1,94	1,44	2,10	1,70	2,25

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2	Adiunktów i starszych wykładowców, kustoszy i dokumentalistów dyplomowanych	docent, adiunkt posiadający stopień naukowy doktora albo stopień doktora w zakresie sztuki, starszy wykładowca posiadający stopień naukowy doktora albo stopień doktora w zakresie sztuki, starszy kustosz dyplomowany; starszy dokumentalista dyplomowany	1,50	2,00	1,04	1,64	1,27	1,82	1,50	2,00
		starszy wykładowca nieposiadający stopnia naukowego albo stopnia w zakresie sztuki, kustosz dyplomowany, dokumentalista dyplomowany	1,20	1,50	0,83	1,26	1,01	1,38	1,20	1,50
		adiunkt biblioteczny, adiunkt dokumentacji i informacji naukowej	1,10	1,30	0,74	1,11	0,92	1,21	1,10	1,30
3	Asystentów, wykładowców, lektorów, instruktorów	Asystent	1,00	1,25	0,68	1,04	0,84	1,14	1,00	1,25
		Asystent biblioteczny, asystent dokumentacji i informacji naukowej	1,00	1,20	0,68	1,02	0,84	1,11	1,00	1,20
		wykładowca, lektor, instruktor	1,00	1,30	0,67	1,06	0,83	1,18	1,00	1,30

Załącznik nr 2

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH I PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ

Lp	. Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawki wynagrodzenia zasadniczego proponowane przez KSN wyrażone we wskaźniku do średniej w gospodarce narodowej		propozycje dochodzenia do wskaźników w stosunku do średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w ciągu 3 lat					
						w roku 2012		w roku 2013		w roku 2011	
		wykształcenie	liczba lat pracy i wymagana praktyka	min	max	wsk .min	wsk .max.	wsk .min	wsk. max.	wsk. min	wsk .max.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Starszy kustosz	wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej	15 lat w bibliotece naukowej, a także co najmniej miesięczna praktyka specjalistyczna w innej niż macierzysta bibliotece naukowej, potwierdzona zaświadczeniem o jej ukończeniu, lub udokumentowany roczny staż pracy w innej niż macierzysta bibliotece naukowej	1,50	2,00	0,79	1,51	1,15	1,75	1,50	2,00
		posiadanie stopnia naukowego									
		wyższe magisterskie lub równorzędne oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej									
2	Kustosz	wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej	10 lat w bibliotece naukowej, a także co najmniej miesięczna praktyka specjalistyczna w innej niż macierzysta bibliotece naukowej, potwierdzona zaświadczeniem o jej ukończeniu, lub udokumentowany roczny staż pracy w innej niż macierzysta bibliotece naukowej	1,20	1,50	0,63	1,17	0,92	1,34	1,20	1,50
		posiadanie stopnia naukowego									
		wyższe magisterskie lub równorzędne oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej									

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
3	Starszy bibliotekarz, starszy dokumentalista	wyższe w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej	6 lat w bibliotece naukowej, a także co najmniej 2-tygodniowa praktyka specjalistyczna w bibliotece naukowej, potwierdzona zaświadczeniem o jej ukończeniu, lub udokumentowany roczny staż pracy w innej niż macierzysta bibliotece naukowej	1,00	1,20	0,55	0,95	0,77	1,07	1,00	1,20
		posiadanie stopnia naukowego									
		wyższe oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej									
4	Starszy konserwator książki	wyższe odpowiadające wykonywane specjalności	2	0,90	1,10	0,51	0,88	0,70	0,99	0,90	1,10
5	Bibliotekarz	wyższe w zakresie bibliotekoznawstwa lub inne wyższe odpowiadające wykonywane specjalności	3	0,90	1,20	0,51	0,91	0,70	1,06	0,90	1,20
		inne wyższe	4	0,90	1,20	0,51	0,91	0,70	1,06	0,90	1,20
		studium bibliotekarskie	5	0,80	1,20	0,47	0,91	0,64	1,06	0,80	1,20
		średnie bibliotekarskie	6								
		inne średnie	8								
	Dokumentalista	wyższe odpowiadające wykonywanej specjalności	3	0,90	1,20	0,51	0,91	0,70	1,06	0,90	1,20
		studium informacji naukowo-technicznej	5	0,80	1,20	0,47	0,91	0,64	1,06	0,80	1,20
	Konserwator książki	wyższe	3	0,90	1,10	0,51	0,88	0,70	0,99	0,90	1,10
		średnie	5	0,80	1,10	0,47	0,88	0,64	0,99	0,80	1,10
6	Starszy magazynier biblioteczny	średnie	6	0,70	1,10	0,43	0,84	0,57	0,97	0,70	1,10
7	Starszy technik dokumentalista	średnie i przeszkolenie w zakresie informacji naukowo-technicznej	6	0,70	1,10	0,43	0,84	0,57	0,97	0,70	1,10

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
8	Młodszy bibliotekarz	wyższe lub studium bibliotekarskie	-	0,80	1,00	0,46	0,77	0,63	0,89	0,80	1,00
		średnie bibliotekarskie	1	0,70	0,90	0,43	0,74	0,56	0,82	0,70	0,90
		średnie oraz przeszkolenie bibliotekarskie	-	0,70	0,80	0,43	0,71	0,56	0,75	0,70	0,80
	Młodszy konserwator książki	wyższe odpowiadające wykonywanej specjalności	-	0,90	1,00	0,49	0,77	0,70	0,89	0,90	1,00
		Średnie	3	0,80	1,00	0,46	0,77	0,63	0,89	0,80	1,00
9	Technik dokumentalista	średnie i przeszkolenie w zakresie informacji naukowo-technicznej	4	0,90	1,00	0,49	0,77	0,70	0,89	0,90	1,00
10	Magazynier biblioteczny	średnie lub zasadnicze zawodowe	-	0,60	0,80	0,39	0,65	0,50	0,72	0,60	0,80
11	Technik-konserwator książki	średnie techniczne w zakresie wykonywanej specjalności	-	0,80	1,00	0,46	0,77	0,63	0,89	0,80	1,00
12	Młodszy technik dokumentalista	średnie	-	0,70	0,80	0,42	0,57	0,56	0,69	0,70	0,80
13	Pomocnik biblioteczny	zasadnicze zawodowe lub podstawowe	-	0,50	0,70	0,36	0,54	0,43	0,62	0,50	0,70

Załącznik nr 3

TABELA A

MIESIECZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO, STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW NAUKOWO--TECHNICZNYCH, INŻYNIERYJNO-TECHNICZNYCH, ADMINISTRACYJNYCH, EKONOMICZNYCH I OBSŁUGI

Lp	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawki wynagrodzenia zasadniczego proponowane przez KSN wyrażone we wskaźniku do średniej w gospodarce narodowej		propozycje dochodzenia do wskaźników w stosunku do średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w ciągu 3 lat					
						w roku 2012		w roku 2013		w roku 2011	
		wykształcenie	liczba lat pracy	min	max	wsk .min	wsk .max.	wsk .min	wsk. max.	wsk. min	wsk .max.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Kancierz	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	1,50	2,50	0,79	1,94	1,15	2,22	1,50	2,50
2	Kwestor	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	1,40	2,20	0,74	1,69	1,07	1,94	1,40	2,20
3	Zastępca kancierza	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	1,30	2,00	0,71	1,51	1,00	1,75	1,30	2,00
4	Zastępca kwestora	wyższe	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	1,20	1,80	0,66	1,32	0,93	1,56	1,20	1,80
5	Audytór wewnętrzny	wg odrębnych przepisów		0,80	1,50	0,51	1,22	0,65	1,36	0,80	1,50
6	Kierownik administracyjny podstawowej jednostki organizacyjnej lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej	wyższe	6	1,00	1,50	0,58	1,22	0,79	1,36	1,00	1,50
7	Zastępca kierownika administracyjnego podstawowej jednostki organizacyjnej lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej	wyższe	5	1,00	1,30	0,57	1,10	0,78	1,20	1,00	1,30
8	Radca prawny	wg odrębnych przepisów		1,00	1,30	0,58	1,10	0,79	1,20	1,00	1,30

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
9	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	wg odrębnych przepisów		1,00	1,30	0,58	1,10	0,79	1,20	1,00	1,30
10	Główny specjalista, kierownik działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej; administrator sieci	wyższe	5	1,00	1,30	0,58	1,10	0,79	1,20	1,00	1,30
11	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie BHP albo studia podyplomowe w zakresie BHP oraz co najmniej 5-letni staż pracy w służbie BHP		1,00	1,30	0,58	1,10	0,79	1,20	1,00	1,30
12	Starszy specjalista naukowo-techniczny, starszy specjalista inżynieryjno -techniczny, starszy specjalista w zakresie prac finansowych lub ekonomicznych albo związanych z dydaktyką, badaniami, informatyką, administracją;	wyższe	10 lub 5 i stopień dr	1,00	1,40	0,58	1,14	0,79	1,27	1,00	1,40
		wyższe	5	1,00	1,30	0,58	1,10	0,79	1,20	1,00	1,30
12a	zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, kierownik domu studenckiego	wyższe	5	1,00	1,30	0,58	1,10	0,79	1,20	1,00	1,30
13	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie BHP albo studia podyplomowe w zakresie BHP oraz co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp,		1,00	1,30	0,58	1,10	0,79	1,20	1,00	1,30
14	Rzecznik patentowy	wg odrębnych przepisów		1,00	1,30	0,58	1,10	0,79	1,20	1,00	1,30
15	Specjalista naukowo - techniczny, specjalista inżynieryjno-techniczny, specjalista	wyższe	3	0,90	1,20	0,52	0,98	0,71	1,09	0,90	1,20

	w zakresie prac finansowych lub ekonomicznych albo związanych z dydaktyką, badaniami, informatyką, administracją, organizacją produkcji; starszy mistrz, . zastępca kierownika domu studenckiego	średnie	8	0,90	1,10	0,52	0,98	0,71	1,09	0,90	1,20
16	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie BHP albo studia podyplomowe w zakresie BHP oraz co najmniej 1 rok stażu pracy w służbie bhp		0,90	1,20	0,52	0,98	0,71	1,09	0,90	1,20

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
17	Starszy (lub samodzielny): referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, fizyk, matematyk i inne stanowiska równorzędne, mechanik, technolog, konstruktor., starszy technik, mistrz	wyższe	-	0,90	1,10	0,49	0,84	0,70	0,97	0,90	1,10
		średnie	4	0,90	1,10	0,49	0,84	0,70	0,97	0,90	1,10
18	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	wg odrębnych przepisów		1,00	1,20	0,55	0,98	0,77	1,09	1,00	1,20
19	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	zawód technika BHP oraz co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp lub wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie BHP albo studia podyplomowe w zakresie BHP		1,00	1,20	0,55	0,98	0,77	1,09	1,00	1,20
20	Inspektor nadzoru inwestorskiego	wg odrębnych przepisów		0,80	1,10	0,48	0,88	0,64	0,99	0,80	1,10
21	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy		0,80	1,10	0,48	0,88	0,64	0,99	0,80	1,10
22	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, technik, magazynier	średnie	–	0,75	1,05	0,47	0,90	0,61	0,97	0,75	1,05
		zasadnicze zawodowe	2	0,70	1,00	0,46	0,88	0,58	0,94	0,70	1,00

23	Inspektor ochrony mienia	średnie	–	0,70	1,00	0,46	0,88	0,58	0,94	0,70	1,00
		podstawowe	2	0,50	0,70	0,36	0,56	0,43	0,63	0,50	0,70
24	Pomoc techniczna, administracyjna, laborant i inne stanowiska równorzędne	zasadnicze zawodowe	–	0,50	0,80	0,36	0,56	0,43	0,63	0,50	0,70
25	Pedel, pracownik gospodarczy, starszy woźny, starszy portier, dozorca, strażnik ochrony mienia	podstawowe	–	0,45	0,70	0,33	0,56	0,39	0,63	0,45	0,70
26	Pomocniczy pracownik administracji lub obsługi	podstawowe	–	0,45	0,60	0,33	0,46	0,39	0,53	0,45	0,60

TABELA B
MIESIECZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO, STANOWISK, KWALIFIKACJI I
ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH

Lp	Stanowiska	Wymagania kwalifikacyjne	Stawki wynagrodzenia zasadniczego proponowane przez KSN wyrażone we wskaźniku do średniej w gospodarce narodowej		propozycje dochodzenia do wskaźników w stosunku do średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w ciągu 3 lat					
					w roku 2012		w roku 2013		w roku 2014	
			min	max	wsk. .min	wsk. .max.	wsk. .min	wsk. max.	wsk. min	wsk. .max.
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Robotnicy	bez przygotowania zawodowego	0,40	0,50	0,32	0,45	0,36	0,48	0,40	0,50
2		posiadający umiejętności fachowe w zakresie potrzebnym do wykonywania prac o charakterze pomocniczym	0,45	0,60	0,33	0,49	0,39	0,54	0,45	0,60
3		wykwalifikowani, posiadający umiejętności fachowe w zakresie wymaganym do wykonywania prac pod nadzorem lub samodzielnie	0,60	1,00	0,38	0,62	0,49	0,81	0,60	1,00
4		posiadający przygotowanie zawodowe lub uprawnienia do wykonywania samodzielnej pracy o charakterze złożonym	0,80	1,10	0,45	0,81	0,63	0,95	0,80	1,10
5		wysoko wykwalifikowani, legitymujący się dyplomem technika lub mistrza w zawodzie, ew. posiadający dodatkowe uprawnienia np..SIP) w zakresie którego wykonują samodzielnie trudne i precyzyjne prace	0,90	1,15	0,49	0,82	0,70	0,99	0,90	1,15
6	Kierowca samochodu osobowego	Wg odrębnych przepisów	0,50	0,65	0,35	0,57	0,43	0,61	0,50	0,65
7	Kierowca samochodu ciężarowego	Wg odrębnych przepisów	0,60	0,75	0,39	0,63	0,50	0,69	0,60	0,75
8	Kierowca autobusu	Wg odrębnych przepisów	0,65	0,90	0,41	0,74	0,53	0,82	0,65	0,90

Załącznik nr 4

TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO, STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZERELOWANIA PRACOWNIKÓW DZIAŁALNOŚCI WYDAWNICZEJ I POLIGRAFICZNEJ

Lp	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawki wynagrodzenia zasadniczego proponowane przez KSN wyrażone we wskaźniku do średniej w gospodarce narodowej		propozycje dochodzenia do wskaźników w stosunku do średniego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w ciągu 3 lat					
						w roku 2012		w roku 2013		w roku 2011	
		wykształcenie	liczba lat pracy	min	max	wsk .min	wsk .max.	wsk .min	wsk. max.	wsk. min	wsk .max.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Kierownik (dyrektor) wydawnictwa lub zakładu poligrafii, redaktor naczelny	wyższe	5	0,90	1,50	0,52	0,94	0,71	1,22	0,90	1,50
2	Zastępca kierownika (dyrektora) wydawnictwa lub zakładu poligrafii, zastępca redaktora naczelnego, sekretarz wydawnictwa, kierownik redakcji ,	wyższe	4	1,00	1,30	0,55	0,84	0,77	1,07	1,00	1,30
	Szef produkcji		6	1,00	1,20	0,33	0,40	0,67	0,80	1,00	1,20
	Starszy redaktor		4	0,90	1,20	0,30	0,40	0,60	0,80	0,90	1,20
3	Kierownik działu :składu, grafiki komputerowej lub komórki równorzędnej	wyższe	4	0,90	1,10	0,52	0,95	0,71	1,03	0,90	1,10
4	Redaktor techniczny	średnie	3	0,80	1,00	0,47	0,71	0,64	0,86	0,80	1,00
5	Redaktor	wyższe	2	0,80	1,00	0,47	0,88	0,63	0,94	0,80	1,00
6	Grafik	średnie	1	0,70	1,00	0,44	0,92	0,57	0,96	0,70	1,00
7	Operator składu komputerowego	wyższe	-	0,80	1,00	0,46	0,88	0,63	0,94	0,80	1,00
		średnie	2			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
8	Informatyk, technolog	wyższe	-	0,80	1,00	0,48	0,88	0,64	0,94	0,80	1,00

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
9	Kreślarz, korektor	średnie	-	0,70	0,90	0,43	0,68	0,56	0,79	0,70	0,90
10	Księgarz	średnie	-	0,70	0,95	0,43	0,83	0,56	0,89	0,70	0,95
11	Mechanik maszyn poligraficznych	przygotowanie zawodowe do wykonywania samodzielnej pracy o charakterze złożonym, dyplom technika lub mistrza w zawodzie, w zakresie którego wykonują samodzielnie trudne i precyzyjne prace		0,60	0,90	0,39	0,70	0,49	0,80	0,60	0,90
12	Fotograf, introligator, kopista offsetowy, montażysta offsetowy, naświetlacz składu komputerowego, operator monitora ekranowego fotoskładu, składacz komputerowego systemu składu			0,70	0,90	0,42	0,70	0,56	0,80	0,70	0,90
13	Operator: maszyn powielających, kserografu, maszyn introligatorskich offsetowych,			0,60	0,80	0,39	0,57	0,49	0,69	0,60	0,80
14	Pracownik pomocniczy	umiejętności fachowe w zakresie do wykonywania prac o charakterze pomocniczym		0,40	0,70	0,32	0,52	0,36	0,61	0,40	0,70

Załącznik nr 5

**TABELA STAWEK DODATKÓW FUNKCYJNYCH DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
OBOWIĄZUJĄCYCH W KADENCJI UCZELNI W LATACH 2012-2014*/**

*/ w następnych kadencjach uczelni wartości miesięcznych dodatków funkcyjnych podlegają dodatkowym ustaleniom między stronami niniejszego układu

Stanowisko	liczba. studentów, doktorantów i pracowników uczelni lub jednostki organizacyjnej uczelni	wysokość miesięcznych stawek	
		min	max
1	2	3	4
Rektor uczelni akademickiej + Rektor uczelni artystycznej.	> 30 000	5.000 zł	7.500 zł
	15001-30000		6.500 zł
	<15000		5.800 zł
Rektor uczelni kat.II	> 30 000	3.600 zł	5.800 zł
	15001-30000		5.300 zł
	<15000		4.800 zł
Rektor uczelni .zawodowej	>4000	2.500 zł	4.000 zł
	2000 - 4000		3.500 zł
	<500		3.000 zł
Prorektor w ucz. Kat I	> 30 000	2.600 zł	4.500 zł
	15001-30000		4.000 zł
	<15000		3.600 zł
Prorektor w ucz. Kat II	> 30 000	1.800 zł	3.500 zł
	15001-30000		3.200 zł
	<15000		2.800 zł
Prorektor uczelni .zawodowej	>4000	1.600 zł	4.000 zł
	2000 - 4000		3.000 zł
	<500		2.500 zł
Kier. Podstawowej jednostki organizacyjnej (Dziekan)	>1000	1.000 zł	3.000 zł
	750-1000		2.700 zł
	500		2.500 zł

1	2	3	4
Zastępca kierownika podstawowej jednostki organizacyjnej (prodziekan), dyr. międzyuczelnianego instytutu (zakładu, ośrodka), dyr. centrum uczelniano-przemysłowego); Z-ca dyr. międzyuczelnianego instytutu (zakładu, ośrodka); Dyrektor instytutu na prawach wydziału; Z-ca dyr. instytutu na prawach wydziału, Dyr.(kier) kolegium, Studium; z-ca dyr. centrum uczelniano-przemysł. ; Dyr. (kier.) jednostki. organizacyjnej wydziału lub innej jedn.;	>1000	250 zł	2.500 zł
	500 - 1000		2.000 zł
	300-500		1.500 zł
kier. jedn. organizacyjnej wydziału (Katedry, Zakładu)	>300	300 zł	1.000 zł
kier. innej jednostki dydaktycznej (laboratorium, pracowni;	>200	150 zł	500 zł

Załącznik Nr 6
**STAWKI DODATKÓW FUNKCYJNYCH DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI
AKADEMICKIMI OBOWIĄZUJĄCYCH W KADENCJI UCZELNI W LATACH 2012-2014*/**

*/ w następnych kadencjach uczelni wartości miesięcznych dodatków funkcyjnych podlegają dodatkowym ustaleniom między stronami niniejszego układu

l. p		stanowisko	liczba studentów, doktorantów i pracowników uczelni lub jednostki organizacyjnej	STAWKA MINIMALNA	STAWKA MAKSYMALNA
1	2		3	4	5
1	1	Kancierz uczelni akademickiej	> 30 000	500 zł	3.500 zł
	1a		15001-30000		2.500 zł
	1b		<15000		2.000 zł
	1c	Kancierz uczelni zawodowej	>4000	300 zł	2.500 zł
	1d		2000 - 4000		1.500 zł
	1e		<500		1.000 zł
2	2	Kwestor uczelni akademickiej	> 30 000	500 zł	2.500 zł
	2a		15001-30000		2.000 zł
	2b		<15000		1.600 zł
	2c	Kwestor uczelni zawodowej	>4000	200 zł	1.200 zł
	2d		2000 - 4000		1.000 zł
	2e		<500		500 zł
3	3	Zastępca kanclerza uczelni akademickiej	> 30 000	500 zł	2.000 zł
	3a		15001-30000		1.800 zł
	3b		<15000		1.500 zł
	3c	Zastępca kanclerza uczelni zawodowej	>4000	200 zł	1.000 zł
	3d		2000 - 4000		800 zł
	3e		<500		400 zł
4	4	Zastępca Kwestora uczelni akademickiej	> 30 000	300 zł	1.500 zł
	4a		15001-30000		1.000 zł
	4b		<15000		750 zł

5	5c	Zastępca kvestora uczelni zawodowej	>4000	200 zł	700 zł
	5d		2000 - 4000		500 zł
	5e		<500		350 zł
1		2	3	4	5
6	6	Audytor wewnętrzny	> 30 000	150 zł	700 zł
	6a		15001-30000		500 zł
	6b		<15000		300 zł
7	76	Kierownik administracyjny podstawowej jednostki organizacyjnej lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej	> 200 pracowników jednostki	150 zł	800 zł
	7a		< 200 pracowników jednostki		500 zł
8	8	Z-ca kierownika administracyjnego podstawowej jednostki organizacyjnej innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej	> 200 pracowników jednostki	100 zł	500 zł
	8a		< 200 pracowników jednostki		300 zł
9	9	Radca prawny		200 zł	700 zł
10	10	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych		100 zł	350 zł
11	11	Główny specjalista, kierownik działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, administrator sieci	> 20 pracowników jednostki.	100 zł	750 zł
	11a		< 20 pracowników jednostki		500 zł
12	12	Starszy specjalista naukowo - techniczny, starszy specjalista w zakresie prac finansowych lub ekonomicznych albo związanych z dydaktyką, badaniami, informatyką, administracją ,BHP; z-ca kier. działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, kierownik domu studenckiego		100 zł	700 zł
13	13	Rzecznik patentowy		100 zł	700 zł
14	14	Specjalista naukowo - techniczny, specjalista w zakresie prac finansowych lub ekonomicznych albo związanych z dydaktyką, badaniami, informatyką, administracją, organizacją produkcji; starszy mistrz, zastępca kierownika domu studenckiego		100 zł	500 zł
15	15	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego		100 zł	200 zł
16	16	Inspektor nadzoru inwestorskiego		100 zł	200 zł

Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem, wymienionych w tabeli na stanowiskach w lp. 6 i 11-14 przysługuje w przypadku gdy zespół liczy nie mniej niż 5 osób, łącznie z osobą kierującą zespołem.

Załącznik Nr 7

STAWKI DODATKÓW FUNKCYJNYCH NA PODSTAWOWYCH STANOWISKACH BIBLIOTECZNYCH I DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ OBOWIĄZUJĄCYCH W KADENCJI UCZELNI W LATACH 2012-2014*/

*/ w następnych kadencjach uczelni wartości miesięcznych dodatków funkcyjnych podlegają dodatkowym ustaleniom między stronami niniejszego układu

	Funkcja	liczba studentów, doktorantów i pracowników uczelni	STAWKA MINIMALNA	STAWKA MAKSYMALNA
1	Dyrektor Biblioteki Głównej	> 30 000	1.500 zł	2.300 zł
		15001-30000	1.000 zł	1.800 zł
		<15000	500 zł	1.200 zł
2	Z-ca Dyrektora Biblioteki Głównej	> 30 000	1.000 zł	2.000 zł
		15001-30000	750 zł	1.500 zł
		<15000	300 zł	750 zł
3	Kierownik oddziału (sekcji) w bibliotece głównej, kierownik wydziałowego lub instytutowego ośrodka informacji naukowej		150 zł	600 zł
4	Kierownik wydziałowego lub instytutowego ośrodka informacji naukowej		100 zł	500 zł
5	Kierownik Oddziału (sekcji) w bibliotece lub ośrodku informacji naukowej		100 zł	300 zł

Załącznik nr 8

STAWKI ZA GODZINY PONADWYMIAROWE DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

Lp.	Stanowisko	Stawka za godzinę obliczeniową, odpowiadającą 45 minutom
1	2	3
1	Profesor zwyczajny, profesor nadzwyczajny posiadający tytuł naukowy, profesor wizytujący	1,8%-3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora zwyczajnego, określonego w załączniku nr 1 do układu
2	Profesor nadzwyczajny posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora, profesor wizytujący posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora, docent, adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	1,8%-3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora nadzwyczajnego posiadającego stopień naukowy doktora habilitowanego, określonego w załączniku nr 1 do układu
3	Adiunkt posiadający stopień naukowy doktora, starszy wykładowca	2.1%-3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora, określonego w załączniku nr 1 do układu
4	Asystent, wykładowca, lektor, instruktor	1,8%-3,9% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do układu

NUMEROWANY SPIS TREŚCI

Spis paragrafów	2
Strony PUZP	3
Preambuła	4
1. Postanowienia wstępne	6
2. Pracownicy uczelni	8
3. Nawiązanie i ustanie stosunku pracy	9
4. Organizacja pracy	12
5. Czas pracy	12
6. Oceny okresowe pracowników	15
7. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia związane z pracą	16
8. Wynagrodzenie zasadnicze	20
 Dodatki do wynagrodzenia zasadniczego.....	21
9, Dodatek funkcyjny	21
10. Dodatek za staż pracy.....	22
11. Dodatek za pracę nocy i za pracę zmianową.....	23
12. Dodatek specjalny za warunki wykonywania pracy	24
13. Wynagrodzenie za prace w godzinach nadwymiarowych i nadliczbowych	24
14. Wynagrodzenie dodatkowe	26
 Inne świadczenia związane z pracą	28
15. Nagroda jubileuszowa	28
16. Specjalne fundusze nagród dla pracowników uczelni	30
17. Dodatkowe wynagrodzenie roczne	31
18. Inne świadczenia	32
19. Świadczenia socjalne	33
20. Uprawnienia emerytalne	33
 Urlopy i inne zwolnienia z pracy	34
21. Urlop wypoczynkowy	34
22. Urlop dla celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego	37
23. Urlop dla poratowania zdrowia	37
24. Uprawnienia związków zawodowych	38
25. Postanowienia końcowe	45
 Spis załączników dotyczących wynagrodzeń	47
 Załącznik nr. 1	47
TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH NAUKOWO-DYDAKTYCZNYCH, NAUKOWYCH I DYDAKTYCZNYCH;	
 Załącznik nr 2	49
TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH I PRACOWNIKÓW DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ	
 Załącznik nr. 3.....	52

TABELA A.....	52
MIESIECZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO, STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZERELOWANIA PRACOWNIKÓW NAUKOWO--TECHNICZNYCH, INŻYNIERYJNO-TECHNICZNYCH, ADMINISTRACYJNYCH, EKONOMICZNYCH I OBSŁUGI	
TABELA B.....	56
MIESIECZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO, STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZERELOWANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH,	
Załącznik nr 4.....	57
TABELA MIESIECZNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO, STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZERELOWANIA PRACOWNIKÓW DZIAŁALNOŚCI WYDAWNICZEJ I POLIGRAFICZNEJ	
Załącznik nr 5	58
TABELA STAWEK DODATKÓW FUNKCYJNYCH DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH OBOWIĄZUJĄCYCH W KADENCJI UCZELNI W LATACH 2012-2014*/	
Załącznik nr 6	61
STAWKI DODATKÓW FUNKCYJNYCH DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI OBOWIĄZUJĄCYCH W KADENCJI UCZELNI W LATACH 2012-2014*/	
Załącznik nr 7.....	63
STAWKI DODATKÓW FUNKCYJNYCH NA PODSTAWOWYCH STANOWISKACH BIBLIOTECZNYCH I DOKUMENTACJI I INFORMACJI NAUKOWEJ OBOWIĄZUJĄCYCH W KADENCJI UCZELNI W LATACH 2012-2014*/	
Załącznik nr 8	64
STAWKI ZA GODZINY PONADWYMIAROWE DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH	