

Zarządzenie Nr R/Z. 0201-41/2014
Rektora Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej
w Krakowie z dnia 17 grudnia 2014 roku

w sprawie: **Regulaminu Wynagradzania**

Na podstawie art. 66 ust. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. 2005, Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.), w związku z art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. 2014, poz. 1502), zarządzam, co następuje.

§ 1

Po upływie 2 tygodni od daty ogłoszenia Zarządzenia wprowadzam w Uniwersytecie Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie Regulamin Wynagradzania, zwany dalej Regulaminem.

§ 2

Zobowiązuję kierowników wszystkich jednostek organizacyjnych Uczelni do zapoznania podległych im pracowników z Regulaminem.

§ 3

Traci moc Zarządzenie Rektora Akademii Pedagogicznej im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie z dnia 13 kwietnia 2007 r. w sprawie Regulaminu Wynagradzania dla pracowników zatrudnionych w Akademii Pedagogicznej im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie po upływie terminu o którym mowa w § 1 niniejszego Zarządzenia.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

R e k t o r

Prof. dr hab. Michał Śliwa

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
DLA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W UNIWERSYTECIE
PEDAGOGICZNYM IM. KOMISJI EDUKACJI NARODOWEJ W KRAKOWIE**

Na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. 2014, poz. 1502), w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi ustaliam co następuje;

**Rozdział 1
Postanowienia ogólne**

§ 1

Niniejszy regulamin określa:

- 1) zasady wynagradzania i innych świadczeń związanych z pracą,
- 2) zasady przyznawania dodatku funkcyjnego, dodatku stażowego i dodatku specjalnego,
- 3) zasady przyznawania dodatku za godziny nadwymiarowe i nadliczbowe,
- 4) zasady przyznawania nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalno-rentowej i odprawy pośmiertnej,
- 5) zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia rocznego,
- 6) zasady przyznawania wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych przy realizacji lub obsłudze projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych.

§ 2

Postanowienia regulaminu znajdują zastosowanie do pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie z wyjątkiem osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

§ 3

1. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy obliczone na podstawie stawki wynagrodzenia zasadniczego i innych przysługujących mu składników, nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.

§ 4

Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

Rozdział 2

Wynagrodzenie za pracę

§ 5

1. Ustala się miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego odpowiadające kategorii osobistego zaszeregowania pracownika wynikającego z taryfikatora kwalifikacyjnego.
2. Wysokość miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego przyporządkowanych poszczególnym kategoriom osobistego zaszeregowania pracownika, wynika z tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego, która jest ustalana w Uczelni na podstawie porozumienia zawieranego pomiędzy Rektorem a działającymi na terenie Uczelni związkami zawodowymi.
3. Nauczycielom akademickim wynagrodzenie za pracę jest wypłacane miesięcznie z góry w pierwszym dniu roboczym każdego miesiąca kalendarzowego.
4. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wynagrodzenie za pracę jest wypłacane miesięcznie z dołu 26 dnia każdego miesiąca kalendarzowego.

§ 6

Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy przysługuje w wysokości wynikającej ze stawki osobistego zaszeregowania pracownika.

§ 7

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - a) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia,

- b) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt. a – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
 - c) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów w okresie wskazanym w pkt. a – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
 - d) opieki oraz urlopu macierzyńskiego.
2. Wynagrodzenie o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie o którym mowa w ust. 1:
- nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego,
 - nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1 trwającej dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia trwającej dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 8

1. Składniki wynagrodzenia pracowników nie będących nauczycielami akademickimi, które podlegają zmniejszeniu za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia chorobowego:
- wynagrodzenie zasadnicze,
 - premia,
 - dodatek funkcyjny do 3 miesięcy,
 - dodatek za drugą zmianę,
 - godziny nadliczbowe oraz nocne,
 - dodatek brygadzistowski,
 - dodatek dyspozycyjny (kierowcy).

2. Składniki wynagrodzenia pracowników nie będących nauczycielami akademickimi, które przysługują za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego:

- dodatek stażowy,
- dodatek motywacyjny
- ryczałt,
- fundusz mistrza,
- nagrody,
- dodatek za pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy,
- dodatek spedycyjny.

§ 9

1. Składniki wynagrodzenia nauczyciela akademickiego, które podlegają zmniejszeniu za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia chorobowego:

- wynagrodzenie zasadnicze,
- godziny nadwymiarowe,
- dodatek funkcyjny do 3 miesięcy,
- egzaminy lub rozmowy kwalifikacyjne,
- dodatek za udział w pracach komisji rekrutacyjnej,
- praktyki pedagogiczne,
- koordynator praktyk pedagogicznych
- dodatek specjalny.

2. Składniki wynagrodzenia nauczyciela akademickiego, które przysługują za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego:

- dodatek stażowy,
- nagrody,
- ryczałt,
- dodatek motywacyjny,
- dodatek za wykłady i ćwiczenia w języku obcym.

§ 10

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem lub na samodzielnych stanowiskach pracy, z tym że zespół nie może liczyć mniej niż pięć osób łącznie z osobą kierującą zespołem (dotyczy pracowników wymienionych w załączniku nr 3 w tabeli A w Ip. 5 oraz 10-16 rozporządzenia MNiSW, o którym mowa w § 25 niniejszego regulaminu).
2. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby pracowników i studentów, uprawnień habilitacyjnych i doktorskich oraz od prowadzenia studiów doktorskich kierowanej jednostki organizacyjnej jak również od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia podjęcia funkcji kierowniczej do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej pełnienia.
4. Prawo do dodatku funkcyjnego za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownik zachowuje nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
5. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych.

§ 11

1. Pracownikom 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 20 % wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku stażowego, lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek ten przysługuje za ten miesiąc, a gdy nastąpiło w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca, dodatek ten przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
3. Dodatek stażowy, przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Zasady ustalania okresów uprawniających do dodatku za staż pracy określa rozporządzenie MNiSW w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania

innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej.

5. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
6. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony oraz innych okresów, o których mowa w § 17 ust. 1 pkt 2-4 rozporządzenia MNiSW w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej.

§ 12

1. Nauczycielom akademickim przysługuje wynagrodzenie za:
 - pracę w godzinach nadwymiarowych,
 - dodatkowe zajęcia należące do obowiązków nauczycieli akademickich,
 - urlop wypoczynkowy.
2. Szczegółowe zasady wynagradzania za w/w czynności określają przepisy Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz rozporządzenia MNiSW w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej.
3. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz normalnego wynagrodzenia – przysługuje dodatek w wysokości określonej przepisami Kodeksu pracy.
4. Podstawę ustalenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania.

§ 13

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej (pomiędzy 22⁰⁰ a 6⁰⁰) przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 14

Pracownikom biblioteki, naukowo-technicznym oraz inżynieryjno-technicznym wykonującym pracę na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10 % godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.

§ 15

1. Za wykonywanie dodatkowych stałych czynności nie objętych zakresem obowiązków, pracownik może otrzymać ryczałt w wysokości ustalonej przez Rektora lub Kanclerza na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej.
2. Ryczałty wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, przy czym łączna ich kwota nie może przekroczyć:
 - w przypadku pracowników nie będących nauczycielami akademickimi – do 50% sumy wynagrodzenia zasadniczego, dodatku stażowego, funkcyjnego oraz premii,
 - w przypadku nauczycieli akademickich – do 50% sumy wynagrodzenia zasadniczego, dodatku stażowego, funkcyjnego.
3. Ryczałt przyznaje się na czas określony. Prawo do ryczałtu za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownik zachowuje nie dłużej jednak niż przez okres 1 miesiąca.

§ 16

1. Z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania rektor, na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, może przyznać pracownikowi dodatki specjalne.
2. Dodatki specjalne przyznaje się na czas określony, a w przypadku stałego zwiększenia obowiązków służbowych lub stałego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania – na czas nieokreślony.
3. Dodatki specjalne wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, przy czym łączna ich kwota nie może przekroczyć 40% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.
4. Dodatki specjalne mogą być podwyższane w przypadkach, o których mowa w art. 130 ust. 4 lub art. 131 ust. 2 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, łącznie do wysokości nieprzekraczającej 20% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

5. Łączna kwota przyznanych dodatków specjalnych w części przekraczającej 10% wynagrodzenia zasadniczego pracownika może być pokrywana wyłącznie ze źródeł innych niż określone w art. 94 ust. 1 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym.

§ 17

1. Pracownikom zatrudnionym przy realizacji lub obsłudze projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych może być przyznane wynagrodzenie związane ze zwiększoną ilością zadań lub wymaganymi wyższymi kwalifikacjami przy realizacji lub obsłudze tych projektów.
2. Wynagrodzenie to ustalane jest zgodnie z zatwierdzonym budżetem danego projektu, w granicach pełnej kwalifikacji jego kosztów i wypłacane jest przez okres jego realizacji, z uwzględnieniem szczegółowych wytycznych obowiązujących przy realizacji lub obsłudze danego projektu.
3. Zasady ustalania i wypłaty powyższego wynagrodzenia określa Regulamin zatrudniania i wynagradzania osób uczestniczących w realizacji projektów współfinansowanych ze źródeł pozabudżetowych, w tym przyznanych na ten cel przez podmioty zagraniczne.

Rozdział 3

Świadczenia związane z pracą

§ 18

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości:
 - po 20 latach pracy – 75 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 25 latach pracy – 100 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 30 latach pracy – 150 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 35 latach pracy – 200 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 40 latach pracy – 300 % wynagrodzenia miesięcznego,
 - po 45 latach pracy – 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu uprawniającego pracownika 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. Pracownik uczelni jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
4. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli jest to dla pracownika korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody.
6. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
7. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi Uczelni, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
8. Zasady zaliczania okresów pracy do nagrody jubileuszowej, obliczania i wypłacania nagród określają odrębne przepisy.

§ 19

1. Pracownikom nie będącym nauczycielami akademickimi przysługuje premia wypłacana z utworzonego w ramach limitu wynagrodzeń osobowych funduszu premiowego, w okresach miesięcznych w wysokości do 20 % wynagrodzenia zasadniczego.
2. Zasady przyznawania premii i jej wypłacania określa regulamin premiowania, ustalony przez Rektora w uzgodnieniu z działającymi na terenie Uczelni związkami zawodowymi.

§ 20

1. W ramach posiadanego limitu wynagrodzeń tworzy się Fundusz Mistrza w wysokości 1% środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych w Zespole Poligrafii oraz w Dziale Infrastruktury Technicznej.
2. Zasady przyznawania kwot oraz ich wypłat ustala regulamin „Fundusz Mistrza”, ustalony przez Rektora w uzgodnieniu z działającymi na terenie Uczelni związkami zawodowymi.

§ 21

W ramach środków na wynagrodzenia wydziela się specjalny fundusz na nagrody pozostający w dyspozycji Rektora w wysokości 2 % planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych dla nauczycieli akademickich oraz 1 % planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych dla pracowników nie będących nauczycielami akademickimi.

§ 22

1. Pracownikowi uczelni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne tzw. „13” na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Wynagrodzenie roczne jest wypłacane nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.

§ 23

1. Nauczycielom akademickim dla których uczelnia jest podstawowym miejscem pracy można podwyższać wynagrodzenie zasadnicze, na rok kalendarzowy poprzedzający przejście na emeryturę;
 - 600,00 zł. – w grupie profesorów,
 - 400,00 zł. – w grupie adiunktów (w tym st. wykładowca dr, starszy kustosz dypl.),
 - 200,00 zł. – w grupie asystentów (w tym wykładowca mgr, lektor, instruktor, kustosz dypl.).
2. Pracownikom nie będącym nauczycielami akademickimi dla których Uczelnia jest podstawowym miejscem pracy można podwyższyć wynagrodzenie zasadnicze, na rok kalendarzowy poprzedzający przejście na emeryturę w zależności od grupy zawodowej w kwocie;
 - 200,00 zł. - w grupie pracowników administracji, naukowo-technicznych oraz inżynierjno-technicznych, biblioteki i redakcyjnych,
 - 100,00 zł. – w grupie pracowników obsługi.
3. Warunkiem otrzymania podwyższonego wynagrodzenia jest wniosek pracownika z określeniem daty rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę. Wniosek o podwyższenie wynagrodzenia przedemerytalnego składają wszyscy pracownicy Uczelni, którzy chcą skorzystać z podwyższonego wynagrodzenia.

4. Pracownik Uczelni może skorzystać z rocznego podwyższenia stawki wynagrodzenia zasadniczego w związku z planowanym przejściem na emeryturę tylko jeden raz w okresie zatrudnienia w Uczelni.

§ 24

1. Pracownikowi Uczelni spełniającemu warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
2. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
Wysokość odprawy jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika w Uczelni i wynosi:
 - jednomiesięczne wynagrodzenie – krócej niż 10 lat pracy,
 - dwumiesięczne wynagrodzenie – co najmniej 10 lat pracy,
 - sześciomiesięczne wynagrodzenie – co najmniej 15 lat pracy.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - małżonkowi,
 - innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl obowiązujących przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w pkt. 2.
5. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny o których mowa w pkt. 3, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z pkt. 2 i 4. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

Rozdział 4

Postanowienia końcowe

§ 25

Do Regulaminu Wynagradzania pracowników Uniwersytetu Pedagogicznego im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie załącza się jako część integralną regulaminu wykaz tabel podstawowych stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników nie będących nauczycielami akademickimi obowiązujących w Uniwersytecie Pedagogicznym.

§ 26

W sprawach nienormowanych niniejszym regulaminem mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. nr 164, poz. 1365 z późn. zm.), ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz. U. 1974, nr 24, poz. 141 z późn. zm.), rozporządzenia z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (Dz. U. 2013, poz. 1571) oraz innych ustaw i aktów wykonawczych z zakresu prawa pracy i wynagrodzeń.

§ 27

Traci moc Regulamin Wynagradzania dla pracowników zatrudnionych w Akademii Pedagogicznej im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie z dnia 13 kwietnia 2007 r.

§ 28

Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia jego ogłoszenia.


REKTOR
Prof. dr hab. Michał Śliwa

TABELA A

**PODSTAWOWYCH STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA
PRACOWNIKÓW NAUKOWO-TECHNICZNYCH, INŻYNIERYJNO-TECHNICZNYCH,
ADMINISTRACYJNYCH, EKONOMICZNYCH I OBSŁUGI**

L.p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria	
		wykształcenie	Liczba lat pracy	zaszeregowania	dodatku funkcyjnego
1	2	3	4	5	6
1	Kancierz	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	XVII - XXI	5-8
2	Kwestor	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	XVI-XX	4-7
3	Zastępcza Kancierza	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	XVI-XIX	4-7
4	Zastępca Kwestora	wyższe	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	XV-XVIII	3-6
5	Audytor Wewnętrzny	wg odrębnych przepisów		XIV-XVIII	2-6
6	Kierownik administracyjny podstawowej jednostki organizacyjnej lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej	wyższe	6	XIV-XVIII	3-6
7	Zastępca kierownika administracyjnego podstawowej jednostki organizacyjnej lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej	wyższe	5	XIII-XVII	2-5
8	Radca prawny	wg odrębnych przepisów		XIV-XVII	2-6
9	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	wg odrębnych przepisów		XIV-XVII	1-3

10	Główny specjalista, kierownik działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej; administrator sieci	wyższe	5	XIV-XVII	2-6
11	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		XIV-XVII	2-6
12	Starszy specjalista naukowo-techniczny, starszy specjalista inżynieryjno-techniczny, starszy specjalista w zakresie prac finansowych lub ekonomicznych albo związanych z dydaktyką, badaniami, informatyką, administracją; zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, kierownik domu studenckiego	wyższe	5	XIII-XVII	2-6
13	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		XIII-XVI	2-6
14	Rzecznik patentowy			XIII-XVII	2-6
15	Specjalista naukowo-techniczny, specjalista inżynieryjno-techniczny, specjalista w zakresie prac finansowych lub ekonomicznych albo związanych z dydaktyką, badaniami, informatyką, administracją, organizacją produkcji; starszy mistrz zastępca kierownika domu studenckiego	wyższe	3	XII-XVI	1-4
		średnie	8		
16	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		XII-XV	1-4

17	Starszy (lub samodzielny): referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, fizyk, matematyk i inne stanowiska równorzędne, mechanik, technolog, konstruktor, mistrz, konserwator, starszy ratownik wodny	Wyższe	-	VIII - XIII	-
		Średnie	4		
18	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	wg odrębnych przepisów		XI-XVI	1-2
19	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		XI-XVI	-
20	Inspektor nadzoru inwestorskiego	wg odrębnych przepisów		XI-XIV	1
21	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		XI-XIV	-
22	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, technik, magazynier, recepcjonista, starszy strażnik ochrony mienia, ratownik wodny			VI-IX	-
23	Inspektor ochrony mienia	średnie	-	VI-VIII	-
		Podstawowe	2		
24	Pomoc techniczna, administracyjna, laborant, i inne stanowiska równorzędne	zasadnicze	-	IV-VIII	-
25	Pedel, pracownik gospodarczy, starszy woźny, starszy portier, dozorca, placowy, strażnik ochrony mienia	podstawowe	-	II-VIII	-
26	Pomocniczy pracownik administracji lub obsługi (sprzątaczką, pokojową)	podstawowe	-	I-VII	-

TABELA B**KWALIFIKACJI I ZASZEREGOWANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH ROBOTNICZYCH**

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

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

L.p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		Kategoria zaszeregowania
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
1	2	3	4	5
1	Kustosz biblioteczny	wyższe magisterskie	10 lat w bibliotece naukowej	XIII-XVI
2	Starszy bibliotekarz, starszy dokumentalista	wyższe	6 lat w bibliotece naukowej	XI-XV
3	Starszy konserwator książki	wyższe	2	XI-XIV
4	Bibliotekarz	wyższe	3	X-XIV
		studium bibliotekarskie	5	
		średnie bibliotekarskie	6	
		inne średnie	8	
	Dokumentalista	wyższe	3	
		studium informacji naukowo-technicznej	5	
	Konserwator książki	wyższe	3	
		średnie	5	
5	Starszy magazynier biblioteczny	średnie	6	IX-XIII
6	Starszy technik dokumentalista	średnie i przeszkolenie w zakresie informacji naukowo-technicznej	6	IX-XII
7	Młodszy bibliotekarz	wyższe lub studium bibliotekarskie	-	VIII-XII
		średnie bibliotekarskie	1	
		średnie oraz przeszkolenie bibliotekarskie	-	
	Młodszy dokumentalista	wyższe lub studium informacji naukowo-technicznej	-	
	Młodszy konserwator książki	wyższe	-	
		średnie	3	
8	Technik dokumentalista	średnie i przeszkolenie w zakresie informacji naukowo-technicznej	4	VII-X
9	Magazynier biblioteczny	średnie lub zasadnicze zawodowe	-	VI-X
10	Technik – konserwator książki	średnie techniczne w zakresie wykonywanej specjalności	-	V-IX
11	Młodszy technik dokumentalista	średnie	-	V-VIII
	Pełnomocnik biblioteczny	zasadnicze zawodowe lub gimnazjalne	-	

TABELA D
**STANOWISK, KWALIFIKACJI I ZASZERELOWANIA PRACOWNIKÓW
DZIAŁALNOŚCI WYDAWNICZEJ I POLIGRAFICZNEJ**

L.p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria	
		wykształcenie	liczba lat pracy	minimalnego zaszeregowania	dodatku funkcyjnego
1	2	3	4	5	6
1	Kierownik (dyrektor) wydawnictwa lub zakładu poligrafii, redaktor naczelny	wyższe	5	XII-XVIII	3-6
2	Zastępca kierownika (dyrektora) wydawnictwa lub zakładu poligrafii, zastępca redaktora naczelnego, sekretarz wydawnictwa, kierownik redakcji	wyższe	4	XI-XVII	2-5
	Szef produkcji		6		
	Starszy redaktor		4		-
3	Kierownik działu: składu, grafiki komputerowej lub komórki równorzędnej	wyższe	4	XI-XVI	1-3
4	Redaktor techniczny	średnie	3	X-XV	-
5	Redaktor	wyższe	2	IX-XII	-
6	Grafik	średnie	1	X-XVI	-
7	Operator składu komputerowego lub grafiki komputerowej	wyższe	-	VII-XV	-
		średnie	2		
8	Informatyk, technolog	wyższe	-	XI-XV	-
9	Kreślarz, korektor	średnie	-	VII-X	-
10	Księgarz	średnie	-	VII-XIV	-

11	Mechanik maszyn poligraficznych	Robotnicy wysoko wykwalifikowani	-	V-XII	-
12	Fotograf, introligator, kopista offsetowy, naświetlacz składu komputerowego, operator monitora ekranowego fotoskładu, składacz komputerowego systemu składu	legitymujący się dyplomem technika lub mistrza w zawodzie, w zakresie którego wykonują samodzielnie trudne i precyzyjne prace	-	VI-XII	-
13	Operator; maszyn powielających kserografu, maszyn introligatorskich offsetowych, typograficznych	Robotnicy posiadający przygotowanie zawodowe do wykonywania samodzielnej pracy o charakterze złożonym	-	IV-VII	-
14	Pracownik pomocniczy	Robotnicy przyuczeni, posiadający umiejętności fachowe w zakresie potrzebnym do wykonywania prac o charakterze pomocniczym	-	II-VI	-