

*Załącznik do Zarządzenia R021.1.13.2021
Rektora Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego
im. Jana Długosza w Częstochowie*

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

**UNIWERSYTETU HUMANISTYCZNO-PRZYRODNICZEGO
IM. JANA DŁUGOSZA W CZĘSTOCHOWIE**

§ 1

1. Niniejszy Regulamin Wynagradzania zwany dalej Regulaminem ustala warunki wynagradzania za pracę i inne świadczenia związane z pracą oraz sposób ich przyznawania pracownikom Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego im. Jana Długosza w Częstochowie.

2. Postanowienia Regulaminu stosuje się do wszystkich pracowników bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy, z zastrzeżeniem ust. 3, z wyłączeniem Rektora, którego wynagrodzenie jest ustalone na zasadach określonych przez powszechnie obowiązujące przepisy.

3. W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą i zasad ich przyznawania, nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie, mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy oraz ustawy z dnia 20 lipca 2018r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018 poz.1668 z późn. zmianami).

4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, określonego w umowie o pracę lub akcie mianowania.

§ 2

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej przez niego pracy, jego kwalifikacji i czasu pracy określone w umowie o pracę lub akcie mianowania. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę wynikającego z przepisów prawa powszechnie obowiązującego.

§ 3

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

2. Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust.2, przysługuje pracownikowi za czas niezawinionego przez niego przestoju. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje.

4. Pracodawca może na czas przestoju powierzyć pracownikowi inną odpowiednią pracę, za której wykonanie przysługuje wynagrodzenie przewidziane za tę pracę, nie niższe jednak od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ust.2. Jeżeli przestój nastąpił z winy pracownika, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę.

5. Wynagrodzenie za czas przestoju spowodowanego warunkami atmosferycznymi przysługuje pracownikowi zatrudnionemu przy pracach uzależnionych od tych warunków, jeżeli przepisy prawa pracy tak stanowią. W razie powierzenia pracownikowi na czas takiego przestoju innej pracy, przysługuje mu wynagrodzenie przewidziane za wykonaną pracę, chyba że przepisy prawa pracy przewidują stosowanie zasad określonych w ust. 2.

§ 4

1. Wynagrodzenie pracownika składa się z:
 - 1) wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) dodatku za staż pracy- które stanowią stałe składniki wynagrodzenia.
2. Pracownik może otrzymywać:
 - 1) dodatek funkcyjny,
 - 2) dodatek zadaniowy – dla pracowników zatrudnionych od dnia 1 stycznia 2019 r. a dla pozostałych pracowników od dnia 1 października 2020 r.
 - 3) dodatek nocny,
 - 4) dodatek za pracę na drugiej zmianie;
 - 5) dodatek brygadzystowski;
 - 6) dodatek motywacyjny – w przypadku nauczyciela akademickiego;
 - 7) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe albo godziny nadliczbowe,
 - 8) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, o ile takie warunki występują,
 - 9) premię uznaniową – w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim;
 - 10) premię regulaminową – w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim na warunkach określonych w regulaminie premiowania stanowiącym załącznik nr. I do niniejszego regulaminu,
 - 11) dodatek za pracę w projektach (niezależnie od źródeł finansowania)
 - 12) inne dodatki i składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów powszechnych, które stanowią zmienne składniki wynagrodzenia.
 - 13) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz wysokości innych składników wynagrodzenia ustala Rektor.
4. Minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego przysługujące pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi ustalone są w załączniku nr II do niniejszego Regulaminu.
5. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla nauczyciela akademickiego nie może być niższa niż:
 - a) minimalne wynagrodzenie zasadnicze profesora ustalone na podstawie odrębnych przepisów – w przypadku profesora;
 - b) 83% wynagrodzenia określonego w lit. a – w przypadku profesora uczelni;
 - c) 73% wynagrodzenia określonego w lit. a – w przypadku adiunkta oraz do dnia 30.09.2020 r. starszego wykładowcy ze stopniem doktora;
 - d) 50% wynagrodzenia zasadniczego profesora – w przypadku asystenta, lektora lub instruktora i w przypadku pozostałych stanowisk nie wymienionych w list. a, b, c niniejszego ustępu.
6. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków określonych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do

przepracowania w danym miesiącu.

§ 5

- 1) Wysokość miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, odpowiadającej kategorii osobistego zaszerzegowania pracownika, określa się na podstawie tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego, o których mowa w § 4 ust. 4.
- 2) Stawka wynagrodzenia zasadniczego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim może zostać podwyższona w przypadku:
 - a) należytego wykonywania obowiązków pracowniczych;
 - b) zmiany stanowiska pracy;
 - c) istotnego zwiększenia zakresu obowiązków pracowniczych;
 - d) istotnego podniesienia kwalifikacji zawodowych pracownika, z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.
- 3) Zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego może być uzasadnione ponadprzeciętnym zaangażowaniem pracownika w tych obszarach działalności, które są spójne z realizowaną w Uczelni strategią.
- 4) Podwyższenie wynagrodzenia pracownika na podstawie ust. 2a może nastąpić po przeprowadzonej ocenie okresowej pracownika.
- 5) Podwyższenie stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz jego wysokość zależą w szczególności od:
 - a) wykształcenia pracownika, jego kwalifikacji i doświadczenia zawodowego;
 - b) sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych;
 - c) zajmowanego stanowiska i stażu pracy na tym stanowisku;
 - d) zakresu wykonywanej pracy oraz związanej z nią odpowiedzialnością;
 - e) wyniku oceny okresowej;
 - f) terminu ostatniej podwyżki;
 - g) stażu pracy w Uczelni.
- 6) Podwyższenie stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika uzależnione jest także od ogólnej sytuacji finansowej Uczelni.
- 7) Zwiększenie wynagrodzenia następuje zgodnie z zasadami określonymi w regulaminie awansowania i przeszerzegowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

§ 6

1. Pracownikowi uczelni publicznej przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek ten przysługuje za ten miesiąc.
3. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca, dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
4. W przypadku jednoczesnego pozostawiania przez pracownika w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.

5. Przy ustalaniu w Uczelni okresu uprawniającego do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony.

6. Przy ustaleniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:

- 1) zakończone okresy zatrudnienia;
- 2) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
- 3) okresy asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
- 4) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.

7. Dodatek za staż pracy przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie za pracę oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§ 7

1. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
3. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.
4. Wysokości miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego określone są w załącznikach nr II, IV, VI oraz VII do niniejszego regulaminu.

§ 8

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek zadaniowy jest przyznawany przez Rektora na wniosek przełożonego pracownika.
4. Dodatek zadaniowy może być przyznany pracownikom zatrudnionym od dnia 1 stycznia 2019 r. a dla pozostałych pracowników od dnia 1 października 2020 r.

§ 9

1. Dodatek za pracę w projektach może być przyznany z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań pracownikowi biorącemu udział w projekcie.
2. Wysokość dodatku za pracę w projektach nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 10

1. Dodatek motywacyjny dla nauczyciela akademickiego za działalność badawczą i naukową może być przyznany za opublikowanie artykułów w najwyższej punktowanych czasopismach w danej dyscyplinie naukowej lub monografii wydanej w najwyższej punktowanych wydawnictwach, lub uzyskanie projektu badawczego finansowanego ze źródeł zewnętrznych, mającego wpływ na ewaluację dyscyplin, albo prowadzenie znaczącej – nagrodzonej działalności artystycznej, z tytułu wpływu działalności badawczej albo artystycznej pracownika na ewaluację dyscypliny naukowej lub artystycznej, a także za inne istotne osiągnięcia w zakresie działalności badawczej lub naukowej o szczególnym znaczeniu dla realizacji misji i strategii Uczelni.
2. Dodatek motywacyjny dla nauczyciela akademickiego za działalność dydaktyczną lub organizacyjną może być przyznany za uruchomienie kierunku I lub II stopnia, lub jednolitych studiów magisterskich, lub studiów podyplomowych, lub innych form kształcenia ustawicznego, lub uzyskanie projektu o charakterze dydaktycznym lub organizacyjnym finansowanego ze źródeł zewnętrznych, a także za inne istotne osiągnięcia w zakresie działalności dydaktycznej i organizacyjnej o szczególnym znaczeniu dla realizacji misji i strategii Uczelni.
3. Całkowita wysokość dodatku motywacyjnego, o którym mowa w ust. 1 i 2 pierwszego stopnia nie może przekroczyć w roku kalendarzowym kwoty równej dwukrotności minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, wysokość dodatku motywacyjnego drugiego stopnia nie może przekroczyć w roku kalendarzowym kwoty minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora, natomiast wysokość dodatku motywacyjnego trzeciego stopnia nie może przekroczyć w roku kalendarzowym kwoty odpowiadającej 50% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora. Szczegółowe kryteria i zasady przyznawania dodatków motywacyjnych pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia określają zarządzenia Rektora.

§ 11

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana premia uznaniowa.
2. Premia uznaniowa może przysługiwać pracownikowi wykonującemu dodatkowe zadania:
 - 1) które są szczególnie ważne dla interesu uczelni i których wykonanie związane jest z dużą odpowiedzialnością osobistą pracownika,
 - 2) które wynikają z nowych regulacji prawnych uczelnianych i pozauczelnianych,
 - 3) w realizacji których wykazuje się kreatywnością oraz innowacyjnością,
 - 4) których wykonanie wiąże się z dużym zaangażowaniem i wysoką kulturą osobistą w budowaniu pozytywnych relacji wewnątrz i na zewnątrz uczelni,
 - 5) która polegają na merytorycznym udziale w komisjach rektorskich, senackich, wydziałowych, dziekańskich i innych powołanych przez Rektora.

3. Warunkiem przyznania pracownikowi premii uznaniowej jest wykonywanie wyłącznie dodatkowych zadań, o których mowa w ust. 2 niniejszego paragrafu. Zadania wynikające zakresu obowiązków pracownika nie są podstawą do wystąpienia o premię uznaniową.
4. Wysokość premii uznaniowej nie może przekroczyć w roku kalendarzowym kwoty 80% wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Szczegółowe zasady przyznawania premii uznaniowej określa zarządzenie Rektora.

§ 12

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

- a) w nocy,
- b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) 50 % wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

2. Dodatek w wysokości określonej w ust.1 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust.1 niniejszego paragrafu.

3. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie obliczone według następujących stawek:

- 1) Dla osób zatrudnionych na stanowisku profesora – do 1,8% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora, określonego stosownym rozporządzeniem MNiSW
 - 2) Dla osób zatrudnionych na stanowisku profesora uczelni – do 1,8% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora uczelni określonego w paragrafie 4 ust.5 pkt b) niniejszego regulaminu
 - 3) Dla osób zatrudnionych na stanowisku adiunkta i starszego wykładowcy* – do 1,8% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego adiunkta określonego w paragrafie 4 ust.5 pkt c) niniejszego regulaminu
 - 4) Dla osób zatrudnionych na stanowisku asystent, wykładowca*, lektor, instruktor – do 1,8% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta określonego w paragrafie 4 ust.5 pkt d) niniejszego regulaminu.
- Dla stanowisk starszego wykładowcy i wykładowcy – stawki obowiązują do 30.09.2020 r.

4. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych, raz w roku, w terminie 2 miesięcy od zakończenia roku akademickiego.

Stawki za godziny ponadwymiarowe na dany rok akademicki ustalane są stosownym zarządzeniem rektora.

§ 13

1. Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, dla których praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej tj. od godz. 22.00 do 6.00 przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

§ 14

Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowcy samochodu osobowego może być przyznane wynagrodzenie ryczałtowe. W wynagrodzeniu ryczałtowym zawarte są wszystkie składniki wynagrodzenia jakie przysługiwałyby na tym stanowisku, tj. wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, premia regulaminowa, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 15

Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku robotniczym, który dodatkowo organizuje i kieruje pracą brygady składającej się co najmniej z 5 osób, łącznie z brygadzystą, przysługuje dodatek brygadzistowski w wysokości do 15% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.

§ 16

1. Pracownikowi uczelni publicznej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Dodatkowe wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając składniki płacowe przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
3. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu w Uczelni całego roku kalendarzowego.
4. Pracownik, który nie przepracował w Uczelni całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnie do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi, co najmniej 6 miesięcy.

5. Przepracowanie, co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadku:
- a) nawiązanie stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy Uczelni;
 - b) rozwiązanie stosunku pracy w związku z :
 - przejście na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
 - przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem, likwidacja Uczelni albo zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn dotyczących Uczelni,
 - likwidacja jednostek lub komórki organizacyjnej Uczelni lub jej reorganizacją;
 - c) podjęcie zatrudnienia:
 - w wyniku przeniesienia służbowego,
 - na podstawie powołania lub wyboru,
 - w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
 - w związku z likwidacją jednostki lub komórki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją;
 - d) korzystania:
 - z urlopu wychowawczego,
 - z urlopu macierzyńskiego,
 - z dodatkowego urlopu macierzyńskiego,
 - z urlopu ojcowskiego,
 - z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego
 - z urlopu rodzicielskiego,
 - z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego
 - z urlopu dla poratowania zdrowia,
 - przez nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego;
 - e) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.
6. W przypadku, o którym mowa w ust.5, wysokości wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego w Uczelni.
7. Pracownik nie nabywa praw do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadku:
- a) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
 - b) stawienia się do pracy lub przebywanie w pracy w stanie nietrzeźwości;
 - c) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
 - d) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
8. Wynagrodzenie roczne jest wypłacane nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie, przy czym pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn likwidacji Uczelni dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 17

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

- 1) za 20 lat pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,

- 2) za 25 lat pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,
- 3) za 30 lat pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego,
- 4) za 35 lat pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego,
- 5) za 40 lat pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego,
- 6) za 45 lat pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.

2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika Uczelni do nagrody jubileuszowej, zwanej dalej "nagrodą", 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, okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.

4. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

5. Wypłata nagrody następuje niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do niej.

6. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy, jeżeli do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż dwanaście miesięcy.

7. Szczegółowe zasady obliczania i wypłacania nagrody jubileuszowej, a także ustalania okresów pracy uprawniających do nagrody określa art. 142 Ustawy.

§ 18

Pracownikowi przysługują, poza wynagrodzeniem zasadniczym i dodatkami, o których mowa w § 4, również inne, niżej wymienione świadczenia pieniężne związane z pracą:

- 1) odprawy rentowe i emerytalne,
- 2) ekwiwalent za pranie odzieży ochronnej i roboczej na zasadach określonych w Kodeksie pracy art. 237(9) § 3.
- 3) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego,
- 4) ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

§ 19

Pracownikowi UJD wybranemu na funkcję Społecznego Inspektora Pracy, przysługuje ryczałt pieniężny w wysokości 30 godzin pracy w miesiącu, zgodnie z art. 6 ust.2 Ustawy z dnia 24.06.1983r. o społecznej inspekcji pracy.

§ 20

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku

- kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie wymienione 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.

§ 21

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Nauczycielowi akademickiemu przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w Uczelni stanowiącej jego podstawowe miejsce pracy, w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.

§ 22

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 1, jest zależna od okresu zatrudnienia pracownika w Uczelni u danego pracodawcy i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - 1) małżonkowi,
 - 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
4. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny.
5. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w ust. 2.
6. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w ust. 3, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z ust. 2 i 5. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.

§ 23

Wynagrodzenia rektora i kustora oraz osób pełniących funkcje organów w uczelni publicznej są jawne.

§ 24

Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złoży w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagradzania do rąk własnych w kasie Uczelni UJD.

§ 25

Z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - podlegają potrąceniu tylko następujące należności:

- 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi,
- 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy,
- 5) inne należności na potrącenie których pracownik wyraził zgodę w formie pisemnej.

§ 26

Zmiana treści Regulaminu może nastąpić jedynie w formie pisemnej, w trybie przewidzianym przez przepisy prawa pracy dla jego wydania.

§ 27

1. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników.
2. Regulamin wynagradzania dostępny jest do wglądu pracowników w Dziale Płac oraz na Portalu Pracowniczym.

ZAŁĄCZNIKI :

Załącznik Nr I REGULAMIN PREMIOWANIA DLA PRACOWNIKÓW
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

Załącznik Nr II TABELA PODSTAWOWYCH STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ
KWALIFIKACYJNYCH I MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

Załącznik Nr III TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH BADAWCZO-DYDAKTYCZNYCH,
BADAWCZYCH I DYDAKTYCZNYCH

Załącznik Nr IV TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU

FUNKCYJNEGO DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE

Załącznik Nr V TABELA STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ
KWALIFIKACYJNYCH I MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH

Załącznik Nr VI TABELA STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ
KWALIFIKACYJNYCH I MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW WYDAWNICTWA NAUKOWEGO UJD

Załącznik Nr VII
TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA PRACOWNIKÓW PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE W
BIBLIOTECE

ZAŁĄCZNIK Nr I

Regulamin premiowania pracowników Uniwersytetu Humanistyczno- Przyrodniczego im. Jana Długosza w Częstochowie niebędących nauczycielami akademickimi.

I. Postanowienia ogólne

§ 1

W Uniwersytecie Humanistyczno- Przyrodniczym im. Jana Długosza w Częstochowie tworzy się fundusz premiowy dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ze środków funduszu osobowego płac tych pracowników.

§ 2

Bazę tworzenia funduszu premiowego wymienionego w § 1 stanowi odpis z funduszu osobowego płac w wysokości 10% wynagrodzeń zasadniczych wszystkich pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

§ 3

Fundusz premiowy może ulec zmianie w zależności od kondycji finansowej Uczelni.

§ 4

1. Wysokość premii dla każdego pracownika ustala się w wysokości 10% jego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Premia jest składnikiem wynagrodzenia miesięcznego pracownika i wchodzi do podstawy obliczenia wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego i czas choroby oraz wliczana jest do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

II. Zasady przyznawania premii.

§ 5

Premia za dany miesiąc w wysokości określonej w § 4 ust.1 przysługuje pracownikowi, który:

1. pracował nienagannie oraz wykonywał wszystkie zadania wynikające z jego zakresu obowiązków i poleceń przełożonego, wykazał się terminowym i sumiennym wykonywaniem powierzonych obowiązków,
2. przestrzegał ustalonego czasu pracy, przestrzegał dyscypliny pracy.
3. właściwie gospodarował powierzonym mieniem,
4. przestrzegał przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa ppoż.
5. przestrzegał przepisów dotyczących ochrony danych osobowych,
6. przestrzegał zasad współżycia koleżeńskiego.

§ 6

1. Pracownik nie otrzymuje premii w przypadku:
 - a) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - b) rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia lub porzucenia

- pracy,
- c) niepełnego wykonywania zadań z przyczyn nieusprawiedliwionych,
 - d) nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa ppoż,
 - e) nieprzestrzegania przepisów dotyczących ochrony danych osobowych,
 - f) niewłaściwego gospodarowania powierzonym mieniem,
 - g) niesumiennego wykonywania obowiązków służbowych
 - h) nieobecności w pracy z powodu choroby trwającej powyżej 20 dni kalendarzowych w miesiącu.
2. Premia indywidualna ulega procentowemu zmniejszeniu za:
- a) zawinione przez pracownika niewykonanie polecenia przełożonego – o 50%,
 - b) nieprzestrzeganie przepisów Regulaminu Pracy – o 50%,
 - c) nieobecność w pracy spowodowaną chorobą:
 - od 6 do 10 dni kalendarzowych – o 20%,
 - od 11 do 20 dni kalendarzowych – o 50%.
3. Decyzję o pozbawieniu pracownika całości lub części premii regulaminowej podejmuje Rektor na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub z własnej inicjatywy.
4. Decyzja o pozbawieniu pracownika premii wraz z uzasadnieniem jest doręczana pracownikowi w formie pisemnej.

§ 7

Premia ulega zwiększeniu w przypadku wykonywania zadań za innych pracowników w sytuacjach wymienionych w § 6 ust. 1 pkt h) i ust. 2 pkt c), w wysokości kwoty premii indywidualnych tych pracowników.

§ 8

Okresem premiowania jest miesiąc. Premia jest wypłacana za miesiąc rozliczeniowy w następnym miesiącu, w terminie wypłaty wynagradzania.

§ 9

1. Kierownicy komórek organizacyjnych kierują decyzję o zmianie premii do Działu Płac w terminie do 20-go każdego następnego miesiąca, a przypadku pracowników obsługi do 3-go dnia następnego miesiąca. Za zgodność decyzji z niniejszym Regulaminem odpowiada kierownik komórki organizacyjnej – przełożony.
2. Decyzję o zmianie wysokości premii w przypadku, o którym mowa w § 7 przełożony pracownika przekazuje do Działu Płac w terminie do 20-go każdego następnego miesiąca, a w przypadku pracowników obsługi do 3-go dnia następnego miesiąca. Za zgodność decyzji z niniejszym Regulaminem odpowiada przełożony pracownika.

§ 10

1. Niewykorzystana w danym miesiącu część funduszu premiowego pozostaje w dyspozycji kierownika komórki organizacyjnej i może być wykorzystana według zasad zawartych w § 7 w następnych miesiącach, najpóźniej do końca roku kalendarzowego.
2. Niewykorzystany w danym roku kalendarzowym fundusz premii regulaminowej nie przechodzi na rok następny.

§ 11

Premię nalicza się od wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

§ 12

Premia stanowi podstawę do naliczania nagród jubileuszowych

§ 13

W sprawach nie unormowanych niniejszym Regulaminem stosuje się przepisy prawa powszechnie obowiązującego.

ZAŁĄCZNIK Nr II**TABELA PODSTAWOWYCH STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH I MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW NIEBĘDAYCH NAUCZYCEILAMI AKADEMICKIMI**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawki wynagrodzenia	
		wykształcenie	liczba lat pracy	minimalnego wynagrodzenia zasadniczego	dodatku funkcyjnego min- max
1	Kancierz	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	3960	2000 - 3000
2	Kwestor	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	3760	1400 - 2400
3	Zastępca kanclerza	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	3560	500 - 1500
4	Zastępca kwestora	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	3560	500 - 1500
5	Audytór wewnętrzny	wg odrębnych przepisów		3260	100 -1000
6	Dyrektor Centrum	wyższe	2	3260	500 – 2100
7	Kierownik administracyjny podstawowej jednostki organizacyjnej lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej	Wyższe	6	3260	100 – 2100
8	Zastępca kierownika administracyjnego podstawowej jednostki organizacyjnej lub innej wyodrębnionej jednostki organizacyjnej	Wyższe	5	3060	100 – 1050
9	Radca prawny	wg odrębnych przepisów		3260	500 – 2100
10	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	wg odrębnych przepisów		3260	100- 1050
11	Główny specjalista, kierownik działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej; kierownik administracji wydziału, administrator sieci	Wyższe	5	3060	100 – 1050

12	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		3060	100 – 1050
13	Starszy specjalista naukowo-techniczny, starszy specjalista inżynierijno-techniczny, starszy specjalista . zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, kierownik domu studenta, Starszy specjalista – ds.	wyższe	5	2660	100 – 1050
14	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		2660	100 – 1050
15	Rzecznik patentowy	wg odrębnych przepisów		2660	100 – 1050
16	Specjalista naukowo-techniczny, specjalista inżynierijno-techniczny, specjalista ds., specjalista Kierownik oddziału lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, Kierownik Kancelarii Ogólnej, Kierownik Biura Rektora , Zastępca kierownika domu studenta, Administrator Obiektu, Informatyk,	wyższe	3	2460	100 - 600
		średnie	8	2360	
17	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		2460	100 - 600
18	Starszy (lub samodzielny): referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowy, fizyk, matematyk i inne stanowiska równorzędn. mechanik, Konserwator: elektryk, stolarz, szklarz, hydraulik, centralnego ogrzewania, Rzemieślnik: frezer, ślusarz, spawacz- ślusarz, tokarz, rzemieślnik – konserwator	wyższe	-	2460	-
		średnie	4	2360	

19	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		2460	-
20	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		2460	-
21	Referent: techniczny, ekonomiczny administracyjny, finansowy, technik, magazynier	Średnie	-	2100	-
		zasadnicze zawodowe	2		
22	Inspektor ochrony Mienia	Średnie	-	2100	-
		podstawowe	2		
23	Pomoc techniczna, administracyjna, laborant i inne stanowiska równorzędne	zasadnicze zawodowe	-	2100	-
24	Pedel, pracownik gospodarczy, starszy woźny, starszy portier, dozorca, strażnik ochrony mienia, robotnik gospodarczy, recepcjonista	podstawowe	-	2100	-
25	Pomocniczy pracownik administracji lub obsługi, porządkowa pomieszczeń dydaktycznych, starsza pokojowa	podstawowe	-	2100	-
26	Kierowca samochodu osobowego	według odrębnych przepisów		2100	-

ZAŁĄCZNIK NR III

TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH BADAWCZO-DYDAKTYCZNYCH, BADAWCZYCH I DYDAKTYCZNYCH

Lp	Stanowisko	minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego
1	profesor	6410,00
2	profesor uczelni	5321,00
3	adiunkt	4680,00
	starszy wykładowca posiadający stopień naukowy doktora albo stopień doktora sztuki (do 30.09.2020)	4680,00
4	asystent	3205,00
	lektor	3205,00
	instruktor	3205,00
	starszy wykładowca nieposiadający stopnia naukowego doktora albo stopnia doktora w zakresie sztuki (do 30.09.2020)	3205,00
	Wykładowca (do 30.09.2020)	3205,00

ZAŁĄCZNIK NR IV

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA
NAUCZYCIELI AKADEMICKICH PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE**

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1	Prorektor	2.870,00	3.500,00
2	dziekan,	2000,00	2.500,00
3	prodziekan	1250,00	2500,00
4	dyrektor instytutu	900,00	1500,00
5	kierownik katedry	600,00	1500,00
6	kierownik zakładu	500,00	1500,00
7	Dyrektor szkoły doktorskiej	1250,00	1500,00
8	Dyrektor studium	900,00	1250,00
9	Zastępca dyrektora instytutu i zastępca dyrektora studium	500,00	800,00

ZAŁĄCZNIK NR V

TABELA STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ KWALIFIKACYJNYCH I MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalnego wynagrodzenia Zasadniczego
		wykształcenie	Liczba lat pracy i wymagana praktyka	
1	Kustosz biblioteczny	wykształcenie wyższe magisterskie	10 lat w bibliotece naukowej, oraz co najmniej miesięczna praktyka specjalistyczną w innej niż macierzysta bibliotece naukowej, potwierdzona zaświadczeniem o jej ukończeniu lub udokumentowany roczny staż pracy w innej niż macierzysta bibliotece naukowej	2650,00
2	Starszy bibliotekarz	wykształcenie wyższe	6 lat w bibliotece naukowej, oraz co najmniej miesięczna praktyka specjalistyczną w innej niż macierzysta bibliotece naukowej, potwierdzona zaświadczeniem o jej ukończeniu lub udokumentowany roczny staż pracy w innej niż macierzysta bibliotece naukowej	2550,00
		wykształcenie średnie	8 lat w bibliotece naukowej, oraz co najmniej miesięczna praktyka specjalistyczną w innej niż macierzysta bibliotece naukowej, potwierdzona zaświadczeniem o jej ukończeniu lub udokumentowany roczny staż pracy w innej niż macierzysta bibliotece naukowej	2450,00
3	Bibliotekarz	wykształcenie wyższe	3	2500,00
		wykształcenie średnie	4	2400,00

4	Młodszy bibliotekarz	wykształcenie wyższe	1	2450,00
		wykształcenie średnie	-	2370,00
5	Magazynier biblioteczny	wykształcenie zasadnicze zawodowe	-	2300,00
6	Pomocnik biblioteczny	wykształcenie podstawowe	-	2270,00

ZAŁĄCZNIK NR VI

**TABELA STANOWISK PRACY, WYMAGAŃ
KWALIFIKACYJNYCH I MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA
ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW WYDAWNICTWA
NAUKOWEGO UJD**

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Kategoria	
		Wykształcenie	liczba lat pracy	Stawka minimalnego wynagrodzenia zasadniczego	Kwota dodatku funkcyjnego Min - max
1	Redaktor naczelny	Wyższe	5	3600,00	500,00-700,00
2	Zastępca redaktora naczelnego	wyższe	4	3200,00	310,00-500,00
3	Starszyredaktor	wyższe	4	2650,00	-
4	Redaktor	Wyższe	2	2450,00	-

ZAŁĄCZNIK NR VII

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA PRACOWNIKÓW PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE W
BIBLIOTECE**

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1	Dyrektor biblioteki uniwersyteckiej	460,00	2.620,00
2	Zastępca dyrektora biblioteki uniwersyteckiej	90,00	1.910,00
3	Kierownik oddziału (sekcji) w bibliotece	85,00	570,00