

Załącznik do Zarządzenia R021.1.71.2024
Rektora Uniwersytetu Jana Długosza w
Częstochowie

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

UNIWERSYTETU 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 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 (t. j. Dz.U. z 2023 poz. 743 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

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
 - 3) dodatek nocny,
 - 4) dodatek za pracę na drugiej zmianie;
 - 5) dodatek brygadzistowski;
 - 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) dodatek za prace w projektach (niezależnie od źródeł finansowania)
 - 11) inne dodatki i składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów powszechnych, które stanowią zmienne składniki wynagrodzenia.
 - 12) dodatek za prace w godzinach nadliczbowych
 - 13) dodatek za koordynowanie pracą zespołu.
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 I 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
 - d) 50% wynagrodzenia zasadniczego profesora – w przypadku asystenta, lektora i instruktora
6. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków określonych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszerzegowania pracownika, ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
7. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny rektora ustala minister na wniosek rady uczelni.

§ 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. Pracownik może wystąpić z wnioskiem o zmianę stanowiska pracy po upływie minimum 2 lat od poprzedniego awansu.
 8. Zwiększenie wynagrodzenia następuje zgodnie z zasadami określonymi w regulaminie awansowania i przeszerogowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
 9. Wynagrodzenie zasadnicze rektora nie może być wyższe niż 300% średniego wynagrodzenia zasadniczego w uczelni osób zatrudnionych na stanowisku, na którym zatrudniony jest rektor, obliczanego na podstawie średniego wynagrodzenia za rok kalendarzowy poprzedzający rok wyboru rektora.

§ 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 pozostawania 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) okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
- 4) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
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. Pracownikowi może zostać przyznany dodatek za koordynowanie pracą zespołu liczącego co najmniej 3 pracowników, łącznie z osobą koordynującą. Do dodatku za koordynowanie pracą zespołu stosuje się przepisy § 7 punkt 3 i 4
3. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
4. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.
5. Wysokość dodatku funkcyjnego Rektora nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia profesora.
6. Wysokości miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego określone są w załącznikach nr I, III, V oraz VI, IX 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. Rada uczelni może przyznać rektorowi dodatek zadaniowy. Wysokość dodatku nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego rektora. Dodatek zadaniowy może zostać przyznany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania, w tym za prace w projektach.

§ 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. Całkowita wysokość dodatku za pracę w projektach nie może przekroczyć miesięcznie 200% 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, lub uzyskanie patentu krajowego lub międzynarodowego, albo prowadzenie znaczącej 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 między innymi 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. Dodatek motywacyjny dla nauczyciela akademickiego za działania na rzecz umiędzynarodowienia i promocji Uczelni za granicą może być przyznany za kierowanie projektem lub udział w zespole prowadzącym projekt mobilnościowy lub międzynarodowy lub finansowany ze środków zagranicznych, kierowanie pracami zespołu lub udział w zespole przygotowującym po raz pierwszy projekt o finansowanie ze środków zagranicznych, organizację współpracy międzynarodowej skutkującej realizacją wymiany akademickiej, działania realizowane przez pełnomocnika dziekana ds. współpracy z zagranicą, sprawowanie opieki nad profesorami zagranicznymi, działania na rzecz promocji Uczelni za granicą i integracji cudzoziemców w Uczelni.
4. Całkowita wysokość dodatku motywacyjnego, o którym mowa w ust. 1 - 3 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) w sytuacji dłuższej nieobecności innego pracownika oraz niedoborów kadrowych,
 - 5) których wykonanie wiąże się z dużym zaangażowaniem i wysoką kulturą osobistą w

- budowaniu pozytywnych relacji wewnątrz i na zewnątrz uczelni,
- 6) 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 z zakresu obowiązków pracownika nie są podstawą do wystąpienia o premię uznaniową.
4. Wysokość premii uznaniowej nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego 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 niedzielę 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 Ministra Nauki
 - 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— do 1,8% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego adiunkta określonego w paragrafie 4 ust.5 pkt c) niniejszego regulaminu
 - 4) Dla osób zatrudnionych na stanowisku asystent, lektor, instruktor – do 1,8% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta określonego w paragrafie 4 ust.5 pkt d) niniejszego regulaminu.
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.
5. 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, 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 brygadystą, przysługuje dodatek brygadzystowski 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, likwidacją 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:
- a) za 20 lat pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
 - b) za 25 lat pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,
 - c) za 30 lat pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego,
 - d) za 35 lat pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego,
 - e) za 40 lat pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego,
 - f) 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,
4. 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 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.
6. Wypłata nagrody następuje niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do niej.
7. 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.
8. 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:

- a) odprawy rentowe i emerytalne,
- b) ekwiwalent za pranie odzieży ochronnej i roboczej na zasadach określonych w Kodeksie pracy art. 237⁹ § 3.
- c) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego,
- d) ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

§ 19

Pracownikowi UJD wybranemu na funkcję Społecznego Inspektora Pracy zgodnie z art. 6 ust.2 Ustawy z dnia 24.06.1983 r. o społecznej inspekcji pracy, przysługuje miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane do wysokości nieprzekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy osoby pełniącej funkcję społecznego inspektora pracy.

§ 20

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- a) 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,
- b) 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:
 - a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - b) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
 - c) 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 bankowy, chyba że pracownik złoży w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagradzania do rąk własnych w kasie Uczelni.

§ 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

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Załącznik Nr II

Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych

Załącznik Nr III

Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze/ kierowników jednostek organizacyjnych

Załącznik Nr IV

Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych

Załącznik Nr V

Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wydawnictwa

Załącznik Nr VI

Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników w bibliotece

Załącznik Nr VII

Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowo i inżynierjno-technicznych

Załącznik Nr VIII

Tabela stanowisk kwalifikacji pracowników archiwów

Załącznik Nr IX

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych na stanowiskach związanych z informatyką

Załącznik nr I

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

L. p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalne wynagrodzenie w kraju	Stawki wynagrodzenia	
		wykształcenie	liczba lat pracy		Stawka minimalna w UJD	minimalnego dodatku funkcyjnego
1	Kancierz	Wyższe II stopnia (magisterskie)	10, w tym 6 na stanowisku kierowniczym	minimalna krajowa	-	2000
2	Kwestor	Wyższe II stopnia (magisterskie)	10, w tym 6 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	minimalna krajowa	9555	1400
3	Zastępca kanclerza	Wyższe II stopnia (magisterskie)	10, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	minimalna krajowa	-	500
4	Zastępca kwestora	Wyższe II stopnia (magisterskie)	10, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	minimalna krajowa	-	500
5	Audytór wewnętrzny	wg odrębnych przepisów		minimalna krajowa	-	100
6	Dyrektor Centrum	wyższe II stopnia (magisterskie)	2	minimalna krajowa	-	500
7	Radca prawny	wg odrębnych przepisów		minimalna krajowa	-	500
8	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	wg odrębnych przepisów		minimalna krajowa	-	100
9	Kierownik Działu / Biura / Domu Studenta/Kancelarii i Ogólnej lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej; kierownik administracji wydziału	Wyższe II stopnia (magisterskie)	10	minimalna krajowa	6690	100
10	Główny specjalista; gł. specjalista ds.	Wyższe II stopnia (magisterskie)	8	minimalna krajowa	6060	

11	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów			-	100
12	Starszy specjalista; starszy specjalista ds.; zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej; administrator obiektu	Wyższe II stopnia (magisterskie)	6 lat	minimalna krajowa	5740	100
13	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy		wg odrębnych przepisów		5740	100
14	Rzecznik patentowy		wg odrębnych przepisów		5740	100
15	Specjalista; specjalista ds. kasjer	Wyższe II stopnia (magisterskie)	4 lata	minimalna krajowa	5430	100
16	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		minimalna krajowa	5430	
17	inspektor/specjalista ds. ochrony p.poż	wykształcenie średnie pełne + uprawnienia		minimalna krajowa	5430	
18	Młodszy specjalista	Wyższe I stopnia	4 lata	minimalna krajowa	5230	
19	Starszy lub samodzielny: referent, starszy lub samodzielny referent ds.	Wyższe I stopnia	2 lata	minimalna krajowa	5100	

20	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		minimalna krajowa	-
21	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		minimalna krajowa	-
22	Referent:, referent ds. administracyjny; 7	pełne średnie		minimalna krajowa	-
23	strażnik ochrony mienia	wykształcenie zawodowe	2 lata	minimalna krajowa	minimalna krajowa
24	Pracownik gospodarczy, recepcjonista, magazynier	średnie niepełne	-	minimalna krajowa	minimalna krajowa
25	konserwator: elektryk, stolarz, hydraulik; centralnego ogrzewania, malarz rzemieślnik: frezer, ślusarz, spawacz, tokarz, technik	Średnie/ zawodowe		minimalna krajowa	minimalna krajowa
26	Pomoc administracyjna porządkowa pomieszczeń dydaktycznych, starsza pokojowa	podstawowe zawodowe		minimalna krajowa	minimalna krajowa
27	Kierowca samochodu osobowego	Według odrębnych przepisów		minimalna krajowa	-

Załącznik nr II

Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych

L. p.	Stanowisko	minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego zg.z.rozp.MNiSZW	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w uczelni
1	profesor	9370,00	11050,00* 9370,00** 9370,00***
2	profesor uczelni	7777,10	9210,00 7778,00 7778,00** 7778,00***
3	adiunkt	6840,10	7710,00 6841,00 6841,00** 6841,00***
4	asystent	4685,00	5635,00 4685,00* 4685,00** 4685,00***
	lektor	4685,00	5635,00 4685,00* 4685,00** 4685,00***
	instruktor	4685,00	5635,00 4685,00* 4685,00** 4685,00***

*dla których UJD stanowi podstawowe miejsce pracy

**dla których UJD nie jest podstawowym miejscem pracy (II pełny etat) lub zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy pracujących w innej uczelni na pełny etat

***ponowne zatrudnienie w UJD po przejściu na emeryturę lub zatrudnienie z uprawnieniami emerytalnymi

Załącznik nr III

Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze/ kierowników jednostek organizacyjnych

L. p.	Funkcja	stawka dodatku minimalna
1	Prorektor	2.870,00
2	Dziekan	2000,00
3	Prodziekan	1250,00
4	Dyrektor instytutu	900,00
5	Kierownik katedry	600,00
6	Kierownik zakładu	500,00
7	Dyrektor szkoły doktorskiej	1250,00
8	Dyrektor studium	900,00
9	Zastępca dyrektora instytutu, zastępca dyrektora studium, zastępca dyrektora szkoły	500,00

Załącznik nr IV

Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych

L. p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalne go wynagrodzenia zasadniczego	Stawka minimalna w UJD
		wykształcenie	Liczba lat pracy i wymagana praktyka		
1	Starszy kustosz biblioteczny	- wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej lub - wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej lub - posiadanie stopnia naukowego co najmniej doktora	10 lat w bibliotece naukowej Dodatkowe wymagania: - dorobek publikacyjny: minimum 2 publikacje recenzowane z zakresu bibliotekoznawstwa i informacji naukowej lub aktywny udział w konferencjach z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej (wygłoszony minimum 1 referat) - udokumentowany dorobek związany z działalnością organizacyjną i/lub aktywność w pracy zawodowej - uczestnictwo w życiu biblioteki/uczelni np. w zespołach bibliotecznych i uczelnianych, inicjowanie projektów i zmian, dydaktyka biblioteczna - bardzo dobra znajomość wszystkich procesów bibliotecznych oraz umiejętności związane z ich realizacją	minimalna krajowa	6060

2	Kustosz biblioteczny	-wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej lub -wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej	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	minimalna krajowa	5955
3	Starszy bibliotekarz	wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa i informacji naukowej lub -wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej	4 lata 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	minimalna krajowa	5650
4	Bibliotekarz	wykształcenie wyższe II stopnia	2	minimalna krajowa	5430
5	Młodszy bibliotekarz	wykształcenie wyższe I stopnia	-	minimalna krajowa	5200
6	Magazynier biblioteczny	Wykształcenie średnie	-	minimalna krajowa	4300

Załącznik nr V

Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wydawnictwa

L. p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalnego wynagrodzenia zasadniczego	Kategoria	
		Wykształcenie	liczba lat pracy		Stawka minimalna w Uczelni	Kwota dodatku funkcyjnego minimalna
1	Redaktor naczelny	Wyższe II stopnia	8	minimalna krajowa	-	500,00
2	Zastępca redaktora naczelnego	Wyższe II stopnia	6	minimalna krajowa	-	310,00
3	Starszy redaktor	Wyższe II stopnia	4	minimalna krajowa	5550	-
4	Redaktor	Wyższe II stopnia	2	minimalna krajowa	5450	-

Załącznik nr VI

Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników w bibliotece

L. p.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego minimalna
1	Dyrektor biblioteki	460,00
2	Zastępca dyrektora biblioteki	150,00
3	Kierownik oddziału (sekcji)	100,00

Załącznik nr VII

Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowo i inżynieryjno-technicznych

L. p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalnego wynagrodzenia	Stawka minimalna w Uczelni
		Wykształcenie	liczba lat pracy		
1	Główny specjalista naukowo-techniczny ds.	Wyższe II stopnia	8	minimalna krajowa	6060
2	Starszy specjalista inżynieryjno-techniczny, starszy specjalista naukowo-techniczny	Wyższe II stopnia	6	minimalna krajowa	5390
3	Specjalista inżynieryjno-techniczny,	Wyższe II stopnia	4	minimalna krajowa	5290
4	Młodszy specjalista inżynieryjno-techniczny,	Wyższe II stopnia	2	minimalna krajowa	5190
		Wyższe I stopnia	4	minimalna krajowa	5190
5	Starszy(lub samodzielny) referent inżynieryjno-techniczny,	Wyższe II stopnia		minimalna krajowa	5050
		Wyższe I stopnia	2	minimalna krajowa	5050

6	Referent inżynierjno-techniczny, st.technik	Wyższe I stopnia		minimalna krajowa	5000
---	---	------------------	--	-------------------	------

Załącznik nr VIII

Tabela stanowisk kwalifikacji pracowników archiwów

LP.	STANOWISKO	WYMAGANE KWALIFIKACJE		Zaszeregowanie do grupy uposażenia zasadniczego
		wykształcenie	liczba lat pracy	
1.	Starszy kustosz	Wyższe magisterskie ze specjalnością archiwistyczną	10	minimalna krajowa
2.	Kustosz	Wyższe magisterskie ze specjalnością archiwistyczną	8	minimalna krajowa
3.	Starszy archiwista	Wyższe magisterskie ze specjalnością archiwistyczną	6	minimalna krajowa
4.	Archiwista	Wyższe magisterskie ze specjalnością archiwistyczną	4 Po wstępnym stażu pracy lub praktykach w archiwum w wymiarze co najmniej 240 h	minimalna krajowa
5.	Młodszy archiwista	Wyższe magisterskie ze specjalnością archiwistyczną / wyższe licencjat i kurs archiwalny 2 stopnia	Po wstępnym stażu pracy lub praktykach w archiwum zakładowym i historycznym w wymiarze co najmniej 240 h	minimalna krajowa

Załącznik nr IX

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych na stanowiskach związanych z informatyką

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawki wynagrodzenia		
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	Stawka minimalnego wynagrodzenia zasadniczego	Stawka minimalnego wynagrodzenia zasadniczego w UJD	Stawka minimalnego dodatku funkcyjnego
1.	Główny Informatyk	wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku	8 lat w obszarze IT, preferowane w administracji publicznej, min 2 lata pełnienia funkcji kierowniczej w jednostce / dziale lub projekcie wdrożeniowym	minimalna krajowa	7500	500
2.	Starszy Informatyk	wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku	5 lat w obszarze IT, preferowane w administracji publicznej	minimalna krajowa	6950	100

3.	Informatyk	wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku	1 rok w obszarze IT, preferowane w administracji publicznej	minimalna krajowa	5840	-
		lub średnie o profilu technicznym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku	lub 8 lat w obszarze IT, preferowane w administracji publicznej	minimalna krajowa	5500	-
4.	Młodszy Informatyk	wyższe odpowiedniej specjalności umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku	-	minimalna krajowa	5300	-
		lub średnie o profilu technicznym lub zawodowym umożliwiające wykonywanie zadań na stanowisku	3 lata	minimalna krajowa	5000	-