

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Filmowej, Telewizyjnej i Teatralnej im. L. Schillera w Łodzi

ustalony w uzgodnieniu z Zakładowymi Organizacjami Związków Zawodowych
*(tekst jednolity obejmujący zmiany wprowadzone Zarządzeniem Rektora nr 21/2022
z dnia 29 czerwca 2022 r.)*

1. Postanowienia ogólne

§ 1

Niniejszy Regulamin wynagradzania przyjęto na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeksu pracy (tekst jedn. Dz.U. 2019 poz. 1040 ze zm.) oraz ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. 2018 poz. 1668 ze zm.).

§ 2

1. Regulamin wynagradzania pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Filmowej, Telewizyjnej i Teatralnej im. L. Schillera w Łodzi (dalej Uczelni), określa warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
2. Postanowienia Regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Filmowej, Telewizyjnej i Teatralnej im. L. Schillera w Łodzi, z tym, że wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny Rektora ustala się na zasadach obowiązujących w przepisach powszechnie obowiązujących.

§ 3

1. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
2. Podstawowe stanowiska pracy oraz wymagania kwalifikacyjne pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa załącznik 1 i 2.

2. Składniki wynagrodzenia

§ 4

Pracownikowi Uczelni w związku z wykonywaną pracą, w zależności od rodzaju pracy, zajmowanego stanowiska, pełnionych funkcji, posiadanych kwalifikacji, ilości i jakości świadczonej pracy, indywidualnych osiągnięć oraz ogólnego stażu pracy, przysługuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze,
- 2) dodatek za staż pracy,

- 3) dodatek funkcyjny,
- 4) dodatek zadaniowy,
- 5) dodatek za obsługę agregatu,
- 6) premia:
 - a) podstawowa,
 - b) uchyla się,
 - c) dodatek motywacyjny,
 - d) bilansowa,
- 7) wynagrodzenie i dodatki za pracę:
 - a) w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w dni wolne od pracy, wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy,
 - b) w porze nocnej,
 - c) na drugiej zmianie,
- 8) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe nauczycieli akademickich,
- 9) wynagrodzenie dodatkowe nauczycieli akademickich.

3. Inne świadczenia związane z pracą.

§ 5

Pracownikowi Uczelni przysługują następujące świadczenia związane z pracą:

- 1) nagrody jubileuszowe,
- 2) nagrody Rektora,
- 3) jednorazowe odprawy z tytułu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy,
- 4) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
- 5) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej,
- 6) świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- 7) wynagrodzenie i zasiłek za czas niezdolności do pracy,
- 8) inne świadczenia przewidziane w przepisach szczególnych (np. ekwiwalent za pranie odzieży, wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, płatnych urlopów naukowych, urlopu dla poratowania zdrowia).

4. Wynagrodzenie zasadnicze.

§ 6

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej w jego umowie o pracę lub w akcie mianowania.

2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, wynikającego ze stosunku pracy.

5. Dodatek za staż pracy.

§ 7

1. Dodatek za staż pracy przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek jest 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:

- 1) pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc,
- 2) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.

3. Przy ustalaniu 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.

4. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy

5. 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 ust. 3 pkt. 2 – 4, uwzględnionych u innego pracodawcy.

6. Warunkiem przyznania dodatku za staż pracy jest odpowiednie udokumentowanie przez pracownika prawa do tego dodatku.

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

lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Dodatek za staż pracy wliczany jest do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego i rodzicielskiego.

6. Dodatek funkcyjny.

§ 8

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. Wysokość dodatku funkcyjnego Rektora nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia profesora.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia – w przypadku nauczycieli akademickich lub do dnia zakończenia pracy na stanowisku kierowniczym – w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
6. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.
7. W razie nieobecności, która przekroczy 3 miesiące dodatek funkcyjny wliczany jest do podstawy wymiaru zasiłku.

7. Dodatek zadaniowy.

§ 9

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. Dodatek zadaniowy jest przyznawany także z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca.
3. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek zadaniowy, o którym mowa w ustępie 2, przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
5. Rada Uczelni może przyznać Rektorowi dodatek zadaniowy na zasadach określonych w ustępie 1.
6. W razie nieobecności, która przekroczy 3 miesiące dodatek zadaniowy, o którym mowa w ustępie 2 wliczany jest do podstawy wymiaru zasiłku.

7. Dodatek zadaniowy, o którym mowa w ust. 1, jest pomniejszany za czas nieobecności (na zasadach obowiązujących przy rozliczaniu płacy zasadniczej), jest wliczany do podstawy wynagrodzenia chorobowego i zasiłków ZUS.

8. Dodatek za obsługę agregatu.

§ 10

Kierowcy posiadającym stosowne uprawnienia przysługuje dodatek za obsługę agregatu wypłacany na podstawie wniosku kierownika Działu Transportu zaakceptowanego przez Kanclerza. Dodatek wypłacany jest w okresach miesięcznych w wysokości 30 zł za dzień obsługi.

9. Premia podstawowa.

§ 11

1. Premia podstawowa naliczana jest i wypłacana w okresach miesięcznych.
2. Premię nalicza się indywidualnie, procentowo od wynagrodzenia zasadniczego, za czas wykonywania pracy, z wyłączeniem usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej: chorobą, macierzyństwem, opieką nad dzieckiem i członkiem rodziny oraz odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną. W razie ww. wymienionej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za którą zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego premia procentowa podstawowa wliczana jest do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy i zasiłku.
3. Wysokość miesięcznej premii indywidualnej według rodzaju stanowisk:
 - a) Kanclerz, Zastępca Kanclerza, Kwestor – 18%,
 - b) Zastępca Kwestora, Kierownik Działu, Sekcji, Zastępca kierownika Działu, Sekcji – 15%,
 - c) pozostali pracownicy – 12%.
4. Pracownik może zostać pozbawiony premii podstawowej w danym miesiącu w przypadku:
 - a) niewłaściwego wykonania pracy,
 - b) zawinionego wyrządzenia szkody Pracodawcy,
 - c) nieprzestrzegania dyscypliny pracy,
 - d) nieobecności nieusprawiedliwionej,
 - e) przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w czasie pracy,
 - f) nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.
5. Podstawą pozbawienia premii podstawowej jest pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego zaakceptowany przez Kanclerza lub Rektora złożony w Dziale Płac i Stypendiów.

6. Bezpośredni przełożony jest zobowiązany poinformować pracownika o przyczynach pozbawienia premii.

10. Dodatek motywacyjny

§ 12

1. W Uczelni w ramach środków przeznaczonych na wynagrodzenia tworzy się fundusz wynagrodzeń motywacyjnych w wysokości 160 000 zł. Kwota funduszu może ulec zwiększeniu, w uzgodnieniu ze Związkami Zawodowymi działającymi w Uczelni.

2. Fundusz przeznaczony jest na rok kalendarzowy i obliczany jest proporcjonalnie, zgodnie z aktualną liczbą etatów na Wydziałach oraz w jednostkach organizacyjnych administracji Uczelni. Ustalenie proporcji następuje odpowiednio dla nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami, na dzień 15 stycznia każdego roku.

3. Wynagrodzenia z funduszu wynagrodzeń motywacyjnych wypłacane są w postaci dodatków motywacyjnych, których dysponentami dla podległych pracowników są:

1) Rektor wobec Prorektorów, Pełnomocników, Dziekanów, Dyrektora Szkoły Doktorskiej, Kierownika Instytutu Nauk o Sztuce, Kanclerza, a także wobec pracowników Działu Rektorskiego, Działu Organizacji Studiów oraz Działu Promocji;

2) Prorektor ds. Nauki i Twórczości Artystycznej:

a) wobec nauczycieli akademickich na wniosek Dziekanów,

b) wobec pracowników Biblioteki i Ośrodka Informacji Naukowej, Wydawnictwa PWSFTviT, Szkolnego Archiwum Filmowego i Działu Nauki;

3) Pełnomocnik Rektora ds. Produkcji Filmowej, Telewizyjnej i Teatralnej wobec pracowników Zakładu Produkcji Filmów Szkolnych, Działu Obsługi Multimediiów i Teatru Studyjnego;

4) Kanclerz wobec Kwestora, Zastępcy Kanclerza ds. Technicznych, pracowników Działu Księgowości, Działu Płac i Stypendiów, Działu Spraw Pracowniczych i Socjalnych, Działu Zaopatrzenia i Gospodarki Magazynowej, Działu Administracyjno-Technicznego, Działu Transportu, Sekcji Środków Pozabudżetowych, Domu Studenta i innych pracowników niewymienionych w lit. a) - c).

4. Dodatek motywacyjny ma charakter uznaniowy, a jego przyznanie uwarunkowane jest spełnianiem przez pracowników kryteriów zawartych w otwartym katalogu, przygotowanym we współpracy z przedstawicielami Związków Zawodowych Uczelni i stanowiącym Załącznik Nr 3.

5. Kierownik jednostki/Dziekan ma obowiązek poinformować pracowników o szczegółowych kryteriach przyznawania dodatku motywacyjnego. Decyzję o ich przyznaniu, wraz z uzasadnieniem, przedstawia się wszystkim podległym pracownikom nie rzadziej niż dwa razy w roku.

6. Dysponenci, o których mowa w ust. 3 przyznają dodatki motywacyjne na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika, z własnej inicjatywy lub na wniosek określony w ust. 7.

7. Pracownik może wystąpić o przyznanie dodatku motywacyjnego dla siebie lub innego pracownika Uczelni. Wniosek zawierać powinien pisemne uzasadnienie.

8. Wypłata dodatków motywacyjnych dokonywana jest na podstawie imiennych wykazów zaakceptowanych przez Rektora lub Kanclerza, dostarczonych do Działu Płac i Stypendiów.

9. Fundusz motywacyjny niewykorzystany w okresie roku kalendarzowego rozliczany jest w ostatnim jego miesiącu.

11. Premia motywacyjna.

§ 13

Uchyła się.

12. Premia bilansowa.

§ 14

1. Dla pracowników służb finansowo-księgowych tworzy się fundusz premiiowy przeznaczony na dodatkowe wynagrodzenie za terminowe i prawidłowe sporządzanie bilansu Uczelni.

2. Wysokość funduszu, o którym mowa w ust. 1 określa się na poziomie 75% wynagrodzenia zasadniczego pracowników służb finansowo-księgowych w miesiącu grudniu roku bilansowego.

3. Premia bilansowa ma charakter uznaniowy.

4. Premia bilansowa przyznawana jest przez Rektora, na wniosek Kwestora Uczelni.

13. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy.

§ 15

1. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim ma prawo do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta, w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

2. Za pracę w dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą godzinę pracy.

14. Dodatek za pracę w porze nocnej.

§ 16

Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego pracownika, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 Kodeksu pracy.

15. Dodatek za pracę na drugiej zmianie.

§ 17

Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

16. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe nauczycieli akademickich.

§ 18

1. Nauczycielom akademickim prowadzącym zajęcia dydaktyczne w wymiarze wyższym niż przeznaczony dla nich roczny wymiar zajęć dydaktycznych przysługuje wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe.
2. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe naliczane i wypłacane jest raz w roku tylko za faktycznie przepracowane godziny nadwymiarowe.
3. Nauczyciele akademicy z tytułu prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach nadwymiarowych otrzymują dodatkowe wynagrodzenie wg poniższych stawek za godzinę obliczeniową (45 min.):
 - a) profesor — 120 zł,
 - b) profesor uczelni – 110 zł,
 - c) adiunkt – 90 zł,
 - d) asystent, starszy wykładowca, wykładowca – 80 zł,
 - e) wykładowca, lektor, instruktor – 55 zł.

17. Wynagrodzenie dodatkowe nauczycieli akademickich.

§ 19

1. Nauczyciele akademicy otrzymują wynagrodzenie dodatkowe według stawek określonych w art. 184 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, za:
 - 1) sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego i recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora; a także funkcji recenzenta w postępowaniu odwoławczym i oceny decyzji w sprawie nabycia uprawnień równoważnych, o którym mowa w art. 238 ust. 2 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce,
 - 2) sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego, recenzenta oraz członka komisji habilitacyjnej w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego,
 - 3) sprawowanie funkcji recenzenta i wydanie opinii w postępowaniu w sprawie nadania tytułu profesora.

2. Nauczyciele akademicy za sprawowanie funkcji promotora w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora honoris causa Uczelni otrzymują dodatkowe wynagrodzenie w kwocie 5000 zł i za sprawowanie funkcji recenzenta 2150 zł.
3. Nauczycielom akademickim za udział w pracach komisji rekrutacyjnej przyznaje się dodatkowe wynagrodzenie w wysokości:
 - 1) przewodniczący i sekretarz komisji - do 80% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta,
 - 2) członek komisji - do 70% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, wypłaca się jednorazowo, w danym roku akademickim.
5. Wysokość wynagrodzeń o których mowa w ust. 3, ustala Rektor biorąc pod uwagę stopień zaangażowania w postępowanie rekrutacyjne.
6. Nauczycielowi akademickiemu w danym roku przysługuje jednorazowo dodatkowe wynagrodzenie za kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi w wysokości 1600 zł.

18. Nagrody jubileuszowe.

§ 20

1. Pracownikowi Uczelni przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:
 - a) 75% wynagrodzenia miesięcznego – za 20 lat pracy,
 - b) 100% wynagrodzenia miesięcznego – za 25 lat pracy,
 - c) 150% wynagrodzenia miesięcznego – za 30 lat pracy,
 - d) 200% wynagrodzenia miesięcznego – za 35 lat pracy,
 - e) 300% wynagrodzenia miesięcznego – za 40 lat pracy,
 - f) 400% wynagrodzenia miesięcznego – za 45 lat pracy.
2. Do okresu uprawniającego pracownika do nagrody 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. Pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody w Uczelni w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
4. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż 1 stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody zgodnie z ust. 1 brakuje mniej niż 12 miesięcy.
6. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej 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 obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

8. Okresy, które zaliczono pracownikowi na podstawie przepisów obowiązujących przed wejściem w życie Regulaminu do okresów uprawniających do nagrody, podlegają zaliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.

9. W przypadku, gdy w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas zaliczeniu, upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród wypłaca się mu tylko jedną nagrodę – najwyższą.

10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9 ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczonymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody w danej wysokości, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, wypłaca się w pełnej wysokości nagrodę niższą, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej.

11. Postanowienia ust. 9 i 10 mają zastosowanie odpowiednio w przypadku, gdy pracownik w dniu, w którym udokumentował prawo do nagrody, był już uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w przypadku, gdy prawo to nabędzie w terminie 12 miesięcy od tego dnia.

19. Nagrody Rektora.

§ 21

1. Nauczyciele akademicki oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody Rektora.

2. Uczelnia tworzy fundusz nagród zwanych Nagrodami Rektora w wysokości:

a) 2% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe nauczycieli akademickich;

b) 1% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

3. Rektor powołuje Uczelnianą Komisję do spraw Nagród z udziałem przedstawicieli działających w Uczelni związków zawodowych.

4. Komisja do spraw Nagród przedstawia Rektorowi propozycje wysokości Nagród oraz stopnie nagród indywidualnych wraz z ich podziałem dla poszczególnych jednostek organizacyjnych.

5. Rektor podejmuje decyzję o wysokości i podziale nagród dla poszczególnych wydziałów i innych jednostek Uczelni.

6. Z ustalonego funduszu nagród może być wydzielona rezerwa przeznaczona do dyspozycji Rektora.
7. Warunkiem zgłoszenia pracownika do nagrody jest przepracowanie w Uczelni pełnego roku akademickiego.
8. Wnioski wraz z uzasadnieniem o przyznanie nagród indywidualnych przedstawiają Rektorowi:
 - a) Prorektorzy dla kierowników jednostek międzywydziałowych, ogólnouczelnianych,
 - b) Dziekani wydziałów oraz kierownicy jednostek ogólnouczelnianych i międzywydziałowych,
 - c) Dyrektor Biblioteki Uczelnianej,
 - d) Kanclerz.
9. Nagrodę dla Prorektorów, Dziekanów oraz Kanclerza przyznaje Rektor z własnej inicjatywy.
10. Wnioski dla wyróżniających się pracowników niebędących nauczycielami akademickimi składają ich bezpośredni przełożeni z zachowaniem drogi służbowej.
11. Prace administracyjne związane ze zgłaszaniem wniosków oraz ewidencję przyznanych nagród prowadzi Dział Spraw Pracowniczych i Socjalnych.
12. Wypłatę nagród realizuje Dział Płac i Stypendiów.

20. Jednorazowe odprawy z tytułu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy.

§ 22

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Odprawa z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wypłacana jest nauczycielowi akademickiemu, dla którego Uczelnia stanowi podstawowe miejsce pracy
3. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

21. Dodatkowe wynagrodzenie roczne.

§ 23

1. Pracownikowi Uczelni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego wliczane jest:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za staż pracy,
 - c) dodatek funkcyjny,

- d) dodatek zadaniowy,
- e) premia podstawowa,
- f) dodatek motywacyjny,
- g) wynagrodzenie i dodatek za godziny nadliczbowe,
- h) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe,
- i) dodatek za obsługę agregatu,
- j) dodatek za godziny nocne,
- k) dodatek za pracę na drugiej zmianie,
- l) średnia urlopowa.

3. Dla nauczycieli akademickich do podstawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego wliczane jest:

- a) wynagrodzenie zasadnicze,
- b) dodatek za staż pracy,
- c) dodatek funkcyjny,
- d) dodatek zadaniowy,
- e) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe,
- f) wynagrodzenie dodatkowe nauczycieli akademickich za kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi,
- g) wynagrodzenie dodatkowe nauczycieli akademickich za udział w pracach komisji rekrutacyjnej,
- h) średnia urlopowa,
- i) dodatek motywacyjny.

4. Wypłata dodatkowego wynagrodzenia rocznego następuje raz w roku, do końca pierwszego kwartału, w terminie ustalonym przez Kwestora w porozumieniu z działem Płac i Stypendiów.

22. Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej.

§ 24

1. Pracownikowi Uczelni wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba Uczelni, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.
2. Pracownikowi Uczelni przysługują diety i inne należności z tytułu podróży służbowej na zasadach określonych w rozporządzeniu Ministra właściwego do spraw pracy.

23. Świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

§ 25

1. Dla pracowników Uczelni dokonuje się odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych na zasadach i w wysokości określonej w odrębnych przepisach.

2. Pracownikom Uczelni przysługują świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na zasadach określonych w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

24. Wynagrodzenie i zasiłek za czas niezdolności do pracy.

§ 26

1. Wynagrodzenie i zasiłek za czas niezdolności do pracy wypłacany jest na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących.

2. Do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy i zasiłku chorobowego przysługującego pracownikom wliczane jest od pierwszego dnia nieobecności:

- a) wynagrodzenie zasadnicze,
- b) dodatek funkcyjny (od 4 miesiąca niezdolności do pracy),
- c) dodatek zadaniowy, o którym mowa w § 9 ust. 2 - od 4 miesiąca niezdolności do pracy,
- d) premia podstawowa, dodatek motywacyjny,
- e) wynagrodzenie i dodatki za prace w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w dni wolne od pracy, wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy,
- f) dodatek za pracę w porze nocnej,
- g) dodatek za pracę na drugiej zmianie,
- h) dodatek za obsługę agregatu,
- i) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe,
- j) wynagrodzenie dodatkowe nauczycieli akademickich za kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi,
- k) wynagrodzenie dodatkowe nauczycieli akademickich za udział w pracach komisji rekrutacyjnej,
- l) średnia urlopowa.

3. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za 12 miesięcy kalendarzowych przez obecnego pracodawcę poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Natomiast, jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem 12 miesięcy, podstawę wymiaru stanowi średnie wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia.

4. Jeżeli niezdolność do pracy powstała w pierwszym miesiącu pracy podstawę wymiaru wynagrodzenia za czas choroby stanowi wynagrodzenie, które pracownik otrzymałby, gdyby przepracował cały miesiąc.

5. Jeżeli w danym okresie pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie wskutek nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby:

- a) wyłącza się wynagrodzenie za miesiące, w których przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy;
 - b) przyjmuje się, po uzupełnieniu do pełnego miesiąca, wynagrodzenie z miesięcy, w których pracownik przepracował co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy.
6. Wypłata wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy i zasiłku chorobowego następuje w terminach wypłat wynagrodzenia za pracę.

25. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.

§ 27

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie jego średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (średnia urlopowa). Jeżeli zatrudnienie trwało krócej, średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących na dzień rozpoczęcia urlopu.
2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; a w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy (średnia urlopowa).
3. Wypłata średniej urlopowej dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi następuje w terminach wypłat wynagrodzenia za pracę, dla nauczycieli wypłata średniej urlopowej następuje raz w roku.
4. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, dzieląc sumę składników przysługujących w miesiącu wykorzystania urlopu przez współczynnik obowiązujący w danym roku.

26. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów naukowych, urlopu dla poratowania zdrowia.

§ 28

Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów naukowych oraz urlopu dla poratowania zdrowia, udzielanych nauczycielom akademickim, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

27. Postanowienia końcowe.

§ 29

1. Regulamin wchodzi w życie, po uprzednim uzgodnieniu z organizacjami związkowymi i zatwierdzeniu przez Rektora, po upływie 2 tygodni od podania go Pracownikom do wiadomości w sposób zwyczajowo przyjęty u Pracodawcy.

2. Traci moc:

a) zarządzenie nr 2/2008 Rektora PWSFTviT im. L. Schillera w Łodzi z dnia 1 lutego 2008 r. w sprawie Regulaminu premiowania dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi,

b) zarządzenie nr 32/2012 Rektora PWSFTviT im. L. Schillera w Łodzi z dnia 17 września 2012 r. w sprawie powołania Uczelnianej Komisji do spraw Nagród Rektora,

c) uchwała nr 1 Senatu PWSFTviT im. L. Schillera w Łodzi z dnia 20 września 2007 r. w sprawie Regulaminu Nagród Rektora,

d) uchwała nr 4 Senatu PWSFTviT im. L. Schillera w Łodzi z dnia 10 kwietnia 2014 r. w sprawie zasad rozliczania zajęć dydaktycznych nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uczelni,

e) uchwała nr 3 Senatu PWSFTviT im. L. Schillera w Łodzi z dnia 8 czerwca 2017 r. w sprawie przyjęcia zmian w uchwale nr 4 Senatu PWSFTviT im. L. Schillera w Łodzi z dnia 10 kwietnia 2014 r. w sprawie zasad rozliczania zajęć dydaktycznych nauczycieli akademickich zatrudnionych w Uczelni.

3. Dodatki funkcyjne pracowników przyznane przed wejściem w życie Regulaminu, co do których nie jest spełniony warunek dotyczący wielkości zespołu określony w art. 138 ust. 2 Ustawy, ulegają przekształceniu z dniem jego wejścia w życie w dodatki zadaniowe, o których mowa § 9 Regulaminu.

4. Dodatki specjalne przyznane pracownikom przed wejściem w życie Regulaminu ulegają przekształceniu z dniem jego wejścia w życie w dodatki zadaniowe, o których mowa w § 9 Regulaminu.

5. Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie Regulaminu nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych określonych w Załączniku nr 2, pozostają zatrudnieni na dotychczasowych stanowiskach.

6. Osoby zatrudnione dotychczas na stanowisku kustosza dyplomowanego od dnia 01.10.2020 r. zatrudnione zostaną na stanowisku starszego kustosza.

7. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym Regulaminie stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące.

8. w roku 2022 ustalenie proporcji, o których mowa w § 12 ust. 2 następuje odpowiednio dla nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami, na dzień 15 lipca.

Załącznik Nr 1.

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

L. p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne	
		wykształcenie	liczba lat pracy
1	Kanclerz	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym
2	Kwestor	wyższe magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny
3	Zastępca kanclerza	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny
4	Zastępca kwestora	wyższe	6, w tym 2 na stanowisku kierowniczym lub samodzielny
5	Radca prawny	według odrębnych przepisów	
6	Audytór wewnętrzny	według odrębnych przepisów	
7	Pełnomocnik do spraw ochrony informacji niejawnych	według odrębnych przepisów	
8	Główny specjalista, kierownik działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, administrator sieci	wyższe	5
9	Starszy specjalista, samodzielny specjalista, zastępca kierownika działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej, kierownik domu studenckiego	wyższe	5
10	Rzecznik patentowy	według odrębnych przepisów	
11	Specjalista, doradca zawodowy, główny kasjer	wyższe	3
		średnie	8
12	Samodzielny montażysta, samodzielny realizator dźwięku, asystent kamery, kierownik produkcji filmów	wyższe	-
		średnie	5

13	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów	
14	Starszy (lub samodzielny): referent, mistrz, rekwizytor, technik	wyższe	-
		średnie	4
15	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów	
16	Referent, technik, magazynier, oświetlacz, wózkarz	średnie	-
		zasadnicze zawodowe	2
17	Inspektor ochrony mienia, recepcjonista	średnie	-
		podstawowe	2
18	Konserwator, rzemieślnik, starszy portier	zasadnicze zawodowe	-
19	Kierowca	według odrębnych przepisów	
20	Pracownik gospodarczy, portier	podstawowe	-

Nazwa stanowiska może składać się z dwóch członów:

- pierwszy obowiązkowy człon stanowi nazwa podstawowa wg powyższej tabeli,
- drugi człon stanowi nazwa dookreślająca nazwę podstawową.

Załącznik Nr 2.

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych pracowników bibliotecznych niebędących nauczycielami akademickimi.

L.p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne
1.	Starszy kustosz	<ul style="list-style-type: none">• wyższe na poziomie studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich• 20-letni staż pracy• udokumentowany dorobek zawodowy, w szczególności:<ul style="list-style-type: none">a) samokształcenie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych (m.in. studia podyplomowe, ukończone kursy),b) udział w konferencjach naukowych z zakresu bibliotekoznawstwa, informacji naukowej lub nauk pokrewnych zbieżnych z profilem danej biblioteki,c) co najmniej 2 referaty wygłoszone na konferencjach naukowych z zakresu bibliotekoznawstwa, informacji naukowej lub nauk pokrewnych zbieżnych z profilem danej biblioteki,d) publikacje informacyjne, bibliograficzne i inne o charakterze naukowym,e) przygotowanie i realizacja różnych form dydaktyki bibliotecznej, w tym opieka merytoryczna nad praktykami studentów bibliotekoznawstwa i informacji naukowej odbywanymi w bibliotece uczelnianej,f) pełnienie funkcji kierowniczej w bibliotece.
2.	Kustosz	<ul style="list-style-type: none">• wyższe na poziomie studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich• 15-letni staż pracy
3.	Starszy bibliotekarz	<ul style="list-style-type: none">• wyższe na poziomie studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich• 7-letni staż pracy
4.	Bibliotekarz	<ul style="list-style-type: none">• wyższe na poziomie studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich• 3-letni staż pracy
5.	Młodszy bibliotekarz	wyższe na poziomie studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich

Załącznik Nr 3.

OTWARTY KATALOG PRYZNAWANIA DODATKU MOTYWACYJNEGO dotyczący wszystkich pracowników Uczelni w tym Kierowników i Dziekanów.

Kryteria przyznawania dodatku motywacyjnego mają charakter katalogu otwartego. W pierwszej kolejności powinno brać się pod uwagę:

- koleżeństwo, wspieranie w pracy oraz zastępstwo w razie nieobecności innych pracowników o podobnym profilu wykonywanej pracy zawodowej
- umiejętności współpracy, okazując życzliwość i wsparcie wobec współpracowników i innych członków społeczności akademickiej
- chęć dzielenia się wiedzą ze współpracownikami, wykazywanie się inicjatywą, chęcią służenia pomocą innym
- dbanie o dobrą atmosferę w miejscu pracy, nie eskalowanie a wręcz łagodzenie wszelkich konfliktów
- przykładową postawę pracowniczą w sytuacjach okresowego nadzwyczajnego zwiększenia zadań
- sumienność i terminowość wykonywania obowiązków służbowych
- swoją postawą reprezentować najwyższy standard pracy
- podejmowanie decyzji w zakresie swoich uprawnień
- przyjmowanie odpowiedzialności za realizację swoich zadań oraz za kontrolę jakości ich wykonania.
- podnoszenie kwalifikacji zawodowych
- konkretne osiągnięcia zawodowe
- znajomość i stosowanie przepisów i procedur oraz dbałość o bezpieczeństwo i przestrzeganie zasad higieny pracy.