

REGULAMIN WYNAGRADZANIA DLA PRACOWNIKÓW AKADEMII NAUK STOSOWANYCH IM. STANISŁAWA STASZICA W PILE

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Regulamin określa warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Akademii Nauk Stosowanych im. Stanisława Staszica w Pile, zwanej dalej ANS w Pile.

§ 2

Postanowienia regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników ANS w Pile.

§ 3

W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą i zasad ich przyznawania, nieuregulowanych w regulaminie, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668 z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą”, innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych na ich podstawie

§ 4

Ustala się:

- 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu;
- 2) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu;
- 3) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu.

II. ZASADY I WARUNKI WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ

§ 5

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu.
2. Wysokość składników indywidualnego wynagrodzenia ustala się w ramach środków przewidzianych na wynagrodzenia osobowe w planie rzeczowo-finansowym ANS w Pile.
3. Nauczyciele akademicki ANS w Pile uprawnieni są do korzystania z 50% kosztów uzyskania przychodu od całości przychodów ze stosunku pracy, w tym za okres urlopu wypoczynkowego lub innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
4. Wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, a wynagrodzenie nauczyciela akademickiego stanowi honorarium związane z korzystaniem z praw autorskich lub rozporządzaniem tymi prawami.
5. Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego stanowi honorarium za przekazanie na rzecz uczelni autorskich praw majątkowych do utworów powstałych w wyniku wykonywania obowiązków nauczyciela akademickiego wynikających z umowy o pracę, w ramach wynagrodzenia określonego w umowie o pracę, na następujących polach eksploatacji:

- 1) w zakresie utrwalania – w szczególności poprzez wprowadzenie do pamięci komputera,
 - 2) w zakresie zwielokrotniania – w szczególności w formie elektronicznej,
 - 3) w zakresie rozpowszechniania – publiczne udostępnianie przedmiotu umowy, z wyłączeniem prawa do wprowadzania oryginału dzieła lub jego egzemplarza do obrotu poprzez jego sprzedaż, najem lub użyczenie.
6. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika podejmuje rektor.
 7. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny rektora ustala minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki na wniosek rady uczelni. Rada uczelni może przyznać rektorowi dodatek zadaniowy, o którym mowa w § 12 regulaminu.
 8. Wynagrodzenie pracownika za pełen miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne przepisy.
 9. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy.
 10. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
 11. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry, a pozostałe składniki wynagrodzenia - z dołu. Termin wypłaty wynagrodzeń nauczycieli akademickich ustala się na pierwszy dzień roboczy każdego miesiąca.
 12. Prawo do wynagrodzenia wypłacanego z góry wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym, że pracownik zachowuje wynagrodzenie wypłacone za ten miesiąc.
 13. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek za staż pracy stanowią stałe składniki wynagrodzenia. Pozostałe składniki wynagrodzenia określone w regulaminie stanowią zmienne składniki wynagrodzenia.
 14. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków może ulec obniżeniu nie więcej niż o 50%, a tymczasowo aresztowanego ulega obniżeniu nie więcej niż o 50% począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie. W okresie zawieszenia nie przysługują zmienne składniki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 13.
 15. Termin wypłaty wynagrodzeń pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ustala się na dwudziesty szósty dzień każdego miesiąca. Jeżeli ustalony dzień wypłaty wynagrodzenia za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
 16. Wysokość wynagrodzeń może być ujawniona bez zgody pracownika wyłącznie wtedy, gdy taki obowiązek nakładają na Pracodawcę przepisy prawa, z zastrzeżeniem ust. 17.
 17. Wynagrodzenia rektora i głównego księgowego oraz osób pełniących funkcje organów w uczelni publicznej są jawne.
 18. Osoby uczestniczące przy sporządzaniu list płac oraz realizujące wypłaty wynagrodzeń, a także mające dostęp do tych dokumentów, są zobowiązane do zapewnienia zabezpieczenia ochrony danych i dóbr osobistych.
 19. Wyjaśnień w sprawie wysokości otrzymanego wynagrodzenia udziela pracownik działu księgowości, a w przypadku dalszych wątpliwości kierownik Działu Kadr i Spraw Socjalnych, główny księgowy – kwestor, a następnie kanclerz.

III. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 6

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie miesięcznych stawek zaszeregowania pracownika.
2. Podstawę zaszeregowania pracownika określają tabele stanowiące załączniki nr 1-2 do regulaminu.
3. Wynagrodzenie zasadnicze określone w załącznikach nr 1-2 do regulaminu przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.

IV. WYNAGRODZENIE DODATKOWE

§ 7

1. Nauczycielowi akademickiemu oraz pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za udział

w pracach komisji rekrutacyjnej przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim wynagrodzenie dodatkowe ustalone odrębnym zarządzeniem rektora.

2. Wynagrodzenie dodatkowe, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w wysokości uzależnionej od liczby kandydatów na studia i funkcji pełnionej w komisji, nieprzekraczającej 70% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do regulaminu.

§ 8

1. Nauczycielowi akademickiemu za sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi przysługuje wynagrodzenie dodatkowe. Stawki oraz zasady sprawowania opieki nad studenckimi praktykami ustalone są odrębnym zarządzeniem.
2. Wynagrodzenie dodatkowe, o którym mowa w ust. 1, przysługuje w formie jednorazowego dodatku zadaniowego w wysokości uzależnionej od liczby tygodni sprawowanej osobistej opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi.
3. Wysokość dodatku zadaniowego za jeden tydzień opieki, o którym mowa w ust. 2 nie może być wyższa niż 2,5% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora określonego w załączniku nr 1 do regulaminu.

V. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH PONADWYMIAROWYCH

§ 9

1. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie obliczone według stawki za godzinę obliczeniową odpowiadającą 45 minutom.
2. Pracą w godzinach ponadwymiarowych jest praca dydaktyczna ponad roczny wymiar godzinowy określony w Regulaminie pracy dla poszczególnych stanowisk nauczycieli akademickich.
3. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych, oprócz zasadniczego wynagrodzenia, pracownikowi będącemu nauczycielem akademickim przysługuje wynagrodzenie określone stawką godzinową w wysokości do 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla danej grupy stanowisk.
4. Wysokość stawek wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustala się odrębnym zarządzeniem rektora każdorazowo przed rozpoczęciem roku akademickiego.
5. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistej stawki wynagrodzenia określonego stawką godzinową. Dodatek nie przysługuje, jeżeli pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za tę pracę.
6. Wymiar godzin ponadwymiarowych ustala się na podstawie rozliczenia faktycznie przepracowanych godzin.
7. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się na podstawie indywidualnych sprawozdań z wykonania zajęć dydaktycznych, po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie z planem, raz w roku, w terminie dwóch miesięcy od zakończenia roku akademickiego, o ile rektor nie zarządzi rozliczania w krótszych okresach.

VI. DODATEK FUNKCYJNY

§ 10

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowisku, o którym mowa w ust. 1, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji.
3. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
4. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków, od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie.

VII. DODATEK ZA STAŻ PRACY

§ 11

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym, że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku 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) 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.
4. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 3 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 3 pkt 2-4 – na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie, z tym, że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust. 3, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
5. 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 na dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
6. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.

VIII. DODATEK ZADANIOWY

§ 12

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek zadaniowy 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 przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres trzech miesięcy.

IX. DODATEK SPECJALNY

§ 13

1. W przypadku realizacji projektów finansowanych ze środków zewnętrznych pracownikowi uczelni może zostać przyznany dodatek specjalny z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na zwiększenie zaangażowania w ramach dotychczasowych obowiązków służbowych pracownika.
2. Wysokość dodatku uzależniona jest od zakresu dodatkowych obowiązków rozumianych jako nowe obowiązki służbowe niewynikające z dotychczasowego zakresu zadań, jak i zwiększenia zaangażowania w ramach dotychczasowych obowiązków służbowych pracownika.
3. Dodatek może zostać rozliczony w ramach projektu jako wynagrodzenie za pracę albo jako uzupełnienie wynagrodzenia personelu projektu rozliczanego w ramach projektu.

4. W przypadku wykonywania zadań w kilku projektach realizowanych przez uczelnię, personelowi projektu przyznany może być więcej niż jeden dodatek przy zachowaniu zasady, iż łączna wysokość przyznanych dodatków specjalnych nie przekroczy 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
5. Rozliczenie dodatku odbywa się na zasadach określonych w wytycznych realizowanego projektu i może on być wypłacany zarówno z góry jak i z dołu.
6. Dodatek specjalny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres trzech miesięcy.

IXa. DODATEK JEDNORAZOWY

§ 13a

1. Rektor może przyznać pracownikom dodatek jednorazowy niebędący premią, nagrodą, ani dodatkiem, o których mowa w innych paragrafach Regulaminu.
2. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1, uzależniona jest od możliwości finansowych Uczelni.

X. WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

§ 14

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz zasadniczego wynagrodzenia, pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje dodatek w wysokości określonej przepisami Kodeksu pracy lub udzielany czas wolny na zasadach określonych w Regulaminie pracy.
2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatków za pracę nadliczbową obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistej stawki wynagrodzenia określonego stawką godzinową lub miesięczną. Dodatek nie przysługuje, jeżeli pracownikowi udzielono czasu wolnego od pracy w zamian za tę pracę.

XI. DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§ 15

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

XII. DODATEK ZA PRACĘ W ZMIANOWYM SYSTEMIE PRACY

§ 16

Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten przysługuje również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, dla którego praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.

XIII. NAGRODY

§ 17

1. Pracownik może otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrodę rektora.
2. Nagrodę przyznaje się za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne, organizacyjne lub inne osiągnięcia ważne dla funkcjonowania i rozwoju uczelni.
3. Wysokość nagrody ustala rektor.
4. Rektor może przyznać pracownikowi nagrodę:
 - 1) z własnej inicjatywy;

- 2) na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej będącej miejscem pracy pracownika.
5. Zasady i tryb przyznawania nagród rektora określa regulamin ustalony przez senat.

XIV. PREMIA UZNANIOWA

§ 18

Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana premia uznaniowa.

§ 19

1. W ramach posiadanych przez uczelnię środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz premiowy.
2. Fundusz premiowy może zostać zawieszony w przypadku braku środków finansowych na ten cel.

§ 20

1. Premia ma charakter uznaniowy.
2. Premię można przyznać za:
 - 1) szczególnie wyróżniające wykonywanie zadań wynikających z zakresu czynności;
 - 2) realizację zadań dodatkowych, niewchodzących w zakres obowiązków pracownika, zleconych przez przełożonego;
 - 3) aktywność oraz inicjatywę w zakresie usprawnień organizacyjnych, technicznych itp.;
 - 4) dbałość o jakość wykonywanej pracy, jej terminowość, kreatywność, samodzielność i umiejętność organizacji własnej pracy;
 - 5) podnoszenie i doskonalenie swoich kwalifikacji.
3. Premię przyznaje rektor na wniosek kanclerza i kierowników jednostek organizacyjnych uczelni. Kanclerzowi i kierownikom jednostek organizacyjnych uczelni premię przyznaje rektor.

§ 21

1. Pracownikowi Hali Sportowej, któremu powierzono obowiązki administracyjne związane z pozyskiwaniem przychodów z tytułu najmu, rektor oprócz premii uznaniowej, może przyznać premię miesięczną z tytułu opłat uzyskanych za wynajem obiektu hali sportowej z przeznaczeniem na cele sportowe, rekreacyjne i rehabilitacyjne, w wysokości 5% łącznej kwoty osiągniętych przychodów w minionym miesiącu.
2. Podstawą do uruchomienia premii, o której mowa w ust. 1 jest miesięczna kwota przychodu w wysokości minimum 5.000 zł.
3. W przypadku przyznania premii, o której mowa w ust. 1, jest ona zmniejszana proporcjonalnie do liczby dni nieobecności w minionym miesiącu, innej niż urlop wypoczynkowy.

§ 22

1. Pracownikowi Domu Studenta, któremu powierzono obowiązki administracyjne związane z pozyskiwaniem przychodów z tytułu najmu, rektor oprócz premii uznaniowej, może przyznać premię miesięczną z tytułu opłat uzyskanych za wynajem pomieszczeń Domu Studenta, w wysokości 2% łącznej kwoty osiągniętych przychodów w minionym miesiącu.
2. Podstawą do uruchomienia premii, o której mowa w ust. 1 jest miesięczna kwota przychodu w wysokości minimum 15.000 zł.
3. W przypadku przyznania premii, o której mowa w ust. 1, jest ona zmniejszana proporcjonalnie do liczby dni nieobecności pracownika w minionym miesiącu, innej niż urlop wypoczynkowy.
4. Do opłat uzyskanych za wynajem pomieszczeń Domu Studenta nie zalicza się opłaty za wynajem stołówki oraz opłat pobieranych z tytułu zakwaterowania studentów ANS w Pile oraz studentów innych uczelni, na podstawie umowy międzyuczelnianej w okresie październik – czerwiec.

§ 23

1. Pracownikowi Auditorium Maximum, któremu powierzono obowiązki administracyjne związane z pozyskiwaniem przychodów z tytułu najmu, rektor oprócz premii uznaniowej, może przyznać premię miesięczną z tytułu opłat uzyskanych za wynajem pomieszczeń Auditorium Maximum, w wysokości 6% łącznej kwoty osiągniętych przychodów w minionym miesiącu.

2. Podstawą do uruchomienia premii, o której mowa w ust. 1 jest miesięczna kwota przychodu w wysokości minimum 5.000 zł.
3. W przypadku przyznania premii, o której mowa w ust. 1, jest ona zmniejszana proporcjonalnie do liczby dni nieobecności pracownika w minionym miesiącu, innej niż urlop wypoczynkowy.

§ 24

1. Kierownikowi Centrum Fizjoterapii, pracownikom Centrum Fizjoterapii niebędącym nauczycielami akademickimi oraz pracownikom zabezpieczającym funkcjonowanie urzędzeń specjalistycznych w Centrum Fizjoterapii, rektor oprócz premii uznaniowej, może przyznać premię miesięczną z tytułu opłat uzyskanych z działalności Centrum Fizjoterapii oraz za wynajem pomieszczeń Centrum Fizjoterapii (w przypadku powierzenia obowiązków administracyjny związanych z pozyskiwaniem przychodów z tytułu najmu), w wysokości: Kierownik – 2,5%, pozostali pracownicy 1,5% łącznej kwoty osiągniętych przychodów w minionym miesiącu.
2. Podstawą do uruchomienia premii, o której mowa w ust. 1 jest miesięczna kwota przychodu w wysokości minimum **6.000 zł**.
3. W przypadku przyznania premii, o której mowa w ust. 1, jest ona zmniejszana proporcjonalnie do liczby dni nieobecności pracownika w minionym miesiącu, innej niż urlop wypoczynkowy.

§ 24a

Do obowiązków administracyjnych związanych z pozyskiwaniem przychodów z tytułu najmu, o których mowa w § 21 ust. 1, § 22 ust. 1, § 23 ust. 1 oraz § 24 ust. 1 zalicza się: pozyskiwanie klientów, przygotowywanie umów, tworzenie rozliczeń okresowych na potrzeby przełożonego i księgowości.

XIV. NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 25

1. Pracownikowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:
 - 1) 75% wynagrodzenia miesięcznego – za 20 lat pracy;
 - 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego – za 25 lat pracy;
 - 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego – za 30 lat pracy;
 - 4) 200% wynagrodzenia miesięcznego – za 35 lat pracy;
 - 5) 300% wynagrodzenia miesięcznego – za 40 lat pracy;
 - 6) 400% wynagrodzenia miesięcznego – za 45 lat pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody jubileuszowej ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
4. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda jubileuszowa przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody zgodnie z ust. 1 brakuje mniej niż 12 miesięcy.
5. 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 obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
6. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, 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.

XVI. ODPRAWA EMERYTALNA LUB RENTOWA

§ 26

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy, jeśli ANS w Pile stanowi jego podstawowe miejsce pracy.

2. Pracownik otrzymuje odprawę emerytalną lub rentową w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
3. Pracownik uczelni, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

XVII. DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE

§ 27

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.

XVIII. ŚWIADCZENIA Z ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

§ 28

1. Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się zgodnie z przepisami ustaw: Przepisy wprowadzające – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.
2. Pracownikowi przysługują świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na zasadach określonych w odrębnym regulaminie.

XIX. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 29

1. Regulamin wynagradzania wchodzi w życie w ciągu 14 dni od jego podania do wiadomości wszystkich pracowników i obowiązuje przez czas nieokreślony.
2. Zmiana Regulaminu może być dokonana wyłącznie w formie zarządzenia i wchodzi w życie zgodnie z zasadami określonymi w ust. 1.

§ 30

1. Wykładni przepisów regulaminu dokonuje pracodawca.
2. Każdy pracownik ma obowiązek zapoznać się z treścią Regulaminu.
3. Każdy pracownik zostaje zapoznany z treścią regulaminu w momencie podjęcia zatrudnienia, a jego oświadczenie w tej sprawie załącza się do akt osobowych.

Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia
zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych
na stanowiskach dydaktycznych

L.p.	Stanowisko	Stawka minimalna – w odniesieniu do obowiązującego rozporządzenia wydanego na podstawie art. 137 ust. 2 ustawy przez ministra właściwego do szkolnictwa wyższego i nauki
1.	profesor	100%
2.	profesor Uczelni (profesor ANS)	83%
3.	adiunkt	73%
4.	wykładowca	50%
5.	asystent	50%
6.	lektor	50%
7.	instruktor	50%

Tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych, miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego i miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

L.p.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Stawka minimalna wynagrodzenia zasadniczego	Dodatek funkcyjny (max. do)
		Wykształcenie	Liczba lat pracy		
1.	kanclerz	wyższe magisterskie	10 (5 na stanowisku kierowniczym)	7500	67% wynagrodzenia profesora
2.	główny księgowy	wyższe magisterskie	10 (4 na stanowisku kierowniczym)	6000	67% wynagrodzenia profesora
3.	kierownik działu administracyjnego	wyższe magisterskie	7	4500	67% wynagrodzenia profesora
4.	zastępca kierownika	wyższe magisterskie	7	4300	67% wynagrodzenia profesora
5.	główny specjalista	wyższe	7	4200	-
6.	starszy specjalista	wyższe	5	*	-
7.	specjalista / mistrz	wyższe	4	*	-
		średnie	8	*	-
8.	samodzielny referent	wyższe	2	*	-
		średnie	4	*	-
9.	referent	średnie	0	*	-
Pracownicy biblioteczni					
1.	dyrektor biblioteki	wyższe magisterskie	7	4800	67% wynagrodzenia profesora
2.	kustosz biblioteczny	wyższe magisterskie	7	*	-
3.	starszy bibliotekarz	średnie	5	*	-
4.	bibliotekarz	średnie	0	*	-
5.	starszy magazynier	średnie	0	*	-
6.	młodszy bibliotekarz	średnie	0	*	-
Stanowiska uregulowane odrębnymi przepisami					
1.	specjalista ds. bhp	wg odrębnych przepisów		4000	
2.	pełnomocnik ds. ochrony informacji niejawnych	wg odrębnych przepisów		4000	
3.	inspektor ds. ochrony ppoż.	średnie techniczne	4	4000	
*aktualnie obowiązujące wynagrodzenie minimalne na podstawie przepisów krajowych					

Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich
pełniących funkcje kierownicze

Lp.	Funkcja	Stawka	
		Min.	Max.
1.	prorektor	2000	67% wynagrodzenia profesora
2.	kierownik katedry	500	67% wynagrodzenia profesora
3.	inne stanowiska kierownicze	500	67% wynagrodzenia profesora