



Stanowisko nr 7
Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”
w sprawie działań organizacji zakładowych związanych
z pracami nad projektem ustawy 2.0

Sopot, dnia 18 marca 2017r

Ostatnie działania Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego jednoznacznie wskazują, że tworzona ustawa może nie zawierać zapisów dotyczących praw pracowniczych. Świadczą o tym również kilkakrotne wypowiedzi przedstawicieli ministerstwa o **odrzućeniu możliwości zawierania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy oraz przeniesieniu zapisów dotyczących praw pracowniczych na poziom statutów i regulaminów danej uczelni**. Działania takie doprowadzą do dużego zróżnicowania praw pracowniczych, znacznego obniżenia prestiżu pracownika szkoły wyższej oraz spowodują, że uprawnienia pracownicze staną się kartą przetargową i zarzewiem konfliktów władz z pracownikami uczelni. Warto w tym miejscu przypomnieć, że obecnie cały rozdział ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym poświęcony jest tym sprawom. Szczegółowe zestawienie zapisów dotyczących spraw pracowniczych odniesione również do innych, zmienianych ustaw i rozporządzeń zawiera załącznik nr 1.

Krajowa Sekcja Nauki NSZZ „Solidarność” podejmuje szereg starań by temu skutecznie zaradzić. Zauważamy jednak, że brak świadomości konsekwencji wprowadzanych zmian przy bierności członków naszego związku w uczelniach, umożliwia forsowanie poglądów, którym nadaje się status poglądów środowiskowych, całkowicie sprzecznych z interesami pracowników.

KSN NSZZ „Solidarność” zwraca się do organizacji uczelnianych o wsparcie naszych działań w zakresie wywarcia presji na Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, które opracowuje ostateczny projekt Ustawy 2.0. Postulujemy, aby w pierwszej kolejności dotrzeć z tymi informacjami nie tylko do członków NSZZ „Solidarność”, ale również do pozostałych pracowników uczelni.

W celu skoordynowania działań w poszczególnych ośrodkach, prosimy, aby zorganizować środowiskowe zebrania uczelnianych struktur zakładowych. Uważamy, że niezbędnym byłoby, aby

w takich spotkaniach uczestniczyli członkowie Rady KSN NSZZ „Solidarność” z danego ośrodka akademickiego, a w przypadkach ich braku Prezydium KSN dołoży wszelkich starań, aby zapewnić uczestnictwo przedstawiciela Rady. Proponujemy, aby spotkanie takie zakończyło się wypracowaniem harmonogramu działań podejmowanych w danym środowisku oraz stanowiskiem zawierającym postulaty i deklaracje danego środowiska w stosunku do akcji ogólnokrajowych koordynowanych przez Krajową Sekcję Nauki.

Krajowa Sekcja Nauki NSZZ „Solidarność” apeluje do Przewodniczących Komisji Uczelnianych o aktywność w tym zakresie oraz zjednoczenie środowiska w celu nie dopuszczenia do marginalizowania statusu pracownika akademickiego.

Sekretarz

Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”

Marek Sawicki

Przewodniczący

Krajowej Sekcji Nauki NSZZ „Solidarność”

Bogusław Dołęga

Załącznik nr 1

Zestawienie zapisów dotyczących praw pracowniczych zawartych w aktualnie obowiązujących dokumentach prawnych

W ZAKRESIE SPRAW OBJĘTYCH NINIEJSZYM OPRACOWANIEM MAJĄ ZASTOSOWANIE:

- USTAWA z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym Dz. U. z 2016 r. poz.1842 j.t. :
- USTAWA z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki Dz. U. z 2016 r. poz.882 j.t.
- ROZPORZĄDZENIE MINISTRA NAUKI I SZKOLNICTWA WYŻSZEGO z dnia 2 grudnia 2016 roku w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej DZ. U. z 2016 roku, poz. 2063.
- USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy DZ. U. z 2016 roku, poz. 1666 j.t.

USTAWA z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym Dz. U. z 2016 r. poz.1842 j.t. :

Rozdział 5

Wynagrodzenia i inne świadczenia dla pracowników uczelni

Art. 151. 1. Warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej do czasu objęcia ich układem zbiorowym pracy lub regulaminem wynagradzania określi, w drodze rozporządzenia, minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, ustalając:

1) wysokość minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego w odniesieniu do poszczególnych stanowisk oraz wysokość i warunki przyznawania innych składników wynagrodzenia, tak aby wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w uczelni publicznej, w poszczególnych grupach stanowisk pracowników w relacji do kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej dla członków korpusu służby cywilnej wymienionych w art. 5 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 23 grudnia 1999 r. o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. z 2016 r. poz. 966) nie była niższa:

a) w grupie stanowisk profesorów - od 391,8%,

b) w grupie stanowisk docentów, adiunktów i starszych wykładowców, starszych kustoszy dyplomowanych, starszych dokumentalistów dyplomowanych, kustoszy dyplomowanych i dokumentalistów dyplomowanych, a także adiunktów bibliotecznych i adiunktów dokumentacji i informacji naukowej - od 261,2%,

c) w grupie stanowisk asystentów, wykładowców, lektorów, instruktorów, asystentów bibliotecznych, asystentów dokumentacji i informacji naukowej - od 130,6%,

d) w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi od 130,6%

- kwoty bazowej określonej w ustawie budżetowej, z uwzględnieniem zasady, że wysokość indywidualnych stawek poszczególnych składników wynagrodzenia pracowników uczelni ustala rektor;

2) składniki wynagrodzenia, które wypłacane są nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry i inne składniki wynagrodzenia nauczyciela akademickiego, z uwzględnieniem zasady, że prawo do wypłacanego z góry wynagrodzenia wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie;

3) wykaz podstawowych stanowisk pracy i wymagania kwalifikacyjne dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, uwzględniając obecnie istniejące w uczelniach nazwy stanowisk pracy i tradycję akademicką;

4) przypadki, w których nauczyciel akademicki traci prawo do przyznanego dodatku funkcyjnego, uwzględniając długość okresu niepełnienia funkcji;

5) okresy pracy i inne okresy uprawniające do dodatku za staż pracy, o którym mowa w art. 154 ust. 3, z uwzględnieniem zasady, że zaliczeniu podlegają:

a) zakończone okresy zatrudnienia,

b) inne okresy uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze,

c) okresy asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych,

d) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych;

6) sposób obliczania godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków określanych stawką miesięczną wynikających z osobistego zaszeregowania nauczyciela akademickiego oraz pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, z uwzględnieniem zasady, że miesięczne stawki dzieli się przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich przez liczbę 156, biorąc pod uwagę wysokość wynagrodzenia i dodatków określonych stawką miesięczną;

7) sposób ustalania i zaliczania godzin pracy, w tym godzin ponadwymiarowych przypadających w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy dla celu ustalenia wysokości wynagrodzenia przysługującego w tym okresie, uwzględniając zasady, że:

- a) w czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych wynikające z pensum dydaktycznego, które według planu zajęć przypadająby na okres tej nieobecności, zalicza się, dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem,
 - b) wymiar godzin ponadwymiarowych ustala się na podstawie rozliczenia faktycznie przepracowanych godzin,
 - c) nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu jego zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego, przewidzianej nieobecności w pracy związanej w szczególności z długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim albo ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego, zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą ustalonego dla danego stanowiska rocznego pensum za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym prowadzone są w uczelni zajęcia dydaktyczne
- biorąc pod uwagę normy czasu pracy wynikające z przepisu ustawy.

2. Wynagrodzenie przysługujące rektorowi uczelni publicznej ustala minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego, a uczelni wojskowej, służb państwowych, artystycznej, medycznej oraz morskiej - odpowiednio minister wskazany w art. 33 ust. 2.

3. W uczelni publicznej wynagrodzenia rektorów, prorektorów, kanclerzy i kwestorów są jawne, nie podlegają ochronie danych osobowych.

4. Środki na wynagrodzenia dla pracowników uczelni publicznej określa senat w ramach środków posiadanych przez uczelnię.

5. Wynagrodzenie i inne świadczenia dla pracowników uczelni wojskowych będących żołnierzami zawodowymi określają przepisy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.

6. Wynagrodzenie i inne świadczenia dla pracowników uczelni służb państwowych będących funkcjonariuszami służb państwowych określają przepisy właściwe dla tych służb.

7. W okresie wykonywania zadań powierzonych zgodnie z art. 130 ust. 4 część wynagrodzenia za pracę związana z wykonywaniem tych zadań może być finansowana także ze środków pozabudżetowych, w tym przyznanych na ten cel przez podmioty zagraniczne.

8. Senat uczelni może przeznaczyć dodatkowe środki na zwiększenie wynagrodzeń, jeżeli uczelnia posiada na ten cel środki pochodzące z innych źródeł niż określone w art. 94 ust. 1. Zasady podziału tych środków są ustalane z zachowaniem uprawnień związków zawodowych.

NAUCZYCIELE AKADEMICKY	PRACOWNICY NIEBĘDĄCY NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI
WYNAGRODZENIA	WYNAGRODZENIA
<p>WYNAGRODZENIE ZE STOSUNKU PRACY:</p> <ul style="list-style-type: none"> - WYNAGRODZENIE ZASADNICZE - DODATEK STAŻOWY (OD 4% DO 20%) - DODATEK FUNKCYJNY - DODATEK SPECJALNY <p>Art. 154. 3. 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 pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.</p>	<p>WYNAGRODZENIE ZE STOSUNKU PRACY:</p> <ul style="list-style-type: none"> - WYNAGRODZENIE ZASADNICZE - DODATEK STAŻOWY (OD 4% DO 20%) - DODATEK FUNKCYJNY - DODATEK SPECJALNY - PREMIA <p>Art. 154. 3. 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 pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.</p>

**ROZPORZADZENIE W SPRAWIE
WARUNKÓW WYNAGRADZANIA ZA
PRACĘ:**

§ 14. 1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem oraz radcy prawnemu, z tym że zespół kierowany przez pracowników wymienionych w tabeli A w lp. 5 oraz 10-16 załącznika nr 3 do rozporządzenia nie może liczyć mniej niż pięć osób, łącznie z osobą kierującą tym zespołem.

2. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby pracowników i studentów kierowanej jednostki lub komórki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.

3. Inspektorowi nadzoru inwestorskiego przysługuje dodatek funkcyjny za czas wykonywania czynności w ramach nadzoru inwestorskiego.

4. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych, o których mowa w tabeli B załącznika nr 3 do rozporządzenia, którzy dodatkowo organizują pracę brygady składającej się co najmniej z 5 osób, łącznie z brygadystą, i kierują pracą tej brygady przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości nieprzekraczającej 15% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.

**ROZPORZADZENIE W SPRAWIE
WARUNKÓW WYNAGRADZANIA ZA
PRACĘ:**

ART. 19. 1. Z tytułu zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania pracownikowi mogą zostać przyznane **dodatki specjalne**.

2. Dodatki specjalne przyznaje się na czas określony, a w przypadku stałego zwiększenia obowiązków służbowych lub stałego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania - na czas nieokreślony.

3. Dodatki specjalne wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, przy czym łączna ich kwota nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

4. Kwota przyznanych dodatków specjalnych może być dodatkowo podwyższona w przypadkach, o których mowa w art. 130 ust. 4 lub art. 131 ust. 2 ustawy, łącznie do wysokości nieprzekraczającej 20% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

5. Łączna kwota przyznanych dodatków

specjalnych w części przekraczającej 10% wynagrodzenia zasadniczego pracownika może być finansowana wyłącznie ze źródeł innych niż określone w art. 94 ust. 1 ustawy.

ROZPORZĄDZENIE W SPRAWIE WARUNKÓW WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ:

§ 8. Dodatkowe wynagrodzenie jest przyznawane nauczycielowi akademickiemu za:

- 1) udział w pracach komisji rekrutacyjnej;
- 2) kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi i sprawowanie opieki nad tymi praktykami;
- 3) sprawowanie funkcji promotora w przewodzie doktorskim, opracowanie recenzji i opinii w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym albo w postępowaniu o nadanie tytułu profesora; wynagrodzenie to jest wypłacane zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. z 2016 r. poz. 882 i 1311);
- 4) opracowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub profesora wizytującego osoby nieposiadającej tytułu naukowego profesora, profesora sztuki, stopnia naukowego doktora habilitowanego lub doktora habilitowanego sztuki;
- 5) udział w działalności leczniczej, profilaktycznej i diagnostycznej prowadzonej przez podstawowe jednostki organizacyjne uczelni na kierunku studiów weterynaria.

§ 9. Nauczycielowi akademickiemu za udział w pracach komisji rekrutacyjnej przysługuje **jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie** 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 rozporządzenia.

§ 10. Nauczycielowi akademickiemu za kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami przysługuje **jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie w wysokości nieprzekraczającej 65%** stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do rozporządzenia.

§ 11. Nauczycielowi akademickiemu za opracowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora

<p>nadzwyczajnego lub profesora wizytującego osoby nieposiadającej tytułu naukowego profesora, tytułu profesora sztuki, stopnia naukowego doktora habilitowanego lub doktora habilitowanego sztuki przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości nieprzekraczającej 50% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora zwyczajnego, określonego w załączniku nr 1 do rozporządzenia.</p>	
<p>NAGRODY</p>	<p>NAGRODY</p>
<p>TAK: - NAGRODY REKTORA - NAGRODY MINISTRA WŁAŚCIWEGO DO SPRAW SZKOLNICTWA WYŻSZEGO</p> <p>USTAWA PRAWO O SZKOLNICTWIE WYŻSZYM: Art. 155. 1. Nauczyciele akademicy mogą otrzymywać za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku nagrody rektora oraz nagrody ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego.</p>	<p>TAK: - NAGRODY REKTORA</p> <p>USTAWA PRAWO O SZKOLNICTWIE WYŻSZYM: Art. 155. 7. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymywać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody rektora.</p>
<p>NAGRODY JUBILEUSZOWE</p>	<p>NAGRODY JUBILEUSZOWE</p>
<p>USTAWA PRAWO O SZKOLNICTWIE WYŻSZYM: Art. 156. 1. Pracownicy uczelni publicznej mają prawo do nagród jubileuszowych, z tytułu wieloletniej pracy, w wysokości: 1) za 20 lat pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego; 2) za 25 lat pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego; 3) za 30 lat pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego; 4) za 35 lat pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego; 5) za 40 lat pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego; 6) za 45 lat pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.</p>	<p>USTAWA PRAWO O SZKOLNICTWIE WYŻSZYM: Art. 156. 1. Pracownicy uczelni publicznej mają prawo do nagród jubileuszowych, z tytułu wieloletniej pracy, w wysokości: 1) za 20 lat pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego; 2) za 25 lat pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego; 3) za 30 lat pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego; 4) za 35 lat pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego; 5) za 40 lat pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego; 6) za 45 lat pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.</p>
<p>DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE</p>	<p>DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE</p>
<p>TAK: TZW: TRZYNASTKA</p> <p>Art. 156. 3. Pracownikowi uczelni publicznej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym</p>	<p>TAK: TZW. TRZYNASTKA</p> <p>Art. 156. 3. Pracownikowi uczelni publicznej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery</p>

pracowników jednostek sfery budżetowej.	budżetowej.
ODPRAWA EMERYTALNA	ODPRAWA EMERYTALNA
<p>TAK: - JEDNORAZOWA -3 KROTNOŚĆ WYNAGRODZENIA ZASDNICZEGO OTRZYMANEGO ZA OSTATNI MIESIĄC ZATRUDNIENIA</p> <p>art. 138. 1. Nauczyciele akademicy przechodzący na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy mają prawo do jednorazowej odprawy w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia.</p>	<p>TAK: - JEDNORAZOWA -3 KROTNOŚĆ WYNAGRODZENIA ZASDNICZEGO OTRZYMANEGO ZA OSTATNI MIESIĄC ZATRUDNIENIA</p> <p>Wynika to z art. 135 ust.2 ustawy</p>
CZAS PRACY	CZAS PRACY
<p>USTAWA PRAWO O SZKOLNICTWIE WYŻSZYM: Art. 130. 1. 3. Roczny wymiar zajęć dydaktycznych wynosi:</p> <p>1) od 120 do 240 godzin dydaktycznych - dla pracowników naukowo-dydaktycznych; 2) od 240 do 360 godzin dydaktycznych - dla pracowników dydaktycznych, z zastrzeżeniem pkt 3; 3) od 300 do 540 godzin dydaktycznych - dla pracowników dydaktycznych zatrudnionych na stanowiskach lektorów i instruktorów lub równorzędnych.</p>	<p>KODEKS PRACY: Art. 129. § 1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 135-138, 143 i 144.</p> <p>USTAWA PRAWO O SZKOLNICTWIE WYŻSZYM: Art. 130. 7. Obowiązkowy wymiar czasu pracy pracowników, o których mowa w art. 113, a także pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, zatrudnionych na stanowiskach kustosa bibliotecznego, starszego bibliotekarza i starszego dokumentalisty, wynosi 36 godzin tygodniowo.</p> <p>Art. 113 – bibliotekarze dyplomowani</p>
URLOP WYPOCZYNKOWY	URLOP WYPOCZYNKOWY
<p>TAK: - 36 DNI ROBOCZE</p> <p>USTAWA PRAWO O SZKOLNICTWIE WYŻSZYM: Art. 133. 1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze trzydziestu sześciu dni roboczych w ciągu roku. Urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany w okresie wolnym od zajęć dydaktycznych.</p>	<p>TAK: - 20 LUB 26 DNI</p> <p>KODEKS PRACY: Art. 154. § 1. Wymiar urlopu wynosi:</p> <p>1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat; 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.</p>
URLOP NAUKOWY	URLOP NAUKOWY
<p>URLOP NAUKOWY: - PŁATNY URLOP NAUKOWY: 1. RAZ NA 7 LAT – W WYMIARZE</p>	<p>URLOP NAUKOWY: - PRZYGOTOWANIE ROZPRAWY DOKTORSKIEJ – 28 DNI</p>

<p>NIEPRZEKRACZAJĄCYM ROKU 2. DLA PRZYGOTOWANIA PRACY DOKTORSKIEJ DO 3 MIESIĘCY - BEZPŁATNY URLOP NAUKOWY</p> <p>USTAWA PRAWO O SZKOLNICTWIE WYŻSZYM: Art. 134. 1. Rektor może udzielić nauczycielowi akademickiemu posiadającemu co najmniej stopień ART. naukowy doktora, nie częściej niż raz na siedem lat zatrudnienia w danej uczelni, płatnego urlopu naukowego w wymiarze nieprzekraczającym roku w celu przeprowadzenia badań poza uczelnią.</p> <p>2. (uchylony)</p> <p>3. Nauczyciel akademicki przygotowujący rozprawę doktorską może otrzymać płatny urlop naukowy w wymiarze nieprzekraczającym trzech miesięcy.</p> <p>4. Nauczyciel akademicki może, za zgodą rektora, uzyskać urlop bezpłatny dla celów naukowych.</p>	<p>Wynika to z: USTAWY O TYTULE I STOPNIACH NAUKOWYCH</p> <p>Art. 23. 1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim lub pracownikiem naukowym, przygotowującemu rozprawę doktorską, przysługuje, na jego wniosek, w uzgodnionym z pracodawcą terminie, urlop w wymiarze dwudziestu ośmiu dni, które w rozumieniu odrębnych przepisów są dla tego pracownika dniami pracy, na przygotowanie obrony rozprawy doktorskiej oraz zwolnienie od pracy na przeprowadzenie obrony rozprawy doktorskiej.</p> <p>2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim lub pracownikiem naukowym, na którego wniosek zostało wszczęte postępowanie o nadanie stopnia doktora habilitowanego, przysługuje na jego wniosek zwolnienie od pracy na przeprowadzenie rozmowy, o której mowa w art. 18a ust. 10.</p> <p>3. Za okres urlopu oraz zwolnienia od pracy, o których mowa w ust. 1 i 2, przysługuje pracownikowi wynagrodzenie ustalane jak za urlop wypoczynkowy.</p>
<p>URLOP DLA PORATOWANIA ZDROWIA</p>	<p>URLOP DLA PORATOWANIA ZDROWIA</p>
<p>TAK: PO PRZEPRACOWANIU CO NAJMNIEJ 15 LAT – PRAWO DO PŁATNEGO URLOPU DLA PORATOWANIA ZDROWIA (ŁĄCZNY WYMIAR URLOPU W CAŁYM OKRESIE ZATRUDNIENIA NIE MOŻE PRZEKROCZYĆ 1 ROKU)</p> <p>USTAWA PRAWO O SZKOLNICTWIE WYŻSZYM: Art. 134. 5. Nauczyciel akademicki zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, po przepracowaniu co najmniej piętnastu lat w uczelni, ma prawo do płatnego urlopu dla poratowania zdrowia w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia, jeżeli stan jego zdrowia wymaga powstrzymania się od pracy.</p> <p>5a. Łączny wymiar urlopu dla poratowania zdrowia w całym okresie zatrudnienia nauczyciela akademickiego nie może przekroczyć jednego roku.</p> <p>5b. W przypadku gdy urlop dla poratowania zdrowia jest wykorzystywany w częściach, kolejnego urlopu można udzielić nie wcześniej niż po upływie trzech lat od dnia zakończenia ostatnio udzielonego urlopu.</p> <p>.</p> <p>.</p> <p>11. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w ust. 1, 3 i 5, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.</p>	<p>NIE: NIE PRZYSŁUGUJE</p>

URLOP BEZPŁATNY	URLOP BEZPŁATNY
<p>KODEKS PRACY: Art. 174. § 1. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego.</p> <p>§ 2. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.</p> <p>§ 3. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.</p> <p>§ 4. Przepisów § 2 i 3 nie stosuje się w przypadkach uregulowanych odmiennie <u>przepisami</u> szczególnymi.</p>	<p>KODEKS PRACY: Art. 174. § 1. Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego.</p> <p>§ 2. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.</p> <p>§ 3. Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.</p> <p>§ 4. Przepisów § 2 i 3 nie stosuje się w przypadkach uregulowanych odmiennie <u>przepisami</u> szczególnymi.</p>
ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH	ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH
<p>USTAWA PRAWO O SZKOLNICTWIE WYŻSZYM:</p> <p>Art. 157. 1. Dla pracowników uczelni publicznych tworzy się odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 6,5% planowanych przez uczelnię rocznych wynagrodzeń osobowych.</p> <p>2. W uczelniach publicznych mogą być tworzone pracownicze programy emerytalne wykorzystujące zakładowy fundusz świadczeń socjalnych do wysokości 30%.</p> <p>3. Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na jednego byłego pracownika uczelni publicznej będącego emerytem lub rencistą wynosi za dany rok kalendarzowy 10% rocznej sumy najniższej emerytury lub renty z roku poprzedniego, ustalonej zgodnie z art. 94 ust. 2 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 887).</p> <p style="text-align: center;"><u>WYLICZENIE ŚRODKÓW DLA PRACOWNIKÓW UCZELNI:</u></p> <p>Art. 157. 1. Dla pracowników uczelni publicznych tworzy się odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 6,5% planowanych przez uczelnię rocznych wynagrodzeń osobowych.</p> $ZFSS = \left(p_{fop} - \frac{13,71 \% p_{fop}}{100\%} \right) \times \frac{6,5\%}{100\%}$ <p>GDZIE: p_{fop} oznacza- planowany fundusz osobowy płac . Przez p_{fop} rozumie się środki na wynagrodzenia ze stosunku pracy pracowników finansowanych z dotacji budżetowej (art. 94 Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym) oraz środki na wynagrodzenia pracowników pomocy materialnej dla studentów pochodzące z funduszu pomocy materialnej dla studentów (art. 103 ust.4 , 4a Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym). Od środków finansowych na wynagrodzenia pracowników uczelni pochodzących z innych źródeł nie nalicza się odpisu na ZFSS, pracownicy ci mają natomiast prawo do korzystania ze świadczeń z ZFSS.</p>	<p>USTAWA PRAWO O SZKOLNICTWIE WYŻSZYM:</p> <p>Art. 157. 1. Dla pracowników uczelni publicznych tworzy się odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 6,5% planowanych przez uczelnię rocznych wynagrodzeń osobowych.</p> <p>2. W uczelniach publicznych mogą być tworzone pracownicze programy emerytalne wykorzystujące zakładowy fundusz świadczeń socjalnych do wysokości 30%.</p> <p>3. Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na jednego byłego pracownika uczelni publicznej będącego emerytem lub rencistą wynosi za dany rok kalendarzowy 10% rocznej sumy najniższej emerytury lub renty z roku poprzedniego, ustalonej zgodnie z art. 94 ust. 2 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 887).</p> <p style="text-align: center;"><u>WYLICZENIE ŚRODKÓW DLA PRACOWNIKÓW UCZELNI:</u></p> <p>Art. 157. 1. Dla pracowników uczelni publicznych tworzy się odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 6,5% planowanych przez uczelnię rocznych wynagrodzeń osobowych.</p> $ZFSS = \left(p_{fop} - \frac{13,71 \% p_{fop}}{100\%} \right) \times \frac{6,5\%}{100\%}$ <p>GDZIE: p_{fop} oznacza- planowany fundusz osobowy płac . Przez p_{fop} rozumie się środki na wynagrodzenia ze stosunku pracy pracowników finansowanych z dotacji budżetowej (art. 94 Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym) oraz środki na wynagrodzenia pracowników pomocy materialnej dla studentów pochodzące z funduszu pomocy materialnej dla studentów (art. 103 ust.4 , 4a Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym). Od środków finansowych na wynagrodzenia pracowników uczelni pochodzących z innych źródeł nie nalicza się odpisu na ZFSS, pracownicy ci mają natomiast prawo do korzystania ze świadczeń z ZFSS.</p>

Opracowały:
Krystyna Andrzejewska
Justyna Paduszyńska