

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW**

**UNIWERSYTET KOMISJI EDUKACJI NARODOWEJ
W KRAKOWIE**

(TEKST JEDNOLITY Z DNIA 12.06.2026 r.)

Kraków, 12.06.2026 r.

SPIS TREŚCI

Rozdział I

Postanowienia ogólne

Rozdział II

Zasady i warunki wynagradzania za pracę

Terminy wypłaty wynagrodzenia

Zasady dokonywania potrąceń

Godziny nadliczbowe pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe nauczyciela akademickiego

Dodatek za staż pracy

Dodatek funkcyjny

Dodatek zadaniowy

Dodatek uzupełniający

Dodatek za pracę w porze nocnej i pracę zmianową

Wynagrodzenie dodatkowe nauczyciela akademickiego

Premia regulaminowa – do 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim

Fundusz Mistrza

Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników Uczelni

Nagroda jubileuszowa

Podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego na rok kalendarzowy poprzedzający przejście na emeryturę

Odprawa emerytalna i rentowa

Odprawa pośmiertna

Nagrody i wyróżnienia

Nagrody Rektora

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

Ekwiwalent za używanie w ramach pracy własnej odzieży, obuwia

Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej lub służbowej

Wynagrodzenie za czas urlopu oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników

Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych

Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej

Świadczenia z funduszu socjalnego

Rozdział III

Postanowienia końcowe

Spis załączników:

1. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich, stanowiące **załącznik nr 1 do regulaminu;**
2. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiące **załącznik nr 2 do regulaminu;**
3. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego bibliotekarzy dyplomowanych, stanowiące **załącznik nr 3 do regulaminu;**
4. Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, administracyjnych i obsługi, stanowiąca **załącznik nr 4 do regulaminu;**
5. Tabela kwalifikacji i zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, stanowiąca **załącznik nr 5 do regulaminu;**
6. Tabela stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowiąca **załącznik nr 6 do regulaminu;**
7. Tabela stanowisk pracy, kwalifikacji zaszeregowania pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej, stanowiąca **załącznik nr 7 do regulaminu;**
8. Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze, stanowiąca **załącznik nr 8 do regulaminu;**
9. Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze, stanowiąca **załącznik nr 9 do regulaminu;**
10. Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników dokumentacji i informacji naukowej, a także dla pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze, stanowiąca **załącznik nr 10 do regulaminu;**
11. Tabela stawek za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli akademickich, stanowiąca **załącznik nr 11 do regulaminu;**
12. Wniosek o przyznanie dodatku zadaniowego, stanowiący **załącznik nr 12 do regulaminu;**
13. Wysokość i zasady przyznawania wynagrodzenia z tytułu prac w komisji rekrutacyjnej, stanowiące **załącznik nr 13 do regulaminu;**
14. Polecenie wypłaty i przelewu z Funduszu Mistrza, stanowiący **załącznik nr 14 do regulaminu.**

Regulamin Wynagradzania

z dnia 9 listopada 2020 r.

Niniejszy Regulamin został opracowany na podstawie art. 23 ust. 1, art. 126 ust. 2 w związku z art. 136 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 1571 z późn. zm.) oraz art. 249 ust. 2 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1669), art. 77² i następne ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy Dz.U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm., zwany dalej „k.p.” lub „Kodeks pracy”), § 80 ust. 2 Statutu Uniwersytetu Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, art. 30 ust. 5 i 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz.U. z 2026 r., poz. 549) oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych z zakresu prawa pracy.

Rozdział I

Postanowienia ogólne

§ 1

Ilekróć w Regulaminie mowa o:

1. **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
2. **pracodawcy** – należy przez to rozumieć Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie (dalej: Uczelnia lub Uniwersytet lub zakład pracy), reprezentowany na mocy art. 23 ust. 2 pkt 5 ustawy przez Rektora);
3. **pracownika** – należy przez to rozumieć osoby zatrudnione w Uniwersytecie Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie w ramach stosunku pracy;
4. **przełożonym** – należy przez to rozumieć osobę kierującą pracownikami;
5. **Regulaminie** – należy przez to rozumieć niniejszy dokument;
6. **odrębnych przepisach** – należy przez to rozumieć obowiązujące przepisy prawa w danej materii przedmiotowej Regulaminu;
7. **organizacji związkowej** – należy przez to rozumieć organizację związkową działającą w Uczelni w rozumieniu ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 263 z późn. zm.);
8. **Kodeksie Pracy** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.), dalej: k.p.;
9. **minimalnym wynagrodzeniu** – należy przez to rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę określone w rozporządzeniu w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r. wydane na podstawie ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2018 r., poz. 2177 oraz z 2019 r., poz. 1564) oraz Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 25 września 2018 r. w sprawie wysokości minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej (Dz.U. 2018 r., poz. 1838).

§ 2

1. Regulamin określa zasady wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, a także zasady ustalania ich wysokości, warunki ich przyznawania i terminy wypłaty oraz szczegółowe wymagania kwalifikacyjne pracowników zatrudnionych w Uczelni.

2. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
3. Wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek funkcyjny Rektora ustalany jest na zasadach określonych w ustawie. Rada Uczelni może przyznać Rektorowi dodatek zadaniowy na zasadach, o których mowa w art. 138 ust. 3 ustawy.

§ 3

1. Ustala się:
 - 1) Miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich, stanowiące załącznik nr 1 do regulaminu;
 - 2) Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiące załącznik nr 2 do regulaminu;
 - 3) *usunięto*
 - 4) Tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i zaszeregowania pracowników naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, administracyjnych i obsługi, stanowiącą załącznik nr 4 do regulaminu;
 - 5) Tabelę kwalifikacji i zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, stanowiącą załącznik nr 5 do regulaminu;
 - 6) Tabelę stanowisk, kwalifikacji i zaszeregowania pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowiącą załącznik nr 6 do regulaminu;
 - 7) Tabelę stanowisk pracy, kwalifikacji zaszeregowania pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej, stanowiącą załącznik nr 7 do regulaminu;
 - 8) Tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 8 do regulaminu;
 - 9) Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 9 do regulaminu;
 - 10) Tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 10 do regulaminu;
 - 11) Tabelę stawek za godziny nadwymiarowe dla nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 11 do regulaminu.
2. Wysokość miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego przyporządkowanych poszczególnym kategoriom zaszeregowania pracownika oraz dodatków funkcyjnych wynika z tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków funkcyjnych, które są każdorazowo ustalane w Uczelni na podstawie porozumienia zawieranego pomiędzy Rektorem a działającymi na terenie Uczelni związkami zawodowymi.

§ 4

Przed dopuszczeniem nowo zatrudnionego pracownika do pracy jego przełożony lub inna uprawniona osoba zaznajamia ww. z treścią niniejszego Regulaminu oraz innymi dokumentami regulującymi zasady wynagradzania. Pisemne potwierdzenie zapoznania się pracownika z Regulaminem przechowywane jest w jego aktach osobowych.

§ 5

1. Wynagrodzenie obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.
2. Wynagrodzenie za pracę ustala się w sposób zgodny z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu.
3. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.
4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Rozdział II

Zasady i warunki wynagradzania za pracę

§ 6

1. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze określone stawką miesięczną.
2. Stawki wynagrodzenia zasadniczego odpowiadające poszczególnym kategoriom zaszeregowania pracownika określają tabele stanowiące **załączniki od 1 do 3**.
3. Zasady wynagradzania za pracę powinny być określone w taki sposób, aby wynagrodzenie za pracę ustalone na ich podstawie odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
4. Zasady wynagradzania powinny sprzyjać:
 - 1) podejmowaniu zatrudnienia przez kandydatów do pracy, których kwalifikacje odpowiadają wymaganiom stawianym na określonych stanowiskach;
 - 2) efektywnej pracy;
 - 3) rozwojowi zawodowemu pracownika.
5. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju wykonywanej przez niego pracy, posiadanych kwalifikacji, zakresu obowiązków i czasu pracy określonych w umowie o pracę, nie niższe jednak niż minimalne wynagrodzenie za pracę określone odrębnymi przepisami prawa.
6. *usunięto*
7. Decyzje w sprawie wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika podejmuje Rektor.
8. Stawka wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnianych lub oddelegowanych w całości albo w części do realizacji projektu, których wynagrodzenie finansowane jest w całości ze źródeł zewnętrznych, ustalana jest zgodnie z obowiązującymi wytycznymi właściwymi dla danego projektu. W przypadku braku szczegółowych wytycznych w ww. zakresie, wynagrodzenie ustalane jest indywidualnie przez Rektora z zastrzeżeniem, iż nie może być ono niższe niż przewidziana w tabeli stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego na stanowisku, na którym jest lub ma być zatrudniony dany pracownik.
9. Kierownik Działu Spraw Pracowniczych jest zobowiązany do weryfikacji zaszeregowania pracownika do danej kategorii, w szczególności w zakresie

- wykształcenia, posiadanych kwalifikacji, doświadczenia w danym obszarze oraz przestrzegania zasad równego traktowania w zatrudnieniu.
10. Czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do Rektora wykonuje przewodniczący Rady Uczelni.
 11. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w uczelni publicznej dla nauczyciela akademickiego nie może być niższa niż 50% wynagrodzenia profesora, z tym, że dla:
 - 1) profesora uczelni – wynosi nie mniej niż 83%;
 - 2) adiunkta – wynosi nie mniej niż 73% – wynagrodzenia profesora.
 12. W przypadku, gdy odrębne przepisy ustanowią zwiększenie minimalnego wynagrodzenia za pracę pracodawca niezwłocznie poprzez wprowadzenie zmian do Regulaminu wynagradzania:
 - 1) zaktualizuje tabele wynagrodzeń w tym zakresie;
 - 2) zaktualizuje umowy o pracę zgodnie z poziomem wzrostu minimalnego wynagrodzenia wynikającego z tych przepisów.
 13. Źródłem finansowania wynagrodzeń pracowników Uczelni mogą być w szczególności subwencje, dotacje celowe, dotacje podmiotowe na zadania związane z zapewnieniem osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie przyjmowania na studia, do szkół doktorskich, kształcenia na studiach i w szkołach doktorskich lub prowadzenia działalności naukowej, przychody własne Uczelni oraz środki pochodzące z projektów realizowanych przez Uczelnię, finansowanych w szczególności ze środków NCN, NCBiR oraz programów/środków europejskich.

§ 7

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy tak stanowią przepisy Kodeksu pracy lub inne przepisy prawa pracy.
2. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia,
– trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, 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.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2:
 - 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego;
 - 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
5. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 2, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok

życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

6. Przepisy ust. 2 i ust. 5 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

§ 8

1. Wypłata wynagrodzenia jest dokonywana na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
2. Pracownik, który złożył wniosek, o którym mowa w ust.1, otrzyma wynagrodzenie do rąk własnych na podstawie okazanego dokumentu tożsamości w kasie banku prowadzącego rachunek Uczelni bez pobierania przez bank prowizji i opłat z tytułu wypłaty wynagrodzenia.
3. Informacje o wysokości osiągniętych przez pracowników wynagrodzeń za pracę podlegają ochronie danych osobowych.
4. Każdy pracownik, co miesiąc może odebrać w kasie Uczelni indywidualny wyciąg z listy płac (tzw. „pasek”).
5. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę, święta oraz w porze nocnej wypłaca się łącznie z płacą zasadniczą.
6. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych naliczane jest po zakończeniu roku akademickiego, w terminie do 31 grudnia danego roku kalendarzowego, o ile Rektor nie zarządzi rozliczenia zajęć w krótszych okresach.

Terminy wypłaty wynagrodzenia

§ 9

1. Wynagrodzenia wypłacane są:
 - 1) dla nauczycieli akademickich – z góry w pierwszym dniu roboczym każdego bieżącego miesiąca kalendarzowego;
 - 2) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi – z dołu 26 dnia każdego bieżącego miesiąca kalendarzowego.
2. Pracownicy mają prawo pobrać wypłaty wynagrodzeń już w godzinach otwarcia banku.
3. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia przypada w niedzielę, święto lub dzień wolny od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w poprzedzającym ten dzień dniu roboczym – dotyczy to wypłat z dołu.
4. W przypadku wypłaty z góry, jeżeli pierwszy dzień miesiąca, w którym następuje wypłata jest dniem ustawowo wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w pierwszym dniu roboczym następującym po tym dniu.
5. Szczegółowy harmonogram wypłat wynagrodzeń na cały rok dla nauczycieli akademickich jest podawany przez Kwestora do publicznej wiadomości po jego uprzednim zatwierdzeniu przez Rektora.
6. Składniki wynagrodzenia za pracę, przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, wypłaca się z dołu w terminach określonych w przepisach prawa pracy.
7. Na pisemny wniosek pracownika wynagrodzenie jest wypłacane osobie pisemnie upoważnionej przez pracownika.
8. Pracodawca na prośbę pracownika udostępnia mu do wglądu dokumentację, która stanowiła podstawę do obliczenia wysokości wynagrodzenia.

§ 10

1. Poza wynagrodzeniem wskazanym w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce pracownikowi Uczelni przysługują następujące składniki wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą:
 - 1) w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi:
 - 1.1 wynagrodzenie za pracę w porze nocnej;
 - 1.2 wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych;
 - 1.3 wynagrodzenie za czas niezawinionego przestoju;
 - 1.4 świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy;
 - 1.5 odprawy rentowe i emerytalne;
 - 1.6 nagrody jubileuszowe;
 - 1.7 zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych, na zasadach określonych w rozporządzeniu z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej;
 - 1.8 ekwiwalent za używanie przez pracowników własnej odzieży i obuwia roboczego lub odzieży służbowej w pracy;
 - 1.9 ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej lub służbowej;
 - 1.10 dofinansowanie zakupu okularów zaleconych przez lekarza medycyny pracy;
 - 1.11 dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej;
 - 1.12 premia regulaminowa;
 - 2) w przypadku pracowników będących nauczycielami akademickimi:
 - 2.1 wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych;
 - 2.2 świadczenia należne w okresie czasowej niezdolności do pracy;
 - 2.3 odprawy rentowe i emerytalne;
 - 2.4 nagrody jubileuszowe;
 - 2.5 zwrot kosztów poniesionych w czasie delegacji służbowych na zasadach określonych w rozporządzeniu z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej;
 - 2.6 dofinansowanie zakupu okularów zaleconych przez lekarza medycyny pracy;
 - 2.7 dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Wysokość powyższych świadczeń ustalana jest w oparciu o obowiązujące tabele norm i przepisy prawa pracy, z których one wynikają.
3. Poza świadczeniami, o których mowa powyżej, pracownikowi może zostać przyznany:
 - 1) ryczałt samochodowy;
 - 2) służbowy telefon komórkowy;
 - 3) laptop.
4. Pracownikowi mogą być przyznane dodatkowo inne świadczenia:
 - 1) nagroda Rektora;
 - 2) obniżka pensum – w przypadku nauczycieli akademickich, zgodnie z zasadami określonymi zarządzeniem Rektora;
 - 3) podwyższona premia regulaminowa – w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
 - 4) dodatki.

Zasady dokonywania potrąceń

§ 11

1. Z wynagrodzenia za pracę – po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, w rozumieniu ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. poz. 2215), jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania podlegają potrąceniu tylko następujące należności:
 - sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
 - sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenie alimentacyjne;
 - zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;
 - kary pieniężne przewidziane w art. 108 k.p.
2. Potrąceń dokonuje się w kolejności podanej w ust. 1.
3. Potrącenia mogą być dokonywane w następujących granicach:
 - w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych – do wysokości trzech piątych wynagrodzenia;
 - w razie egzekucji innych należności lub potrącania zaliczek pieniężnych – do wysokości połowy wynagrodzenia.
4. Przy zbiegu egzekucji świadczeń alimentacyjnych z egzekucją innych należności lub potrąceniami zaliczek udzielonych pracownikowi, potrącenia nie mogą przekroczyć trzech piątych wynagrodzenia.
5. Przy zbiegu egzekucji innych należności niż alimentacyjne z potrąceniami udzielonych pracownikowi zaliczek, potrącenia nie mogą przekraczać połowy wynagrodzenia. Potrącenia kar pieniężnych nie mogą łącznie przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do zapłaty po dokonaniu potrąceń z innych tytułów.
6. Wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości:
 - minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania – przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne;
 - 75% wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi;
 - 90% wynagrodzenia określonego w pkt 1 – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 k.p.
6. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwoty określone w ust. 1 ulegają zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.
7. Nagroda z zakładowego funduszu nagród, dodatkowe wynagrodzenie roczne oraz należności przysługujące pracownikom z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej podlegają egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości.

Godziny nadliczbowe pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

§ 12

1. Praca wykonywana ponad normy czasu pracy ustalone przepisami Kodeksu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych i jest dopuszczalna tylko w razie:
 - 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii;
 - 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.
W przypadku szczególnych potrzeb pracodawcy liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć dla pracownika 250 godzin w roku kalendarzowym.
2. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.
3. Zlecenie i rozliczanie pracy w godzinach nadliczbowych następuje na zasadach zawartych w Kodeksie pracy oraz zgodnie z procedurą obowiązującą w Uczelni.
4. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje, oprócz normalnego wynagrodzenia zasadniczego, dodatek w wysokości:
 - 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w godzinach nadliczbowych w niedzielę i w święta niebędące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określonym w ust. 5 pkt. 1 oraz w niedzielę i w święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
5. W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca na pisemny wniosek pracownika może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy.
6. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może też nastąpić bez wniosku pracownika. W takim przypadku pracodawca udziela czasu wolnego od pracy najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych.
7. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku, o którym mowa w ust. 5, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego stawki zasadniczej.
8. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oraz dodatki za godziny nadliczbowe powstałe wskutek przekroczenia normy dobowej wypłacane jest wraz z pensją za miesiąc, w którym zostały one wypracowane.
9. Dodatki za godziny nadliczbowe powstałe wskutek przekroczenia normy średnitygodniowej wypłacane są po zakończeniu okresu rozliczeniowego.
10. Dodatek jest wypłacany pod warunkiem, że rekompensata za godziny nadliczbowe nie nastąpiła w formie udzielenia czasu wolnego.

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe nauczyciela akademickiego

§ 13

1. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie obliczone według stawki za godzinę obliczeniową odpowiadającą 45 minutom.

2. Wysokość stawek wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych określa **załącznik nr 11 do regulaminu**.
3. Przez godziny ponadwymiarowe rozumie się godziny zajęć dydaktycznych zrealizowane w danym roku akademickim przez nauczyciela akademickiego wykraczające ponad ustalone roczne pensum dydaktyczne określone w Regulaminie Pracy dla poszczególnych stanowisk.
4. Okresem rozliczeniowym pensum dydaktycznego jest rok akademicki.
5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie ze sprawozdaniem z wykonania zajęć raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego, nie później niż do 31 grudnia danego roku kalendarzowego.
6. Rektor może podjąć decyzję o rozliczaniu godzin zajęć dydaktycznych częściej niż raz w roku akademickim.
7. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się za faktycznie przepracowane przez danego nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych.
8. W przypadku obniżenia pensum dydaktycznego godziny ponadwymiarowe nalicza się po przekroczeniu pełnego pensum określonego dla poszczególnych stanowisk w Regulaminie Pracy.
9. Niezrealizowanych godzin zajęć dydaktycznych, usprawiedliwionych na potrzeby rozliczenia pensum za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy nie uwzględnia się przy ustalaniu liczby godzin ponadwymiarowych.
10. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie pensum dydaktycznego.
11. Szczegółowe zasady rozliczania godzin ponadwymiarowych i terminy wypłat określa Zarządzenie Rektora.

Dodatek za staż pracy

§ 14

1. Pracownikom uczelni 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 stażowego lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek ten przysługuje za ten miesiąc, a gdy nastąpiło w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca, dodatek ten przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
3. Dodatek stażowy przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. 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 skierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
5. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 4 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 4 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. 4, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
6. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
7. 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. 5 pkt 2-4, uwzględnionych u innego pracodawcy.
8. W przypadku braku w aktach osobowych dokumentacji, o której mowa w ust. 5, warunkiem przyznania dodatku za staż pracy jest odpowiednie udokumentowanie przez pracownika prawa do tego dodatku.

Dodatek funkcyjny

§ 15

1. Dodatek funkcyjny przysługuje 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. Wysokość dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich uzależniona jest od liczby pracowników i studentów kierowanej jednostki organizacyjnej, uprawnień habilitacyjnych i doktorskich oraz od prowadzenia studiów doktorskich kierowanej jednostki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaniem funkcji. Wysokość dodatków funkcyjnych nauczycieli akademickich określa **załącznik nr 8** do niniejszego regulaminu.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim uzależniona jest od liczby pracowników podległej jednostki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności i znaczenia zadań związanych z wykonywaną funkcją. Wysokość dodatków funkcyjnych określa **załącznik nr 9** do niniejszego regulaminu.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji albo wykonywania czynności, o których mowa w ust. 2 i 3, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji lub wykonywania czynności.
5. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu.
6. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych.
7. W przypadku pełnienia przez nauczyciela akademickiego kilku funkcji nie można wypłacać więcej niż dwóch dodatków.

Dodatek zadaniowy

§ 16

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 może zostać przyznany, jeśli jednostka organizacyjna posiada środki finansowe na ten cel, w szczególności ze środków innych niż subwencja i dotacje. Dodatek przyznawany jest jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika albo sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek przyznaje odpowiednio Rektor albo inna upoważniona przez niego osoba:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika innej jednostki organizacyjnej pozytywnie zaopiniowany przez przełożonego pracownika.
5. Kwestor potwierdza posiadanie przez wnioskodawcę środków finansowych na sfinansowanie dodatku w okresie, którego dotyczy wniosek.
6. Wzór wniosku o przyznanie dodatku określa **załącznik nr 12** do niniejszego regulaminu.
7. Na podstawie decyzji Rektora lub osoby przez niego upoważnionej pracownik jest informowany o warunkach przyznanego dodatku.
8. Decyzja o przyznaniu dodatku zadaniowego zawiera informację na temat okresu obowiązywania przyznanego dodatku, zakresu zwiększonych obowiązków lub zadań albo charakteru pracy lub warunków jej wykonywania.
9. Pracownik może w jednym czasie otrzymać kilka dodatków, pod warunkiem, że każdy z dodatków jest przyznawany za inny zakres zadań.
10. W przypadku niewykonania całości lub części zadań przez pracownika, które stanowiły uzasadnienie przyznania dodatku w określonej wysokości, na wniosek osoby, która złożyła wniosek o przyznanie dodatku, Rektor lub osoba przez niego upoważniona może podjąć decyzję o wstrzymaniu wypłaty dodatku zadaniowego lub zmniejszeniu jego wysokości.

§ 17

Dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy przysługują w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

Dodatek uzupełniający

§ 18

1. Z tytułu realizowania celów i działań na rzecz rozwoju Uczelni, wsparcia jej strategicznych przedsięwzięć w szczególności naukowych, dydaktycznych, a także w zakresie podnoszenia kompetencji, pracownikowi może zostać przyznany dodatek uzupełniający.
2. Dodatek uzupełniający może być przyznany pracownikowi niezależnie od innych dodatków do wynagrodzenia i przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 1 miesiąca.
3. Dodatek uzupełniający może zostać przyznany, jeśli Uczelnia posiada środki finansowe na ten cel ze źródeł zewnętrznych tj. innych niż subwencja i dotacje.

4. Decyzję o przyznaniu dodatku uzupełniającego podejmuje Rektor lub upoważniona osoba zgodnie z przedstawionym wnioskiem, w którym powinno zostać wskazane źródło zabezpieczenia środków na realizację dodatku.
5. Dodatek uzupełniający przyznawany jest jednorazowo albo czasowo w postaci kwotowej albo stawki godzinowej.
6. Wysokość dodatku uzupełniającego nie może przekroczyć 200% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku stażowego pracownika.
7. Wysokość dodatku uzupełniającego w postaci godzinowej określona jest, jako iloczyn stawki godzinowej i liczby przepracowanych godzin.
8. W przypadku dodatku uzupełniającego w postaci godzinowej pracownik jest zobowiązany do prowadzenia comiesięcznej ewidencji czasu pracy.
9. Dodatek uzupełniający w postaci godzinowej wypłacany jest z dołu, na podstawie przepracowanej liczby godzin, po przedstawieniu przez pracownika karty czasu pracy z wyszczególnionymi zadaniami, które zostały wykonane, zatwierdzonej i podpisanej przez osobę potwierdzającą prawidłowe wykonanie pracy.
10. Wypłata dodatku uzupełniającego w postaci kwotowej jest dokonywana z dołu po dokonaniu rozliczenia pracy lub zadania.
11. W tym samym czasie pracownik może otrzymać więcej niż jeden dodatek uzupełniający, z zastrzeżeniem, że nie można przyznać kilku dodatków za te same czynności lub czynności, za które pracownik otrzymał inny składnik wynagrodzenia. Łączna ich kwota nie może przekroczyć 200% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku stażowego pracownika.
12. W przypadku zmiany zakresu prac objętych dodatkiem na wniosek osoby, która złożyła wniosek o przyznanie dodatku, Rektor lub upoważniona przez niego osoba, zgodnie z przedstawionym wnioskiem może podjąć decyzję o zwiększeniu dodatku.
13. W przypadku niewykonania całości lub części zadań przez pracownika, które stanowiły uzasadnienie przyznania dodatku w określonej wysokości, na wniosek osoby, która złożyła wniosek o przyznanie dodatku, Rektor lub osoba przez niego upoważniona może podjąć decyzję o odebraniu, wstrzymaniu wypłaty dodatku uzupełniającego lub zmniejszeniu jego wysokości zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Dodatek za pracę w porze nocnej i pracę zmianową

§ 19

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej (pomiędzy godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰) przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej, wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Jeśli pracownik pracuje w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy pracownikowi przysługują dodatki z obydwu tytułów.

§ 20

- 1) Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.
- 2) Dodatek ten przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, u których praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.

§ 21

Dodatek za pracę w porze nocnej i/lub pracę zmianową jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę w miesiącu następującym po miesiącu, w którym pracownik uzyskał prawo do dodatku, po przedłożeniu przez kierownika jednostki organizacyjnej rozliczenia godzin.

Wynagrodzenie dodatkowe nauczyciela akademickiego

§ 22

1. Nauczycielom akademickim przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za:
 - 1) kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami;
 - 2) sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego, recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora, udział w pracach komisji habilitacyjnej w charakterze członka komisji, przewodniczącego lub sekretarza;
 - 3) opracowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora, profesora uczelni lub profesora wizytującego osoby nieposiadającej tytułu naukowego profesora, profesora sztuki, stopnia naukowego doktora habilitowanego lub doktora habilitowanego sztuki;
 - 4) udział w pracach komisji rekrutacyjnej.
2. Nauczycielowi akademickiemu za kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi lub sprawowanie opieki nad tymi praktykami przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie w wysokości do 65% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta.
3. Nauczycielowi akademickiemu oraz pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim 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 w wysokości i zgodnie z zasadami opisanymi w **załączniku nr 13**.
4. Nauczycielowi akademickiemu za sprawowanie funkcji:
 - 1) promotora przysługuje jednorazowe wynagrodzenie w wysokości 83%, a promotora pomocniczego 50% wynagrodzenia profesora. Wynagrodzenie jest wypłacane po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, w wyniku którego został on nadany;
 - 2) wynagrodzenie recenzenta wynosi w postępowaniu w sprawie nadania:
 - stopnia doktora – 27%
 - stopnia doktora habilitowanego – 33%
 - tytułu profesora – 40%wynagrodzenia profesora;
 - 3) wynagrodzenie członka komisji habilitacyjnej wynosi 17% wynagrodzenia profesora, a w przypadku, gdy pełni on funkcję przewodniczącego lub sekretarza – 33% wynagrodzenia profesora.

Wynagrodzenie wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia.
5. Nauczycielowi akademickiemu za 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 przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości do 50% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta.

Premia regulaminowa – do 20% wynagrodzenia zasadniczego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim

§ 23

1. W ramach posiadanych środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz premiowy w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego w oparciu o stan etatów na dzień 31 grudnia każdego roku w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.
2. Wysokość funduszu premiowego ustala Rektor.
3. *usunięto*
4. Oszczędności wynikające z niewykorzystania puli premiowej w danym miesiącu z powodu obniżenia lub pozbawienia pracowników oraz z tytułu ich usprawiedliwionej nieobecności mogą zostać rozdysponowane na koniec roku kalendarzowego w postaci zwiększonego wskaźnika premiowego w danej grupie pracowników, w której takie oszczędności powstały. Decyzję o jednorazowym podwyższeniu wskaźnika podejmuje Rektor Uczelni.
5. *. usunięto*
6. Podstawę naliczenia premii regulaminowej dla pracowników stanowi wynagrodzenie zasadnicze, obliczone według stawki zaszerogowania w miesiącu, za który premia jest naliczana. Premia jest wypłacana w terminie wypłaty wynagrodzenia za kolejny miesiąc.
7. Premia regulaminowa ulega proporcjonalnemu pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.
8. Oszczędności ustalone na podstawie ust. 7 mogą zostać rozdysponowane, w kolejnym miesiącu na podwyższenie premii regulaminowej, o którym mowa w §23a Regulaminu wynagradzania w danych grupach pracowników, w których takie oszczędności powstały (podział grup pracowników jest zgodny z podziałem grup pracowników dla rektorskich komisji ds. premii).

§ 23a

Podwyższenie premii regulaminowej – do 30% wynagrodzenia zasadniczego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim

1. Podwyższenie premii regulaminowej ma charakter uznaniowy i jest uzależnione w szczególności od:
 - 1) wykonywania zadań wykraczających poza podstawowy zakres obowiązków pracownika,
 - 2) przejęcia obowiązków innego pracownika w trakcie jego nieobecności,
 - 3) realizacji dodatkowych zadań wynikających z poleceń służbowych przełożonego,
 - 4) terminowej i rzetelnej realizacji zadań o szczególnym znaczeniu dla funkcjonowania jednostki,
 - 5) wykonywania zadań wymagających zwiększonego nakładu pracy, dyspozycyjności lub odpowiedzialności,
 - 6) inicjatywy pracownika w usprawnianiu organizacji pracy oraz podejmowania działań podnoszących efektywność wykonywanych zadań.

2. Wnioski o podwyższenie premii regulaminowej składa bezpośredni przełożony pracownika do Działu Spraw Pracowniczych w nieprzekraczalnym terminie do 3 dni roboczych miesiąca następującego po miesiącu, za który przyznawana jest premia.
3. Wnioski o podwyższenie premii regulaminowej rozpatruje i opiniuje właściwa dla danej grupy pracowników rektorska komisja ds. premii. Ostateczna akceptacja wniosków należy do Rektora lub Kanclerza zgodnie z kompetencjami.
4. Wnioskodawca, który nie zgadza się z odmową podwyższenia premii regulaminowej może złożyć pisemne odwołanie do rektorskiej komisji ds. premii w terminie 5 dni roboczych od dnia otrzymania takiej informacji. Rektorska komisja ds. premii w terminie 10 dni roboczych od daty wpływu odwołania rozpatruje i opiniuje odwołanie. Ostateczna akceptacja ponownie rozpatrzonych wniosków należy do Rektora lub Kanclerza zgodnie z kompetencjami. W przypadku uznania odwołania, premia jest korygowana w następnym miesiącu rozliczeniowym.

Fundusz Mistrza

§ 24

1. W ramach posiadanego limitu wynagrodzeń tworzy się Fundusz Mistrza w wysokości do 3% środków finansowych przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych w Wydawnictwie Naukowym oraz w Dziale Administracyjno-Gospodarczym.
2. Środki przyznawane z Funduszu Mistrza mają charakter premii uznaniowej i są przeznaczane na premie za szczególne osiągnięcia pracowników, o których mowa w ust. 1.
3. Wysokość Funduszu Mistrza na dany rok oraz jego podział zatwierdza Rektor po uzgodnieniu z Kwestorem.
4. Fundusz Mistrza rozliczany jest w okresach kwartalnych.
5. Niewykorzystane w danym kwartale środki Funduszu Mistrza przechodzą na okres następny, z tym że rozliczenie wykorzystania funduszu następuje po upływie roku.
6. Pisemny wniosek o przyznanie pracownikowi środków z Funduszu Mistrza składa bezpośredni przełożony pracownika do Działu Spraw Pracowniczych, zgodnie ze wzorem stanowiącym **załącznik nr 14**.
7. Środki z funduszu wypłacane są po akceptacji wniosku przez Kanclerza i Kwestora.
8. Podstawą przyznania środków z Funduszu Mistrza nie mogą być zadania, które stanowiły podstawę przyznania i wypłaty zwiększonej premii regulaminowej.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne dla pracowników Uczelni

§ 25

1. Pracownikowi Uczelni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.
3. Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi, co najmniej 6 miesięcy.

4. Przepracowanie, co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
 - 1) nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy uczelni;
 - 2) zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące;
 - 3) powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej;
 - 4) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
 - a) przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne;
 - b) przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem;
 - c) likwidacją uczelni albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących uczelni;
 - d) likwidacją jednostki klub komórki organizacyjnej uczelni lub jej reorganizacją;
 - 5) podjęcia zatrudnienia:
 - a) w wyniku przeniesienia służbowego;
 - b) na podstawie powołania lub wyboru;
 - c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy;
 - d) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją;
 - e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej;
 - 6) korzystania
 - a) z urlopu wychowawczego;
 - b) z urlopu macierzyńskiego;
 - c) z urlopu ojcowskiego;
 - d) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
 - e) z urlopu dla poratowania zdrowia;
 - f) z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego przez nauczyciela akademickiego;
 - g) korzystania z urlopu rodzicielskiego;
 - 7) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.
5. Pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego w przypadkach:
 - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
 - 2) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
 - 3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy lub ze służby;
 - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.
6. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia 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.
7. W przypadkach, o których mowa w art. 2 ust. 3 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego u danego pracodawcy.

8. Wynagrodzenie roczne jest wypłacane z wyodrębnionych na ten cel środków na wynagrodzenia.
9. Wynagrodzenie roczne wypłaca się, z zastrzeżeniem ust. 3, nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.
10. Pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją pracodawcy, wynagrodzenie roczne wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Nagroda jubileuszowa

§ 26

1. Pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:
 - 1) po 20 latach pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) po 25 latach pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) po 30 latach pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4) po 35 latach pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) po 40 latach pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 6) po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu 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. Okresy, które zaliczono pracownikowi uczelni na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem wejścia w życie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tj. przed 1.10.2018 r.) do okresów uprawniających do nagrody, podlegają zaliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród.
3. Pracownik uczelni jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
4. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy 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 jest to dla pracownika 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 obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
7. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi uczelni, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego na rok kalendarzowy poprzedzający przejście na emeryturę

§ 27

1. Wniosek o podwyższenie wynagrodzenia przedemerytalnego mogą złożyć pracownicy Uczelni, którzy chcą przejść na emeryturę.

2. Nauczyciele akademicki, dla których uczelnia jest podstawowym miejscem pracy, mogą ubiegać się o podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego, na rok kalendarzowy poprzedzający przejście na emeryturę:
 - o 600,00 zł. – w grupie profesorów;
 - o 400,00 zł. – w grupie adiunktów;
 - o 200,00 zł. – w grupie asystentów.
3. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, dla których Uczelnia jest podstawowym miejscem pracy mogą ubiegać się o podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego, na rok kalendarzowy poprzedzający przejście na emeryturę w zależności od grupy zawodowej w kwocie:
 - 200,00 zł. – w grupie pracowników administracji, naukowo-technicznych oraz inżynierijno-technicznych, biblioteki i redakcyjnych;
 - 100,00 zł. – w grupie pracowników obsługi.
4. Warunkiem otrzymania podwyższonego wynagrodzenia jest pisemny wniosek pracownika o rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę ze wskazaniem daty rozwiązania stosunku pracy, pozytywnie rozpatrzony przez pracodawcę.
5. Pracownik Uczelni może skorzystać z rocznego podwyższenia stawki wynagrodzenia zasadniczego w związku z planowanym przejściem na emeryturę tylko jeden raz w okresie zatrudnienia w uczelni.

Odprawa emerytalna i rentowa

§ 28

1. Pracownikowi Uczelni spełniającemu warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Odprawa pośmiertna

§ 29

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 pracownika przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika w Uczelni i wynosi:
 - jednomiesięczne wynagrodzenie – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
 - trzymiesięczne wynagrodzenie – jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 10 lat,
 - sześciomiesięczne wynagrodzenie – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.
3. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - małżonkowi,
 - innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl obowiązujących 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.

Nagrody i wyróżnienia

§ 30

1. Każdy pracownik Uczelni może być nagradzany i wyróżniany.
2. Nagrody lub wyróżnienia przyznaje Rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek przełożonego pracownika.
3. Pracodawca za szczególne osiągnięcia pracownika w pracy zawodowej przejawiające się w wysokiej efektywności pracy, kreatywności i inicjatywie, może przyznać mu nagrodę lub wyróżnienie w formie:
 - 1) awansu;
 - 2) przeszeregowania;
 - 3) podwyższenia wynagrodzenia;
 - 4) podwyższenia premii;
 - 5) pochwały pisemnej;
 - 6) dyplomu uznania;
 - 7) listu gratulacyjnego Rektora;
 - 8) nagrody Rektora – indywidualnej lub zespołowej;
 - 9) powołania w skład Zespołu lub Komisji;
 - 10) urlopu nagrodowego.
4. Urlop nagrodowy może zostać przyznany w wymiarze do 5 dni roboczych. Urlop należy wykorzystać w danym roku kalendarzowym w okresie 3 miesięcy od jego udzielenia bez prawa do ekwiwalentu pieniężnego. Za czas urlopu nagrodowego przysługuje pracownikowi wynagrodzenie jak za czas pracy.

Nagroda rektora

§ 31

1. W ramach środków na wynagrodzenia tworzy się specjalny fundusz na nagrody pozostający w dyspozycji rektora w wysokości 2% planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych dla nauczycieli akademickich oraz 1% planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Wysokość funduszu jest ustalana co roku.
3. Szczegółowe zasady przyznawania nagród określone są w odrębnych przepisach zamieszczonych w Regulaminach w sprawie przyznawania nagród dla nauczycieli akademickich oraz w sprawie przyznawania nagród dla pracowników nie będących nauczycielami akademickimi.

Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

§ 32

1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
2. W przypadku nauczycieli akademickich ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. 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. Jeżeli zatrudnienie trwało krócej, średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących na dzień rozpoczęcia urlopu.
3. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 ustawy oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
4. Okresy płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 ustawy, zalicza się do okresów, od których zależą uprawnienia pracownicze.
5. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
6. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru ustaloną w ust. 2 przez 251. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż dwanaście miesięcy, podstawę wymiaru dzieli się przez liczbę dni przypadających w okresie jego zatrudnienia
7. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ustalony na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia jest wypłacany nauczycielom akademickim w miesiącu grudniu każdego roku.
8. W przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się zgodnie z przepisami prawa pracy.
9. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z Uczelnią bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę.
10. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypłaca się w ostatnim dniu trwania stosunku pracy.

Ekwiwalent za używanie w ramach pracy własnej odzieży, obuwia

§ 33

1. Pracownikom na zasadach określonych w wewnętrznych regulacjach i przepisach powszechnie obowiązujących przysługują środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.
2. Na stanowiskach, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, pracodawca wypłaca pracownikom ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny, okres użytkowania określony w zarządzeniu Rektora oraz czasu faktycznie/efektywnie przepracowanego w odzieży i/lub obuwiu roboczym.

3. Wysokość ekwiwalentu, o którym mowa w ust. 2, ustala się w zależności od ilości i częstotliwości używania środków, o których mowa w ust. 2, w pracy.
4. Wysokość ekwiwalentu za używanie ustalana jest w oparciu o obowiązujące tabele wprowadzone Decyzją Kanclerza.
5. Wypłaty dokonuje z dołu za okresy półroczne od 1 stycznia do 30 czerwca i od 1 lipca do 31 grudnia.

Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej lub służbowej

§ 34

1. Pracownikom na zasadach określonych w wewnętrznych regulacjach i przepisach powszechnie obowiązujących przysługują środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze. Pracodawca zobowiązany jest zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.
2. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, z zastrzeżeniem przepisów k.p., pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika. Wysokość ekwiwalentu ustala się w zależności od ilości i częstotliwości używania środków, o których mowa w ust. 1 w pracy i związanej z tym częstotliwości prania.
3. Wysokość ekwiwalentu za pranie odzieży ustalana jest w oparciu o obowiązujące tabele wprowadzone Decyzją Kanclerza.
4. Wypłaty dokonuje się z dołu za okresy półroczne od 1 stycznia do 30 czerwca i od 1 lipca do 31 grudnia.

Wynagrodzenie za czas urlopu oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

§ 35

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeśli zatrudnienie trwało krócej, to średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących w okresie urlopu wypoczynkowego.
2. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 ustawy, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
3. Okresy płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 ustawy zalicza się do okresów, od których zależą uprawnienia pracownicze.
4. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
5. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru ustaloną w ust. 1 przez 251. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż dwanaście miesięcy podstawę wymiaru dzieli się przez liczbę dni przypadających w okresie jego zatrudnienia
6. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ustalony na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia jest wypłacane nauczycielom akademickim w miesiącu grudniu każdego roku.
- 7.
8. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim za czas urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie

pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się w łącznej wysokości wypłaconej Pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

9. Za czas nieobecności pracownika w pracy spowodowanej: chorobą, wypadkiem w drodze do/z pracy, wypadkiem w pracy, poddaniem się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddaniem się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów lub koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem bądź członkiem rodziny lub korzystaniem z urlopów związanych z rodzicielstwem (wyłączając urlopy wychowawcze) pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 36

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia,
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt. 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów w okresie wskazanym w pkt. 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia,
2. Wynagrodzenie, o którym mowa 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.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:
 - nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego;
 - nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1 trwającej dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia trwającej dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 37

1. Składniki wynagrodzenia pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, które podlegają zmniejszeniu za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia chorobowego:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) premia regulaminowa;
 - 3) dodatek za drugą zmianę;
 - 4) godziny nadliczbowe oraz nocne;

2 Składniki wynagrodzenia pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, które przysługują za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego:

- 1) dodatek stażowy;
- 2) dodatek zadaniowy;
- 3) dodatek uzupełniający;
- 4) fundusz mistrza;
- 5) nagrody;
- 6) dodatek za pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy.

§ 38

1. Składniki wynagrodzenia nauczyciela akademickiego, które podlegają zmniejszeniu za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia chorobowego:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) godziny nadwymiarowe;
 - 3) wynagrodzenie dodatkowe za egzaminy lub rozmowy kwalifikacyjne;
 - 4) wynagrodzenie dodatkowe za udział w pracach komisji rekrutacyjnej;
 - 5) praktyki pedagogiczne;
 - 6) koordynator praktyk pedagogicznych.
2. Składniki wynagrodzenia nauczyciela akademickiego, które przysługują za dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego:
 - 1) dodatek stażowy;
 - 2) nagrody;
 - 3) dodatek zadaniowy;
 - 4) dodatek uzupełniający.

Odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników

§ 39

1. W razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okolicznościach określonych w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w szczególności w związku z likwidacją stanowiska pracy, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w tych przepisach.
2. Odprawę wypłaca się w ostatnim dniu trwania stosunku pracy.

Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych

§ 40

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy uznanych na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa za stanowiska, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub czynniki uciążliwe, przysługuje dodatek do wynagrodzenia.
2. Ewidencję stanowisk pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe prowadzi jednostka organizacyjna właściwa do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

3. Pracownikowi wykonującemu w danym miesiącu pracę w warunkach o różnym natężeniu szkodliwości i/lub uciążliwości przysługuje jeden dodatek według najwyższego natężenia szkodliwości lub uciążliwości.
4. Dodatek przysługuje pracownikom pracującym w warunkach szkodliwych i/lub uciążliwych, przez co najmniej 40 godzin w miesiącu.
5. Wysokość dodatków, o których mowa w ust. 1, określa Rektor w drodze zarządzenia, uwzględniając natężenia szkodliwości dla zdrowia i/lub uciążliwości czynników.
6. Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia i/lub uciążliwych wypłacane są w miesiącu następującym po miesiącu, w którym pracownik uzyskał prawo do dodatku.

Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej

§ 41

Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, na zasadach określonych w rozporządzeniu z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.

Świadczenia z funduszu socjalnego

§ 42

1. Świadczenia z funduszu socjalnego są przyznawane w trybie i na zasadach określonych w Regulaminie Funduszu Świadczeń Socjalnych dla pracowników Uczelni.
2. Zasady funkcjonowania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych określa odrębny Regulamin ustalony przez Rektora w porozumieniu z działającymi w uczelni organizacjami związkowymi.

Rozdział III Postanowienia końcowe

§ 43

1. Do stosunków pracy nawiązanych przez dniem 01.10.2018 r. oraz w okresie od dnia 01.10.2018 r. do 31.12.2018 r. stosuje się przepisy ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz przepisy wydane na podstawie art. 151 ust. 1 tej ustawy do dnia 30.09.2020 r. (za wyjątkiem regulacji dotyczącej minimalnej wysokości miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego).
2. W zakresie nieuregulowanym w niniejszym Regulaminie zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy ustawowe i wykonawcze z zakresu prawa pracy, oraz ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce i wydanymi na jej podstawie przepisami szczególnymi oraz akty prawa zakładowego.

§ 44

1. Wszelkie zmiany w regulaminie oraz w innych aktach prawa zakładowego regulujące zasady wynagrodzenia wprowadza się w formie pisemnego aneksu uzgodnionego z organizacjami związkowymi.
2. Zmiana przepisów Kodeksu Pracy na mniej korzystne będzie stanowiła podstawę do wprowadzenia ewentualnych zmian w Regulaminie. Postanowienia znowelizowanego

Kodeksu Pracy korzystniejsze niż zawarte w niniejszym Regulaminie, z dniem ich wejścia w życie zastąpią z mocy prawa odpowiednie postanowienia Regulaminu Wynagradzania.

§ 45

1. Regulamin wynagradzania i inne akty prawa zakładowego regulujące zasady wynagradzania zostaje udostępniony na stronie internetowej Uniwersytetu oraz dostępny jest w Dziale Spraw Pracowniczych.
2. Bezpośredni przełożeni pracowników mają obowiązek zapoznania ich z postanowieniami niniejszego Regulaminu i innymi aktami prawa zakładowego regulującymi zasady wynagradzania w terminie 30 dni od dnia ogłoszenia Regulaminu.
3. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem umieszcza się w jego aktach osobowych.

§ 46

Traci moc Regulamin Wynagradzania Uniwersytetu Pedagogicznego z dnia 17 grudnia 2014 r. będący załącznikiem do zarządzenia Rektora nr R/Z.0201-41/2014 z dnia 17 grudnia 2014 r.

§ 47

Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia ogłoszenia.