

REGULAMIN WYNAGRADZANIA W UNIWERSYTECIE EKONOMICZNYM W KATOWICACH

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „regulaminem”, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach, zwanym dalej „Uczelnią”.
2. Postanowienia regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników Uczelni.

§ 2

W sprawach dotyczących ustalania zasad i warunków wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, nieuregulowanych w niniejszym regulaminie, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040, z późn. zm.), przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2020 r. poz. 85, z późn. zm.), zwanej dalej „Ustawą”, a także przepisy innych ustaw i aktów prawnych wydanych na podstawie tych ustaw.

§ 3

Ustala się:

- 1) tabelę minimalnych miesięcznych stawek brutto wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych lub dydaktycznych, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu;
- 2) tabelę minimalnych miesięcznych stawek brutto wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu;
- 3) tabelę podstawowych stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii minimalnego zaszeregowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (administracyjnych i pracowników obsługi), stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu;
- 4) tabelę miesięcznych stawek brutto dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 4 do regulaminu;

¹ tekst ujednolicony po zmianach wprowadzonych zarządzeniem Nr 121/20 z dnia 6 października 2020 r.

- 5) tabelę miesięcznych stawek brutto dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 5 do regulaminu;
- 6) tabelę stawek wynagrodzenia brutto za godziny ponadwymiarowe nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 6 do regulaminu.

II. ZASADY I WARUNKI WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ

§ 4

1. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
2. Wysokość składników wynagrodzenia ustala się w ramach środków przewidzianych na wynagrodzenia osobowe w planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Źródłem finansowania wynagrodzeń pracowników Uczelni mogą być w szczególności:
 - 1) subwencje, o których mowa w art. 365 pkt 1 i 2 ustawy;
 - 2) środki własne Uniwersytetu;
 - 3) środki pozyskane w ramach przedsięwzięcia, programu lub konkursu ogłoszonego odpowiednio przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, zwanego dalej „ministrem”, Narodową Agencję Wymiany Akademickiej, zwaną dalej „NAWA”, Narodowe Centrum Badań i Rozwoju lub Narodowe Centrum Nauki;
 - 4) środki pozyskane w ramach programu lub konkursu ogłoszonego przez instytucję zagraniczną;
 - 5) inne środki pozyskane ze źródeł zagranicznych.
4. Decyzje w sprawie wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracowników, z zastrzeżeniem ust. 5, podejmuje:
 - 1) rektor – w odniesieniu do nauczycieli akademickich i kanclerza;
 - 2) kanclerz – w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
5. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny dla rektora określa minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego i nauki na wniosek rady uczelni.
6. Warunki wynagrodzenia pracownika powinny uwzględniać rezultat jego oceny okresowej oraz wyniki wartościowania stanowisk pracy.
7. W wyjątkowych, uzasadnionych przypadkach, rektor podejmuje indywidualne decyzje zwalniające pracownika niebędącego nauczycielem akademickim od wymagań kwalifikacyjnych, w zakresie poziomu wykształcenia lub stażu pracy, wymaganych dla danej kategorii zaszeregowania albo stanowiska pracy.

8. Wynagrodzenie brutto pracownika za pełen miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne przepisy.
9. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, wynikającego ze stosunku pracy.
10. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
11. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
12. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określonych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich – przez liczbę 156.
13. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w Dziale Płac wnioski o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.
14. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatki zadaniowe są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry (tj. w 1. dniu roboczym danego miesiąca), a pozostałe składniki wynagrodzenia wypłacane są z dołu, po rozliczeniu pracy lub zadań.
15. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wynagrodzenie wypłaca się co miesiąc z dołu w dniach, o których mowa w ust. 16 i 17. Jeżeli dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
16. Robotnikom, kierowcom i pracownikom obsługi wypłaca się 10. dnia następnego miesiąca kalendarzowego:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze za upływający miesiąc, wynikające z miesięcznej normy czasu pracy i ustalonej indywidualnej stawki wraz z dodatkami,
 - b) wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych,
17. Pozostałym pracownikom administracji w ostatnim dniu miesiąca wypłaca się:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami za upływający miesiąc,
 - b) wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem ust. 18.
18. Pracownikom, o których mowa w ust. 17, wypłata wynagrodzenia za nadgodziny, które powstały do 23. dnia miesiąca następuje wraz z wynagrodzeniem za dany miesiąc, natomiast w sytuacji gdy nadgodziny powstały między 24. a ostatnim dniem miesiąca, wypłata z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych wykonanych w tym okresie następuje niezwłocznie.

III. SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

§ 5

1. Pracownikowi będącemu nauczycielem akademickim, w zależności od grupy, w której pracownik jest zatrudniony, zajmowanego stanowiska, pełnionych funkcji, posiadanych kwalifikacji, ilości i jakości świadczonej pracy, indywidualnych osiągnięć oraz stażu pracy przysługują:
 - 1) stałe składniki wynagrodzenia:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za staż pracy;
 - 2) zmienne składniki wynagrodzenia:
 - a) dodatek funkcyjny;
 - b) dodatek zadaniowy;
 - c) dodatki motywacyjne;
 - d) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe;
 - e) nagrody rektora.
2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, w zależności od rodzaju pracy, zajmowanego stanowiska, pełnionych funkcji, posiadanych kwalifikacji, ilości i jakości świadczonej pracy, indywidualnych osiągnięć oraz ogólnego stażu pracy przysługują:
 - 1) stałe składniki wynagrodzenia:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za staż pracy;
 - 2) zmienne składniki wynagrodzenia:
 - a) dodatek funkcyjny;
 - b) dodatek zadaniowy;
 - c) dodatki motywacyjne;
 - d) premia specjalna;
 - e) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych;
 - f) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe;
 - g) dodatek za pracę w godzinach nocnych;
 - h) nagrody rektora.

IV. INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 6

Pracownikom Uczelni przysługują również inne świadczenia związane z pracą, wynikające z przepisów Kodeksu pracy, ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, a także przepisów innych ustaw i aktów prawnych wydanych na podstawie tych ustaw, w tym:

- 1) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy;
- 2) wynagrodzenie w okresie urlopu wypoczynkowego, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich również wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy;

- 3) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej;
- 4) dodatkowe wynagrodzenie roczne;
- 5) nagrody jubileuszowe z tytułu wieloletniej pracy;
- 6) jednorazowe odprawy z tytułu przejścia na emeryturę albo rentę;
- 7) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
- 8) inne przewidziane w przepisach szczególnych np. nagrody Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

V. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 7

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej w jego indywidualnej umowie o pracę lub w akcie mianowania.
2. Wynagrodzenie zasadnicze nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach:
 - 1) profesora – nie może być niższe niż określone w przepisach wydanych na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy (dalej „wynagrodzeniem profesora”);
 - 2) profesora uczelni – nie może być niższe niż 82 % wynagrodzenia zasadniczego profesora²;
 - 3) adiunkta – nie może być niższe niż 73% wynagrodzenia profesora;
 - 4) starszego wykładowcy albo docenta, posiadających stopień naukowy – nie może być niższe niż 73% wynagrodzenia profesora;
 - 5) pozostałych – nie może być niższe niż 50% wynagrodzenia profesora.
3. Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach i posiadających kwalifikacje zgodne z art. 113 i 116 ust. 2 ustawy oraz § 82 i 83 statutu, określa załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.
4. Wynagrodzenie zasadnicze rektora ustala minister na wniosek rady uczelni, przy czym zgodnie z art. 140 ust. 2 ustawy, wynagrodzenie to nie może być wyższe niż 300% średniego wynagrodzenia zasadniczego w Uczelni osób zatrudnionych na stanowisku, na którym zatrudniony jest rektor, obliczanego na podstawie średniego wynagrodzenia za rok kalendarzowy poprzedzający rok wyboru rektora³.
5. Wynagrodzenie zasadnicze pozostałych pracowników Uniwersytetu ustala się na podstawie tabel miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego, określonych odpowiednio w załącznikach nr 1-2 do niniejszego regulaminu oraz tabel podstawowych stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii minimalnego zaszeregowania pracowników, określonych w załączniku nr 3 do niniejszego regulaminu.⁴
6. Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego, określona w załącznikach nr 1-2 do niniejszego regulaminu, przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.

² zmiana wprowadzona zarządzeniem Nr 121/20 z dnia 6 października 2020 r.

³ w brzmieniu ustalonym zarządzeniem Nr 121/20 z dnia 6 października 2020 r.

⁴ w brzmieniu ustalonym zarządzeniem Nr 121/20 z dnia 6 października 2020 r.

7. Nauczyciele akademicki otrzymują wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych odpowiednio w art. 115 Ustawy, a także innych obowiązków ustalonych dla właściwej grupy pracowników oraz danego stanowiska, zgodnie z obowiązującym w Uczelni Statutem i Regulaminem pracy.

VI. DODATEK ZA STAŻ PRACY

§ 8

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek wypłacany jest w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
 - 1) pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc;
 - 2) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
3. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia;
 - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 3) okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
 - 4) okresy pobytu za granicą, wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
4. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy, traktując jednakże okres równoczesnego pozostawania w dwóch lub większej liczbie stosunków pracy jako jedno zatrudnienie.
5. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

VII. DODATEK FUNKCYJNY

§ 9

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób (w tym osoba kierująca).

2. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego, z zastrzeżeniem ust. 4, nie może przekroczyć 67% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej i jest ustalana na podstawie tabel miesięcznych stawek dodatków funkcyjnych, określonych w załącznikach nr 4 i 5 do niniejszego regulaminu.
4. Wysokość dodatku funkcyjnego rektora Uniwersytetu ustala minister na wniosek rady uczelni, przy czym zgodnie z art. 140 ust. 2 ustawy, nie może przekroczyć 100% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej.⁵
5. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowisku, o którym mowa w ust. 1, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia lub wykonywania czynności.
6. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

VIII. DODATEK ZADANIOWY

§ 10

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek zadaniowy z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań (w tym pełnomocnika rektora, kuratora kierunku lub menedżera kierunku /specjalności, a także wykonywanych w ramach realizowanych w Uczelni projektów i finansowanych z ich kosztów bezpośrednich) albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Dodatki zadaniowe, o których mowa w ust. 1, przyznawane są jednorazowo lub okresowo, jednakże nie dłużej niż na 12 miesięcy, z możliwością ich przedłużenia na kolejne okresy.
3. Szczegółowe zasady przyznawania nauczycielom akademickim dodatku zadaniowego ze względu na charakter lub warunki pracy, tj. z tytułu:
 - 1) prowadzenia zajęć w formie zdalnej;⁶
 - 2) przewodniczenia komisji powołanej w celu przeprowadzenia egzaminu końcowego – obrony pracy licencjackiej, inżynierskiej lub magisterskiejokreśla załącznik nr 7 do niniejszego regulaminu.

§ 11

1. Dodatek zadaniowy przyznawany jest kwotowo, jednakże w przypadku realizowania dodatkowych zadań badawczych (finansowanych ze środków zewnętrznych) dodatek ten może być także określony stawką godzinową.
2. Łączna wysokość dodatków zadaniowych nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

⁵ zmiana wprowadzona zarządzeniem Nr 121/20 z dnia 6 października 2020 r.

⁶ zmiana wprowadzona zarządzeniem Nr 121/20 z dnia 6 października 2020 r.

3. Pracownik zachowuje prawo do dodatku zadaniowego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

IX. DODATKI MOTYWACYJNE

§ 12

1. Za szczególne osiągnięcia w pracy i działalność na rzecz Uczelni pracownikowi może zostać przyznany dodatek motywacyjny:
 - 1) badawczy;
 - 2) dydaktyczny;
 - 3) rozwojowy.
2. Dodatek badawczy, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, może zostać przyznany za:
 - 1) szczególne zaangażowanie w prowadzenie badań o dużym znaczeniu dla Uczelni;
 - 2) szczególne zaangażowanie w ubieganie się o środki na badania ze źródeł innych niż subwencje i dotacje;
 - 3) szczególne osiągnięcia naukowe ważne dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni;
 - 4) wyróżniającą się ocenę działalności naukowej dokonywaną na podstawie przepisów Ustawy, istotnej z punktu widzenia ewaluacji Uniwersytetu;
 - 5) jakość wykonywanych zadań ważnych dla Uczelni, związanych z przyczynieniem się do podniesienia jakości nauki.
3. Dodatek dydaktyczny, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, może zostać przyznany za:
 - 1) szczególne zaangażowanie w działalność dydaktyczną ważną dla Uczelni, w tym za prowadzenie zajęć dydaktycznych w języku obcym dla studentów Uniwersytetu;⁷
 - 2) wyróżniającą się ocenę działalności dydaktycznej dokonywaną przez studentów lub w ramach oceny okresowej, przeprowadzaną na podstawie przepisów Ustawy;
 - 3) realizację dodatkowych zadań dydaktycznych o dużym znaczeniu dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni;
 - 4) szczególne osiągnięcia dydaktyczne ważne dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni;
 - 5) jakość wykonywanych zadań ważnych dla Uczelni, związanych z przyczynieniem się do podniesienia jakości dydaktyki.
4. Dodatek rozwojowy, o którym mowa w ust. 1 pkt 3, może zostać przyznany za:
 - 1) szczególne zaangażowanie w działalność prorozwojową Uczelni, istotną z punktu widzenia realizacji strategii Uczelni;
 - 2) uzyskanie stopnia naukowego doktora w dyscyplinie ekonomia i finanse lub nauki o zarządzaniu i jakości w okresie 8 lat od rozpoczęcia zatrudnienia w Uniwersytecie;

⁷ w brzmieniu ustalonym zarządzeniem Nr 121/20 z dnia 6 października 2020 r.

- 3) uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego – w dyscyplinie ekonomia i finanse lub nauki o zarządzaniu i jakości – w okresie 8 lat od otrzymania poprzedniego stopnia naukowego;
- 4) uzyskanie tytułu naukowego profesora nauk społecznych – w okresie 10 lat od otrzymania stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także w związku z podnoszeniem kwalifikacji istotnych z punktu widzenia pracodawcy.
5. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatków motywacyjnych, o których mowa w ust. 1 pkt 1-3, dokonuje pracodawca, jednakże kryteria stanowiące podstawę ich przyznania podlegają opinii działających w Uczelni organizacji związkowych.

§ 13

1. Dodatki motywacyjne, o których mowa w § 12 ust. 1, mogą być przyznawane jednorazowo lub okresowo, jednakże nie dłużej niż na 12 miesięcy, z możliwością ich przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek przyznaje odpowiednio rektor albo kanclerz z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego.
3. Dodatek motywacyjny przyznawany jest kwotowo, a łączna wysokość przyznanych pracownikowi dodatków, o których mowa w § 12 ust. 1 pkt 1-3, nie może przekroczyć 80% wynagrodzenia zasadniczego pracownika, przy czym za prowadzenie dla studentów Uniwersytetu zajęć dydaktycznych w języku obcym⁸, rektor – na wniosek dziekana – przyznaje dodatek w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za 1 godzinę zajęć audytoryjnych. W przypadku gdy w kalkulacji kosztów zostały ujęte opłaty za prowadzenie zajęć w języku obcym, rektor, na wniosek kuratora kierunku (pozytywnie zaopiniowany przez dziekana), może zwiększyć wysokość dodatku motywacyjnego do 2% wynagrodzenia zasadniczego za 1 godzinę zajęć audytoryjnych. Kurator kierunku zobowiązany jest wówczas do przekazania zatwierdzonego wniosku wraz z kalkulacją kosztów do Działu Planowania Dydaktyki.⁹
- 3a. Dodatek jest wypłacany jednorazowo po zakończeniu zajęć i zatwierdzeniu „Sprawozdania z wykonania godzin zajęć dydaktycznych” w terminach:
 - 1) do 31 marca – po zakończeniu semestru zimowego;
 - 2) do 30 listopada – po zakończeniu semestru letniego.
- 3b. Wniosek w części dotyczącej liczby godzin przeprowadzonych zajęć sporządza pracownik Działu Planowania Dydaktyki, natomiast wysokość jednorazowego dodatku określa na wniosku kierownik Działu Płac.
- 3c. Zatwierdzone przez rektora wnioski są ewidencjonowane i przechowywane w Dziale Płac.¹⁰

⁸ Przyznanie dodatku zadaniowego – w przypadku realizacji zajęć w uczelniach zagranicznych w ramach zawartych umów – jest uzależnione od warunków określonych w tych umowach

⁹ zmiana wprowadzona zarządzeniem Nr 121/20 z dnia 6 października 2020 r.

¹⁰ dodane zarządzeniem Nr 121/20 z dnia 6 października 2020 r.

4. Wzór wniosku o przyznanie dodatku motywacyjnego określa załącznik nr 8 do niniejszego regulaminu.

§ 14

1. Specyficzną formą motywacyjnego dodatku badawczego jest grant naukowy, który może być przyznany za szczególne osiągnięcia naukowe uzyskane w okresie od 1 listopada roku poprzedzającego złożenie wniosku o przyznanie grantu do 31 października roku, w którym jest przyznawany.
2. Do szczególnych osiągnięć naukowych uzasadniających ubieganie o grant należy:
 - a) publikacja artykułu w czasopiśmie naukowym najwyższej kategorii;
 - b) pozyskanie przez kierownika projektu badawczego finansowania dla uczelni w konkursie zewnętrznym;
 - c) udział w zespole badawczym, który uzyskał dla uczelni wysoką kwotę finansowania zewnętrznego na projekt w roku kalendarzowym, w którym została wydana decyzja o przyznaniu finansowania.
3. Szczegółowe warunki i zasady przyznania grantu naukowego określa zarządzenie rektora.

§ 15

Dodatki motywacyjne, o których mowa w § 12 i 14, nie dzielają stanu prawnego wynagrodzenia zasadniczego w razie nieobecności w pracy pracownika z powodu choroby oraz w innych przypadkach określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - nie są wliczane do podstawy wymiaru przewidzianego w ustawie o zasiłkach.

X. WYNAGRODZENIE ZA GODZINY PONADWYMIAROWE DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

§ 16

1. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel akademicki, prowadzi ponadwymiarowe (ustawowe) zajęcia dydaktyczne. Zgodnie z trybem określonym w Regulaminie pracy nauczyciel akademicki może prowadzić ponadwymiarowe zajęcia dydaktyczne w wymiarze przekraczającym „wymiar ustawowy”.
2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych, o których mowa w ust. 1, przyznaje się za faktycznie przepracowane przez danego nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych przypadające ponad ustalone roczne pensum dydaktyczne.
3. Wysokość stawek wynagrodzenia brutto za godziny ponadwymiarowe nauczycieli akademickich (ustawowych i przekraczających wymiar ustawowy), określa tabela stanowiąca załącznik nr 6 do regulaminu.

4. Wypłata wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe następuje zgodnie z postanowieniami zarządzenia rektora w sprawie sposobu rozliczania godzin ponadwymiarowych nauczycieli akademickich.

XI. PREMIA SPECJALNA

§ 17

1. W ramach środków określonych w planie rzeczowo-finansowym Uczelni na wynagrodzenia dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wyodrębnia się Fundusz premiowy, którego celem jest motywowanie do efektywnej pracy oraz do inicjowania, polepszenia organizacji i sprawności działania Uczelni lub jej poszczególnych jednostek organizacyjnych.
2. Fundusz, o którym mowa w ust. 1, powstaje narastająco, w ciągu roku kalendarzowego, z różnicy pomiędzy planowanymi a faktycznie wypłacanymi w poszczególnych miesiącach wynagrodzeniami pracowników, którzy ze względu na czasową niezdolność do pracy związaną z chorobą lub macierzyństwem otrzymali zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
3. Za naliczanie Funduszu premiowego odpowiada kierownik Działu Płac.

§ 18

1. Fundusz premiowy, o którym mowa w § 17, przeznaczony jest na uznaniowe indywidualne premie specjalne dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, którzy:
 - 1) wykonywali wzmożoną pracę w związku z czasowym przejęciem obowiązków nieobecnego współpracownika, z zastrzeżeniem, że nieobecność nie wynikała z faktu korzystania z prawa do urlopu wypoczynkowego i trwała nieprzerwanie ponad 30 dni;
 - 2) wnieśli szczególny wkład w realizację zadań Uczelni lub jednostki organizacyjnej, w ramach której świadczą pracę, w tym za:
 - a) opracowywanie projektów rozwiązań systemowych usprawniających funkcjonowanie Uczelni (o ile nie wynika to z powierzonych pracownikowi zadań w ramach obowiązującego zakresu czynności),
 - b) pracę w komisjach i zespołach opiniodawczych lub eksperckich powołanych przez rektora lub kanclerza, jeżeli za udział w tych pracach pracownik nie otrzymał odrębnego wynagrodzenia. Pracownikom Uczelni niebędącym nauczycielami akademickimi może zostać przyznana premia uznaniowa, która ma charakter nagrody związanej z indywidualną oceną jakości wykonywania zadań przez pracownika oraz szczególnego zaangażowania w pracę.
2. Indywidualne premie specjalne przyznawane są pracownikom odpowiednio przez rektora lub kanclerza, z ich własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośrednich przełożonych.
3. Premia ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

§ 19

1. Wnioski o przyznanie premii specjalnej, zgłoszone przez kierowników jednostek organizacyjnych lub inne osoby niebędące rektorem lub kanclerzem podlegają weryfikacji w zakresie potwierdzenia okresu nieobecności zastępowanego pracownika lub braku zgodności wykazanych we wniosku prac z zadaniami wynikającymi z przydzielonego pracownikowi zakresu czynności. Wzór wniosku stanowi załącznik nr 9 do niniejszego regulaminu.
2. Wnioski, o których mowa w ust. 1, należy składać w Biurze Zarządzania Kadrami, a ich rozpatrywanie następuje do 20. dnia miesiąca następującego po danym kwartale, z zastrzeżeniem, że w przypadku ostatniego kwartału danego roku wnioski rozpatruje się do dnia 15 grudnia.

§ 20

1. Wysokość premii z tytułu, o którym mowa w § 18 ust. 1 pkt 1, nie może być wyższa niż 20% wynagrodzenia miesięcznego przysługującego zastępowanemu pracownikowi i podlega zaokrągleniu do pełnych 100 zł. Kierownik Działu Płac weryfikuje prawidłowość określenia wysokości proponowanej premii oraz potwierdza zabezpieczenie finansowe w tym zakresie, dokonując stosownej adnotacji na złożonym wniosku.
2. O ostatecznej wysokości premii przyznanej pracownikom z tytułu wykonywania wzmożonej pracy w związku z czasowym przejęciem obowiązków nieobecnego współpracownika decyduje odpowiednio rektor lub kanclerz.
3. Wypłata indywidualnych premii specjalnych, o których mowa w ust. 1, następuje łącznie z wypłatą wynagrodzenia należnego za pierwszy miesiąc nowego kwartału, z wyjątkiem premii przyznanej w ostatnim kwartale danego roku, którą wypłaca się w grudniu, w dowolnie wyznaczonym terminie.

§ 21

1. Wysokość premii specjalnej przyznawanej z tytułu, o którym mowa w § 18 ust. 1 pkt 2, nie ma charakteru stałego, uzależniona jest od oceny wykonania obowiązków i zadań służbowych dokonanej przez pracodawcę.
2. Wysokość premii, o której mowa w ust. 1, przyznawanej w danym miesiącu nie może przekroczyć 75 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
3. Premia za szczególny wkład w realizację zadań Uczelni lub jednostki organizacyjnej, w ramach której pracownik świadczy pracę, może być przyznawana i wypłacana za bieżący miesiąc, może zostać przyznana w bieżącym miesiącu za miesiące wcześniejsze, nie dłużej jednak niż za kwartał poprzedzający wniosek o przyznanie premii, a także może zostać przyznana na okres dłuższy niż miesiąc, jednorazowo, jednak nie dłuższy niż 12 miesięcy.

XII. DODATEK ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIAŻLIWYCH

§ 22

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, określonych w przepisach powszechnie obowiązujących.
2. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych przysługuje za każdą godzinę pracy wykonywaną w tych warunkach.
3. Ustala się trzy stopnie szkodliwości dla zdrowia lub uciążliwości warunków pracy i związane z nimi dodatki do każdej godziny wykonywania pracy w tych warunkach:
 - 1) lekki – 1% stawki godzinowej;
 - 2) umiarkowany – 2% stawki godzinowej;
 - 3) znaczny – 3% stawki godzinowej.
4. Przysługujący pracownikowi dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych ulega pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy z powodu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.
5. Dodatek przyznaje się na wniosek bezpośredniego przełożonego lub pracownika, po pozytywnym zaopiniowaniu przez inspektora ds. bhp.
6. Wzór wniosku określa załącznik nr 10 do niniejszego regulaminu.

XIII. DODATKI ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH, W NIEDZIELĘ I ŚWIĘTA ORAZ W DNI WOLNE OD PRACY WYNIKAJĄCE Z PIĘCIODNIOWEGO TYGODNIA PRACY

§ 23

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega w tym okresie obniżeniu o liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.
3. Pracownikom za pracę w godzinach nadliczbowych – o ile nie otrzymali rekompensaty w postaci dni wolnych – oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta, niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w każdym innym dniu.

4. Dodatek w wysokości określonej w ust. 3 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 3.
5. Podstawą obliczania dodatków określonych w ust. 3 jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.

XIV. DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§ 24

1. Porę nocną określa Regulamin pracy.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej niż 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.
3. Dodatek za pracę w porze nocnej wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc.

XV. DODATEK ZA PRACĘ ZMIANOWĄ

§ 25

1. Zmiany określa Regulamin pracy.
2. Pracownikom zatrudnionym w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek za pracę zmianową wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc.

XVI. DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE („TRZYNASTKA”)

§ 26

1. Pracownikowi Uczelni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, wypłaca się nie później niż do 31 marca roku następującego po roku, którego ono dotyczy.¹¹

¹¹ zmiana wprowadzona zarządzeniem Nr 121/20 z dnia 6 października 2020 r.

XVII. NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 27

1. Wszystkim pracownikom Uczelni przysługuje nagroda jubileuszowa za wieloletnią pracę. Wysokość nagrody jubileuszowej wynosi:
 - 1) 75% wynagrodzenia miesięcznego – za 20 lat pracy;
 - 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego – za 25 lat pracy;
 - 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego – za 30 lat pracy;
 - 4) 200% wynagrodzenia miesięcznego – za 35 lat pracy;
 - 5) 300% wynagrodzenia miesięcznego – za 40 lat pracy;
 - 6) 400% wynagrodzenia miesięcznego – za 45 lat pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody 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. W przypadku braku odpowiedniej dokumentacji w aktach osobowych, pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody.
3. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody w uczelni, w której jest zatrudniony w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
5. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody zgodnie z ust. 2 brakuje mniej niż 12 miesięcy.

§ 28

1. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, przy czym uwzględnia się składniki wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
2. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
3. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.

XVIII. NAGRODY REKTORA DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

§ 29

1. Corocznie dokonuje się odpisu środków w wysokości 2% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich z przeznaczeniem na nagrody rektora dla nauczycieli akademickich.
2. Środki na nagrody wyodrębnia się w rocznym planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Odpis środków, o którym mowa w ust. 1, nie jest funduszem w rozumieniu art. 410 ust. 2 pkt 2 Ustawy oraz przepisów o rachunkowości.
4. Środki funduszu nagród znajdują się w dyspozycji rektora i przeznaczone są na nagrody, o których mowa w § 30, z zastrzeżeniem, że co najmniej połowa tych środków przeznaczana jest na nagrody za osiągnięcia wycenione w systemie punktowym, o którym mowa w § 30 pkt 1 regulaminu.
5. Nagroda ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

§ 30

Nagrody rektora dla nauczycieli akademickich przyznawane są nauczycielom akademickim:

- 1) za wycenione w systemie punktowym osiągnięcia: naukowe i naukowo-badawcze, dydaktyczne, organizacyjne oraz w zakresie kształcenia kadr naukowych uzyskane w roku kalendarzowym poprzedzającym złożenie wniosku;
- 2) poza systemem punktowym, zgodnie z § 34 regulaminu.

§ 31

1. Nagrody, o których mowa w § 30 pkt 1, przyznawane są jako nagrody indywidualne I, II i III stopnia.
2. Nagrody, o których mowa w § 30 pkt 2, przyznawane są jako nagrody indywidualne lub zespołowe I, II i III stopnia.
3. Wysokość nagród poszczególnych stopni określa rektor w drodze zarządzenia, przy zastosowaniu mnożnika minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego profesora obowiązującej w dniu 30 czerwca roku, w którym przyznano nagrodę, zwaną dalej „stawką”. Wysokość nagrody zaokrągla się do pełnych setek złotych.

§ 32

W danym roku nauczyciel akademicki może otrzymać tylko jedną nagrodę rektora - indywidualną lub zespołową.

§ 33

1. Osiągnięcia nauczyciela akademickiego, stanowiące podstawę wystąpienia o przyznanie nagrody indywidualnej, zgodnie z § 30 pkt 1 regulaminu, wycenia się według zasad określonych w załączniku nr 11 do niniejszego regulaminu, przy czym ostateczna liczba osiągniętych przez nauczyciela punktów w ramach poszczególnych kategorii podlega przeliczeniu z uwzględnieniem współczynników

wagowych, właściwych dla pracowników badawczo-dydaktycznych oraz pracowników dydaktycznych. W przypadku zmiany stanowiska nauczyciela w trakcie roku, skutkującej zmianą grupy z pracowników badawczo-dydaktycznych na dydaktycznych lub odwrotnie, o prawidłowości zastosowania współczynnika decyduje ostatecznie zajmowane stanowisko w roku, za który przyznawane są nagrody.

2. Wnioski o przyznanie nagrody kierownicy katedr lub sami zainteresowani składają do właściwego przewodniczącego kolegium. W przypadku, gdy wnioskodawcą jest sam zainteresowany, wniosek, przed jego złożeniem, opiniuje kierownik katedry. Wzór wniosku stanowi załącznik nr 12 do regulaminu.
3. Wnioskodawcy, o których mowa wyżej, odpowiadają za rzetelność danych zawartych we wniosku. Weryfikacji wyceny punktowej dokonują przewodniczący kolegiów (na podstawie karty oceny jednostki naukowej za dany rok oraz wykazu opracowanych recenzji zewnętrznych), potwierdzając weryfikację złożeniem podpisu na wniosku.
4. W terminie do 30 czerwca każdego roku przewodniczący kolegiów przekazują do rektora wnioski o przyznanie nagród dla pracowników danego kolegium.
5. W przypadku pracowników jednostek ogólnouczeniowych kierownicy tych jednostek, w terminie określonym w ust. 4, składają bezpośrednio do rektora - zaopiniowane przez Dziekana Szkoły I i II Stopnia - wnioski o przyznanie nagród.
6. Wnioski, o których mowa w ust. 4 i 5, oceniane są przez senacką komisję ds. nauki i stanowią podstawę wskazania liczby punktów wymaganych do przyznania nagrody indywidualnej I, II i III stopnia. Na podstawie zaproponowanych przez senacką komisję ds. nauki limitów punktowych sporządza się listę nauczycieli rekomendowanych do nagrodzenia.
7. Lista, o której mowa w ust. 6, podlega ostatecznej weryfikacji (dokonywanej przez pracowników Działu Parametryzacji i Pozycjonowania Uniwersytetu) w zakresie prawidłowości wyceny punktowej osiągnięć nauczycieli akademickich rekomendowanych do nagrodzenia.
8. Na podstawie sprawdzonej, w trybie określonym w ust. 7, listy nauczycieli akademickich rekomendowanych do nagrodzenia, rektor ustala ostateczną liczbę punktów wymaganych do przyznania nagrody w danym roku.

§ 34

1. Poza systemem punktowym rektor, z własnej inicjatywy lub na wniosek przewodniczącego kolegium lub dziekana, przyznaje nauczycielom akademickim, nagrody za:
 - 1) całokształt osiągnięć badawczo-dydaktycznych (indywidualne);
 - 2) szczególne osiągnięcia naukowe (indywidualne lub zespołowe), w tym za:
 - a) wyróżnione rozprawy doktorskie, wskazane w recenzjach do nagrodzenia przez dwóch recenzentów. W przypadku pracowników badawczo-

- dydaktycznych wniosków o wyróżnienie rozprawy doktorskiej musi być dodatkowo pozytywnie zaopiniowany przez właściwy komitet naukowy,¹²
- b) uzyskanie stopnia doktora habilitowanego,
 - c) uzyskanie tytułu naukowego profesora;
- 3) szczególne osiągnięcia dydaktyczne (indywidualne lub zespołowe), w tym zwłaszcza za:
- a) innowacyjne metody prowadzenia zajęć dydaktycznych,
 - b) nowatorskie przygotowanie materiałów dydaktycznych,
 - c) autorstwo podręczników akademickich;
- 4) opiekę nad studentami uzyskującymi sukcesy sportowe na poziomie regionalnym, krajowym lub międzynarodowym;
- 5) szczególny udział w pracach organizacyjnych na rzecz Uczelni.
2. Zasadność przyznania nagrody przedstawia we wniosku inicjator (wnioskodawca).
3. Wnioski o przyznanie nagród, o których mowa w ust. 1, opiniowane są przez senacką komisję ds. nauki.

§ 35

Poza systemem punktowym oraz bez ponownego opiniowania wniosków przez senacką komisję ds. nauki, rektor może przyznać nagrody za osiągnięcia, które stanowiły podstawę do wystąpienia o nagrodę ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego i nauki, w przypadku jej nieprzyznania przez ten organ.

§ 36

1. W terminie do dnia 15 lipca każdego roku senacka komisja ds. nauki:
 - 1) opiniuje wnioski, o których mowa w § 33 ust. 5 regulaminu;
 - 2) proponuje liczbę punktów wymaganych do przyznania poszczególnych stopni nagród indywidualnych;
 - 3) sporządza listę nauczycieli rekomendowanych do nagród za osiągnięcia wymienione w § 30 pkt 1 regulaminu;
 - 4) opiniuje wnioski niepodlegające systemowi punktowemu, o których mowa w § 34.
2. Decyzje w sprawie przyznania poszczególnych nagród oraz ich stopni podejmuje rektor.
3. Wręczenie nagród ma charakter uroczysty. Nagrody wręczane są w Dniu Edukacji Narodowej.
4. Osoby, którym przyznano nagrody otrzymują okolicznościowe dyplomy. Kopie dyplomów dołącza się do akt osobowych nagrodzonych pracowników.
5. Wypłata nagród powinna nastąpić nie później niż do 31 października danego roku. W uzasadnionych przypadkach rektor może ustalić inny termin wypłaty nagród.

¹² w brzmieniu ustalonym zarządzeniem Nr 121/20 z dnia 6 października 2020 r.

XIX. NAGRODY REKTORA DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

§ 37

1. Dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi dokonuje się odpisu środków w wysokości 1% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, z przeznaczeniem na nagrody rektora dla tych pracowników.
2. Środki na nagrody wyodrębnia się w rocznym planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Odpis, o którym mowa w ust. 1, nie jest funduszem w rozumieniu art. 410 ust. 2 pkt 2 Ustawy oraz przepisów o rachunkowości, tym samym niewykorzystane w danym roku środki nie mogą uzupełniać funduszu nagród w roku następnym.
4. Środki funduszu nagród znajdują się w dyspozycji rektora i przeznaczone są na nagrody za osiągnięcia w pracy zawodowej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. Nagrody, o których mowa w niniejszym regulaminie, przyznawane są raz w roku – z okazji Dnia Edukacji Narodowej.
5. Fundusz, o którym mowa w ust. 1, dzieli się na:
 - 1) fundusz podstawowy, stanowiący nie mniej niż 70% naliczonego funduszu, przeznaczony na nagrody indywidualne za szczególne osiągnięcia zawodowe;
 - 2) fundusz rezerwowy, stanowiący nie więcej niż 30% naliczonego funduszu, który przeznacza się na:
 - a) nagrody za całokształt pracy zawodowej szczególnie zasłużonych pracowników odchodzących na emeryturę lub rentę,
 - b) nagrody zespołowe za uzyskanie szczególnych osiągnięć mających bezpośredni wpływ na poprawę sprawności funkcjonowania Uczelni lub jej wyników ekonomicznych,
 - c) nagrody indywidualne i zespołowe za realizację zadań wynikających z działalności w komisjach znacznie obciążających dodatkowymi obowiązkami potwierdzonymi oceną komisji (senackich, rektorskich) lub wnioskujących, o których mowa w § 43 ust. 1.
6. Niewykorzystane w danym roku środki funduszu podstawowego lub rezerwowego zasilają pulę środków pozostałej części funduszu nagród.

§ 38

1. Nagrody dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi mają charakter uznaniowy oraz motywacyjny i są przyznawane pracownikom za szczególne osiągnięcia zawodowe uzyskane w ostatnim roku akademickim, którzy w szczególności:
 - 1) wykonywali pracę zawodową ze szczególnym zaangażowaniem oraz o szczególnie wysokiej jakości;
 - 2) wykazywali w pracy inicjatywę znacznie wykraczając w realizacji przydzielonych zadań poza zakres zwykłych obowiązków służbowych;

- 3) usprawniali organizację pracy na własnym stanowisku zwiększając efektywność funkcjonowania całej jednostki organizacyjnej;
 - 4) chętnie podejmowali się wykonywania nowych (dodatkowych) zleconych jednostce organizacyjnej zadań;
 - 5) inspirowali i motywowali innych pracowników do realizacji zleconych zadań;
 - 6) wykonywali zadania o szczególnie istotnym znaczeniu dla Uniwersytetu lub jego poszczególnych jednostek organizacyjnych, wykonując prace o dużym stopniu trudności i odpowiedzialności;
 - 7) przyczynili się do poprawy sprawności funkcjonowania Uczelni lub jej wyników ekonomicznych, realizując zadania w ramach doraźnych interdyscyplinarnych zespołów powoływanych do realizacji terminowych zadań.
2. Nagrodę może otrzymać pracownik zatrudniony co najmniej 3 lata w Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach.
 3. Nagrody nie może otrzymać pracownik:
 - 1) który został ukarany upomnieniem lub naganą na piśmie za nieprzestrzeganie postanowień Regulaminu pracy;
 - 2) który, z zastrzeżeniem § 39, w okresie przyznawania nagrody nie jest już pracownikiem Uniwersytetu;
 - 3) w stosunku do którego prowadzone jest postępowanie wyjaśniające o nadużyciu materialne lub wyrządzenie szkody pracodawcy.

§ 39

1. Zasłużonym pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi kończącym pracę w Uniwersytecie, w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, mogą być przyznane nagrody za całokształt pracy w Uczelni.
2. W stosunku do pracowników, o których mowa w ust. 1, wymóg określony w § 38 ust. 3 pkt 2 nie ma zastosowania.

§ 40

1. Za uzyskanie szczególnych efektów w realizacji zadań lub projektów pracownicy danej jednostki organizacyjnej lub grupa pracowników (danej jednostki lub z kilku jednostek organizacyjnych) może otrzymać zespołową nagrodę rektora.¹³
2. Zasady i kryteria przyznawania nagród indywidualnych stosuje się odpowiednio do przyznawania nagród zespołowych.

§ 41

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi mogą być przyznane nagrody indywidualne lub zespołowe I, II i III stopnia.
2. Wysokość nagród poszczególnych stopni określa rektor w drodze zarządzenia, przy zastosowaniu mnożnika minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego profesora,

¹³ zmiana wprowadzona zarządzeniem Nr 121/20 z dnia 6 października 2020 r.

obowiązującej w dniu 30 czerwca roku, w którym przyznano nagrodę, zwaną dalej „stawką”. Wysokość nagrody zaokrągla się do pełnych setek złotych.

§ 42

W danym roku pracownik niebędący nauczycielem akademickim może otrzymać tylko jedną nagrodę rektora – indywidualną lub zespołową.

§ 43

1. Rektor, w trybie określonym w § 44, przyznaje nagrody z własnej inicjatywy lub na wniosek:
 - 1) prorektorów – dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych w nadzorowanych jednostkach organizacyjnych lub samodzielnych stanowiskach pracy;¹⁴
 - 2) kanclerza – dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zatrudnionych w pozostałych jednostkach organizacyjnych zwanych w dalej „wnioskującymi”.
2. Kierownicy poszczególnych jednostek organizacyjnych oraz sami zainteresowani mogą również z własnej inicjatywy zgłosić wniosek o przyznanie nagrody zachowując termin, o którym mowa w § 44 ust. 1.
3. Wzór wniosku o przyznanie nagrody indywidualnej stanowi załącznik nr 13 do niniejszego regulaminu, natomiast wzór wniosku o przyznanie nagrody zespołowej – załącznik nr 14 do regulaminu.

§ 44

1. Wnioski o przyznanie nagród należy złożyć w Biurze Zarządzania Kadrami w terminie do 20 września każdego roku.
2. Zespół, w skład którego wchodzi:
 - 1) kanclerz – jako przewodniczący;
 - 2) kvestor;
 - 3) zastępca kanclerza;
 - 4) dyrektor Biura Zarządzania Kadrami;
 - 5) przedstawiciele działających w Uniwersytecie związków zawodowych,w terminie do dnia 30 września każdego roku opiniuje wnioski, o których mowa w ust. 1.
3. Członkowie zespołu wyrażają, w głosowaniu jawnym, opinię na temat poszczególnych wniosków. Wynik osiągnięty większością głosów decyduje o aprobacie wniosku lub jej braku. W przypadkach równomiernego rozłożenia głosów, decydujące jest stanowisko wyrażone przez kanclerza.
4. Ostateczne decyzje w sprawie przyznania pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi poszczególnych nagród oraz ich stopni podejmuje rektor.

¹⁴ zgodnie z obowiązującą strukturą organizacyjną Uniwersytetu

§ 45

1. Osoby, którym przyznano nagrody otrzymują okolicznościowe dyplomy, których kopię przechowuje się w aktach osobowych pracownika. Za przygotowanie dyplomów odpowiada Biuro Zarządzania Kadrami.
2. Wręczenie nagród ma charakter uroczysty. Nagrody są wręczane w Dniu Edukacji Narodowej.
3. Wyplata nagród powinna nastąpić nie później niż do 31 października danego roku. W uzasadnionych przypadkach rektor może ustalić inny termin wypłaty nagród.

XX. JEDNORAZOWE ODPRAWY Z TYTUŁU PRZEJŚCIA NA EMERYTURĘ ALBO RENTĘ

§ 46

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy na zasadach określonych w Ustawie.
2. Pracownik Uczelni, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

XXI. DIETY I INNE NALEŻNOŚCI Z TYTUŁU PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ

§ 47

Pracownikowi Uczelni przysługują diety i inne należności z tytułu podróży służbowej na zasadach określonych w odrębnym zarządzeniu rektora.

XXII. WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§ 48

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy;
 - 3) choroby przypadającej w czasie ciąży;
 - 4) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek lub narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek lub narządówpracownikowi przysługuje wynagrodzenie zgodnie z odrębnymi przepisami.
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 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 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 odrębnymi przepisami.

5. Przepisy ust. 1 i 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50. rok życia, dotyczą niezdolności do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50. rok życia.

XXIII. WYNAGRODZENIE W OKRESIE URLOPU WYPOCZYNKOWEGO ORAZ ZA CZAS PŁATNYCH URLOPÓW NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

§ 49

Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego w okresie urlopu wypoczynkowego oraz za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy, jest obliczane i wypłacane na zasadach określonych w Ustawie.

XXIV. WYNAGRODZENIE ZA CZAS URLOPU PRACOWNIKA NIEBĘDĄCEGO NAUCZYCIELEM AKADEMICKIM

§ 50

Wynagrodzenie za czas urlopu pracownika niebędącego nauczycielem akademickim jest obliczane i wypłacane na zasadach określonych w Kodeksie pracy i innych przepisach.

XXV. ŚWIADCZENIA Z ZAKŁADOWEGO FUNDUSZY ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

§ 51

1. Pracownikom Uczelni przysługują świadczenia pieniężne z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
2. Rodzaje świadczeń oraz zasady i tryb ich przyznawania określa Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych ustalany przez rektora w porozumieniu ze związkami zawodowymi działającymi w Uczelni.
3. Odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzy się zgodnie z przepisami Ustawy. Odpis na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych tworzy się zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 03 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1669 z późn. zm.).

XXVI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 52

1. Bezpośredni przełożeni pracowników mają obowiązek zapoznania ich z postanowieniami niniejszego regulaminu w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszego regulaminu, zaś oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem umieszcza się w jego aktach osobowych.

2. Każdy nowo zatrudniany pracownik zobowiązany jest potwierdzić zapoznanie się z niniejszym regulaminem poprzez złożenie stosownego oświadczenia, które umieszcza się w aktach osobowych pracownika.
3. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 15 do niniejszego regulaminu.

§ 53

Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, którzy w dniu wejścia w życie niniejszego regulaminu nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych określonych w załączniku nr 3, pozostają zatrudnieni na dotychczasowym stanowisku.

§ 54

Zmiany umów o pracę zawartych z pracownikami Uczelni związane z koniecznością dostosowania ich treści do niniejszego Regulaminu zostaną dokonane w terminie sześciu miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu.

§ 55

W sprawach nieuregulowanych w niniejszym regulaminie stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące.

§ 56

Treść niniejszego regulaminu została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 57

Wszelkie zmiany regulaminu następują w formie pisemnej w trybie przewidzianym dla jego ustalania.

§ 58

Regulamin wchodzi w życie od dnia 01 kwietnia 2020 roku.