

# **Regulamin wynagradzania w Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach**

## Spis treści

I.	Postanowienia ogólne.....	3
II.	Zasady i warunki wynagradzania za pracę.....	4
III.	Składniki wynagrodzenia.....	5
IV.	Inne świadczenia związane z pracą.....	6
V.	Wynagrodzenie zasadnicze .....	7
VI.	Dodatek za staż pracy .....	8
VII.	Dodatek funkcyjny .....	8
VIII.	Dodatek zadaniowy.....	9
IX.	Dodatek projektowy .....	9
X.	Dodatek motywacyjny .....	10
XI.	Dodatek z tytułu dojazdu w związku z realizacją zajęć dydaktycznych w Filii Uniwersytetu .....	13
XII.	Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli akademickich.....	13
XIII.	Premia specjalna .....	14
XIV.	Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.....	15
XV.	Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy .....	17
XVI.	Dodatek za pracę w porze nocnej.....	17
XVII.	Dodatek za pracę zmianową .....	18
XVIII.	Dodatkowe wynagrodzenie roczne („trzynastka”) .....	18
XIX.	Nagroda jubileuszowa.....	18
XX.	Nagrody rektora dla nauczycieli akademickich.....	19
XXI.	Nagrody rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi .....	22
XXII.	Jednorazowe odprawy z tytułu przejścia na emeryturę albo rentę .....	23
XXIII.	Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej .....	25
XXIV.	Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy .....	25
XXV.	Wynagrodzenie w okresie urlopu wypoczynkowego oraz za czas płatnych urlopów nauczyciela akademickiego .....	25
XXVI.	Wynagrodzenie za czas urlopu pracownika niebędącego nauczycielem akademickim .....	25
XXVII.	Świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych .....	26
XXVIII.	Postanowienia końcowe .....	26

## **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 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510), przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r. poz. 574, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą”, a także przepisy innych ustaw i aktów prawnych wydanych na podstawie tych ustaw.

### **§ 3**

Ustala się:

- 1) tabele minimalnych miesięcznych stawek brutto wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i badawczych, a także dydaktycznych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych wydziałów (katedrach) oraz w jednostkach kształcenia ogólnego stanowiące odpowiednio załączniki nr 1, 1a i 1 b 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, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu;
- 4) tabelę miesięcznych stawek brutto dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 4 do regulaminu;
- 5) tabelę miesięcznych stawek brutto dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 5 do regulaminu;
- 6) tabelę stawek godzinowych dodatku projektowego, stanowiącą załącznik nr 5a do regulaminu;
- 7) tabelę stawek wynagrodzenia brutto za godziny nadwymiarowe 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 wymaganym 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 Uczelni;
  - 3) środki pozyskane w ramach przedsięwzięcia, programu lub konkursu ogłoszonego odpowiednio przez ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki, Narodową Agencję Wymiany Akademickiej, 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 do spraw 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. Dostosowanie wysokości minimalnego wynagrodzenia zasadniczego określonego w tabelach, o których mowa w § 3 pkt 1 i 2, do przepisów ustawowych wprowadzających wyższe minimalne wynagrodzenie za pracę nie wymaga dokonywania zmian w treści wyżej wymienionych tabel.
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 zaszerzgowania 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 wnioszek 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 pierwszym 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. Kierowcom i pracownikom obsługi wypłaca się 10. dnia następnego miesiąca kalendarzowego:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze za upływający miesiąc wynikające z miesięcznej normy czasu pracy i ustalonej indywidualnej stawki wraz z dodatkami;
  - 2) wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
17. Pozostałym pracownikom administracji w ostatnim dniu miesiąca wypłaca się:
  - 1) wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami za upływający miesiąc;
  - 2) 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) dodatek projektowy,
    - d) dodatek motywacyjny,
    - e) dodatek z tytułu dojazdu w związku z realizacją zajęć dydaktycznych w Filii Uniwersytetu,
    - f) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe,
    - g) 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) dodatek projektowy,
    - d) dodatek motywacyjny,
    - e) premia specjalna,
    - f) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
    - g) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
    - h) dodatek za pracę w godzinach nocnych,
    - i) nagroda 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 właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki.

## 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, zwane dalej „minimalnym miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym dla profesora w uczelni publicznej”;
  - 2) profesora uczelni – nie może być niższe niż 83% minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej;
  - 3) adiunkta – nie może być niższe niż 73% minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej;
  - 4) starszego wykładowcy albo docenta, posiadających stopień naukowy – nie może być niższe niż 73% minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej;
  - 5) pozostałych – nie może być niższe niż 50% minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej.
3. Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach i posiadających kwalifikacje zgodne z art. 113 i 116 ust. 2 ustawy oraz § 92-94 statutu określają odpowiednio załączniki nr 1, 1a i 1 b do regulaminu.
4. Wynagrodzenie zasadnicze rektora, zgodnie z art. 140 ust. 2 ustawy, 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 rektora.
5. Wynagrodzenie zasadnicze pozostałych pracowników Uczelni ustala się na podstawie tabel miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego określonych odpowiednio w załącznikach nr 1, 1a, 1b i 2 do regulaminu oraz tabel podstawowych stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych oraz kategorii minimalnego zaszeregowania pracowników określonych w załączniku nr 3 do regulaminu.
6. Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego określona w załącznikach nr 1, 1a, 1b i 2 do regulaminu przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.
7. Nauczyciele akademicy 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 miesięcznego 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 regulaminu.

4. Wysokość dodatku funkcyjnego rektora ustala minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki na wniosek rady uczelni, przy czym zgodnie z art. 140 ust. 2 ustawy nie może on przekroczyć 100% minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej.
5. Pracownikowi, który dodatkowo organizuje i kieruje pracą brygady składającej się z co najmniej 5 osób (łącznie z brygadzystą) przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości do 10% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z jego osobistego zaszeregowania.
6. 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.
7. 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.

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

## **IX. Dodatek projektowy**

### **§ 12**

1. Za czas przepracowany na rzecz projektu finansowanego ze źródeł zewnętrznych, z zastrzeżeniem ust. 2, pracownikowi może być przyznany dodatek projektowy, o ile środki na jego pokrycie wraz z obciążeniami leżącymi po stronie pracodawcy (w tym

dotatkowe wynagrodzenie roczne i składki do PPK) są zabezpieczone w budżecie projektu, a średnia suma miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika wraz z dodatkiem projektowym nie przekracza kwoty wynikającej z zalecenia Ministra właściwego do spraw nauki.

2. W przypadku gdy instytucja finansująca przyjęła odmienne zasady wynagradzania osób zaangażowanych w realizację projektu (w szczególności gdy instytucja finansująca określiła stawkę wynagrodzenia na danym stanowisku) stosuje się zasady rozliczania uznane przez instytucję.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, określony stawką godzinową jest przyznawany na czas określony nie dłuższy niż okres realizacji całego projektu.
4. Przy ustalaniu wysokości dodatku uwzględnia się liczbę godzin pracy planowanych dla pracownika w związku z realizacją powierzonych zadań oraz:
  - 1) rolę pełnioną w projekcie,
  - 2) wysokość dofinansowania jaką pozyskał Uniwersytet dzięki projektowi,
  - 3) międzynarodowy charakter projektu,
  - 4) status Uniwersytetu w projekcie,zgodnie z zasadami określonymi w załączniku nr 5a.
5. Decyzję o przyznaniu pracownikowi dodatku projektowego podejmuje rektor na wniosek kierownika/koordynatora projektu, odpowiedzialnego za rozliczenie całego projektu, w tym rozliczenie wynagrodzeń. Wzór wniosku stanowi załącznik nr 5b do regulaminu.
6. W przypadku realizacji zadań wynikających z różnych zakresów obowiązków wykonywanych w ramach jednego projektu pracownik ma prawo do otrzymania kilku dodatków projektowych, z zastrzeżeniem że zasada, o której mowa w ust. 1 dotyczy łącznej sumy przyznawanych dodatków projektowych.

### **§ 13**

1. Wypłaty dodatku projektowego dokonuje się jednorazowo lub cyklicznie w trakcie realizacji projektu, zgodnie z wnioskiem kierownika/koordynatora projektu.
2. Wysokość faktycznie wypłacanego pracownikowi dodatku projektowego wynika z iloczynu przyznanej stawki godzinowej dodatku projektowego oraz liczby godzin zrealizowanych na rzecz projektu, potwierdzonych stosowną kartą czasu pracy.
3. W przypadku gdy środki finansowe przewidziane w budżecie projektu (w ramach kosztów osobowych) są niewystarczające do przyznania dodatków projektowych w wysokościach ustalonych zgodnie z zapisami niniejszego paragrafu - stawki dodatków zmniejsza się wszystkim uprawnionym pracownikom proporcjonalnie do liczby godzin zrealizowanych w projekcie.

## **X. Dodatek motywacyjny**

### **§ 14**

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, istotną z punktu widzenia ewaluacji Uczelni;
  - 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 i doktorantów Uczelni;
  - 2) wyróżniającą się ocenę działalności dydaktycznej dokonaną w ramach oceny okresowej, przeprowadzanej 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 podlegającej ewaluacji jakości działalności naukowej Uczelni w okresie 8 lat od rozpoczęcia w niej zatrudnienia;
  - 3) uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w dyscyplinie podlegającej ewaluacji jakości działalności naukowej Uczelni 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.
5. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatków motywacyjnych, o których mowa w ust. 1, dokonuje pracodawca, jednakże kryteria stanowiące podstawę ich przyznania podlegają opinii działających w Uczelni organizacji związkowych.

## § 15

1. Dodatki motywacyjne, o których mowa w § 14 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 zastrzeżeniem ust. 3, z własnej inicjatywy lub na wniosek bezpośredniego przełożonego.
3. Dodatek motywacyjny przyznawany jest kwotowo, a łączna wysokość przyznanych pracownikowi dodatków, o których mowa w § 14 ust. 1, nie może przekroczyć 80% wynagrodzenia zasadniczego pracownika, przy czym za prowadzenie zajęć dydaktycznych w języku obcym dla studentów i doktorantów Uczelni<sup>1</sup>, rektor – na wniosek właściwego 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 właściwego 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.
4. Dodatek, o którym mowa w ust. 3, jest wypłacany jednorazowo po zakończeniu zajęć i zatwierdzeniu sprawozdania z wykonania godzin zajęć dydaktycznych w terminach:
  - 1) do dnia 31 marca – po zakończeniu semestru zimowego;
  - 2) do dnia 30 listopada – po zakończeniu semestru letniego.
5. Wniosek o przyznanie dodatku motywacyjnego za prowadzenie zajęć dydaktycznych w języku obcym dla studentów i doktorantów Uczelni w części dotyczącej liczby godzin przeprowadzonych zajęć sporządza pracownik Działu Planowania Dydaktyki, natomiast wysokość jednorazowego dodatku określa na wniosku kierownik Działu Płac.
6. Zatwierdzone przez rektora wnioski są ewidencjonowane i przechowywane w Dziale Płac.
7. Wzór wniosku o przyznanie dodatku motywacyjnego, z wyjątkiem dodatku motywacyjnego za prowadzenie zajęć dydaktycznych w języku obcym, określa załącznik nr 7 do regulaminu.

## § 16

1. Specyficzną formą motywacyjnego dodatku badawczego jest grant naukowy, który może być przyznany za szczególne osiągnięcia naukowe uzyskane w okresie od dnia 1 listopada roku poprzedzającego złożenie wniosku o przyznanie grantu do dnia 31 października roku, w którym jest przyznawany.
2. Do szczególnych osiągnięć naukowych uzasadniających ubieganie się o grant należy:
  - 1) publikacja artykułu w czasopiśmie naukowym najwyższej kategorii;

---

<sup>1</sup> przyznanie dodatku zadaniowego – w przypadku realizacji zajęć w uczelniach zagranicznych w ramach zawartych umów – jest uzależnione od warunków określonych w tych umowach

- 2) pozyskanie przez kierownika projektu badawczego finansowania dla Uczelni w konkursie zewnętrznym;
  - 3) 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. Dodatki motywacyjne, o których mowa w § 14 i 16, nie są wliczane do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przewidzianego w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 1732).

#### **XI. Dodatek z tytułu dojazdu w związku z realizacją zajęć dydaktycznych w Filii Uniwersytetu**

##### **§ 17**

1. Nauczycielom akademickim realizującym zajęcia dydaktyczne w Filii Uniwersytetu może być przyznany dodatek z tytułu dojazdu w związku z realizacją zajęć dydaktycznych w Filii Uniwersytetu.
2. Szczegółowe zasady przyznawania dodatku określa zarządzenie rektora.
3. Decyzję o przyznaniu dodatku podejmuje rektor, po weryfikacji i rozliczeniu wykonania zajęć, w terminach:
  - 1) do 31 marca - w odniesieniu do semestru zimowego,
  - 2) do 30 listopada – w odniesieniu do semestru letniego.

#### **XII. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe dla nauczycieli akademickich**

##### **§ 18**

1. W szczególnych przypadkach uzasadnionych koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel akademicki prowadzi nadwymiarowe (ustawowe) zajęcia dydaktyczne. Zgodnie z trybem określonym w regulaminie pracy nauczyciel akademicki może prowadzić nadwymiarowe zajęcia dydaktyczne w wymiarze przekraczającym wymiar ustawowy.
2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych, 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 nadwymiarowe nauczycieli akademickich (ustawowych i przekraczających wymiar ustawowy), określa tabela stanowiąca załącznik nr 6 do regulaminu.
4. Wypłata wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe następuje zgodnie z postanowieniami zarządzenia rektora w sprawie sposobu rozliczania godzin nadwymiarowych nauczycieli akademickich.

### **XIII. Premia specjalna**

#### **§ 19**

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, powiększa się w ciągu roku kalendarzowego o różnicę 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.

#### **§ 20**

1. Fundusz premiowy, o którym mowa w § 19, 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 opiniotwórczych 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.

#### **§ 21**

1. Wnioski o przyznanie premii specjalnej kierownicy jednostek organizacyjnych lub inne osoby niebędące rektorem lub kanclerzem składają do Biura Zarządzania Kadrami, w którym następuje weryfikacja okresu nieobecności zastępowanego pracownika lub braku zgodności wykazanych we wniosku prac z zadaniami wynikającymi z

przydzielonego pracownikowi zakresu czynności. Wzór wniosku stanowi załącznik nr 8 do regulaminu.

2. Wnioski rozpatruje pracodawca co najmniej dwa razy w roku kalendarzowym.

#### **§ 22**

1. Wysokość premii specjalnej przyznawanej z tytułu, o którym mowa w § 20 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.

#### **§ 23**

1. Wysokość premii specjalnej przyznawanej z tytułu, o którym mowa w § 20 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, nie może przekroczyć 25% prognozowanego rocznego 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.

### **XIV. Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych**

#### **§ 24**

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 do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.
6. Wzór wniosku określa załącznik nr 9 do regulaminu.

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

**§ 25**

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika niebędącego nauczycielem akademickim 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 w okresie rozliczeniowym pracownika niebędącego nauczycielem akademickim ulega 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 niedzielę 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.

**XVI. Dodatek za pracę w porze nocnej**

**§ 26**

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.

## **XVII. Dodatek za pracę zmianową**

### **§ 27**

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.

## **XVIII. Dodatkowe wynagrodzenie roczne („trzynastka”)**

### **§ 28**

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 dnia 31 marca roku następującego po roku, którego ono dotyczy.

## **XIX. Nagroda jubileuszowa**

### **§ 29**

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. 1 brakuje mniej niż 12 miesięcy.

### **§ 30**

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.

## **XX. Nagrody rektora dla nauczycieli akademickich**

### **§ 31**

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 za osiągnięcia uzyskane w poprzednim roku kalendarzowym.
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 § 32, z zastrzeżeniem że co najmniej połowa tych środków przeznaczana jest na nagrody za osiągnięcia wycenione w systemie punktowym, o którym mowa w § 32 ust. 1 pkt 1.
5. Nagroda, z zastrzeżeniem ust. 6, ma charakter uznaniowy. Pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.
6. Osiągnięcie liczby punktów w wysokości mieszczącej się w przyjętym przez rektora limicie punktów wymaganych do przyznania nagrody indywidualnej w danym roku skutkuje uprawnieniem pracownika do roszczenia w zakresie przyznania nagrody.

### **§ 32**

1. Nagrody rektora dla nauczycieli akademickich przyznawane są:
  - 1) za wycenione w systemie punktowym osiągnięcia uzyskane w roku kalendarzowym poprzedzającym złożenie wniosku, którego wzór stanowi załącznik nr 10 do regulaminu;
  - 2) poza systemem punktowym, zgodnie z § 36.
2. Nagrody nie może otrzymać nauczyciel akademicki, który został ukarany karą dyscyplinarną w roku złożenia wniosku oraz w roku, za który przyznawane są nagrody.

### **§ 33**

1. Nagrody, o których mowa w § 32 ust. 1 pkt 1, przyznawane są jako nagrody indywidualne I, II i III stopnia.
2. Nagrody, o których mowa w § 32 ust. 1 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 miesięcznej stawki wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej obowiązującej w dniu 30 czerwca roku, w którym przyznano nagrodę, zwaną dalej „stawką”. Wysokość nagrody zaokrągla się do pełnych setek złotych.

### **§ 34**

W danym roku nauczyciel akademicki może otrzymać tylko jedną nagrodę rektora.

### **§ 35**

1. Osiągnięcia nauczyciela akademickiego stanowiące podstawę wystąpienia o przyznanie nagrody indywidualnej, zgodnie z § 32 ust. 1 pkt 1, wycenia się według zasad określonych w załączniku nr 11 do regulaminu, przy czym ostateczna liczba osiągniętych przez nauczyciela punktów w ramach poszczególnych kategorii podlega przeliczeniu z uwzględnieniem współczynników wagowych właściwych dla pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych oraz dydaktycznych. W przypadku zmiany stanowiska nauczyciela w trakcie roku skutkującego 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 odpowiednio kierownicy katedr, kierownicy jednostek kształcenia ogólnego lub sami zainteresowani składają do Biura Zarządzania Kadrami w terminie do dnia 31 maja każdego roku.
3. Wnioskodawcy, o których mowa w ust. 2, odpowiadają za rzetelność danych zawartych we wniosku.
4. Prawidłowość dokonanej przez wnioskodawcę wyceny punktowej jest weryfikowana przez pracowników Działu Parametryzacji i Pozycjonowania Uniwersytetu.
5. Wnioski, o których mowa w ust. 2, ze zweryfikowaną wyceną punktową stanowią podstawę dla senackiej komisji do spraw nauki do wskazania liczby punktów wymaganych do przyznania nagrody indywidualnej I, II i III stopnia. Na podstawie zaproponowanych przez senacką komisję do spraw nauki limitów punktowych sporządza się listę nauczycieli rekomendowanych do nagrodzenia.
6. Na podstawie sprawdzonej w trybie określonym w ust. 5 listy nauczycieli akademickich rekomendowanych do nagrodzenia, rektor ustala ostateczną liczbę punktów wymaganych do przyznania nagrody w danym roku.

### **§ 36**

1. Poza systemem punktowym rektor, z własnej inicjatywy lub na wniosek dziekana wydziału lub dziekana kolegium studiów, 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 co najmniej jednego recenzenta i dodatkowo wyróżnione listem gratulacyjnym lub stosowną uchwałą przez właściwy komitet naukowy,
    - b) uzyskanie stopnia doktora habilitowanego,
    - c) uzyskanie tytułu naukowego profesora;
  - 3) szczególne osiągnięcia dydaktyczne (indywidualne lub zespołowe), w tym zwłaszcza za:
    - a) unowocześnianie oferty dydaktycznej – wdrażanie praktycznych zajęć dydaktycznych oraz kształcenia pozaformalnego (w tym organizowanie spotkań, wizyt studyjnych poza kampusami, umożliwienie współpracy ze studentami z innych uczelni),
    - b) wsparcie aktywności studenckiej w ramach indywidualizacji ścieżki rozwoju studenta – przygotowanie studentów do udziału w projektach/wydarzeniach studenckich w dziedzinie kulturalnej, sportowej, społecznej,
    - c) współudział w opracowaniu biznesowo zorientowanych programów kształcenia – inicjowanie wspólnych programów dydaktycznych z biznesem lub/i instytucjami publicznymi;
  - 4) 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 do spraw nauki.

### **§ 37**

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

### **§ 38**

1. W terminie do dnia 15 lipca każdego roku senacka komisja do spraw nauki:
  - 1) opiniuje wnioski, o których mowa w § 35 ust. 2;
  - 2) proponuje liczbę punktów wymaganych do przyznania poszczególnych stopni nagród indywidualnych;
  - 3) sporządza listę nauczycieli rekomendowanych do nagród za osiągnięcia, o których mowa w § 32 ust. 1 pkt 1;
  - 4) opiniuje wnioski niepodlegające systemowi punktowemu, o których mowa w § 36.

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 dnia 31 października danego roku. W uzasadnionych przypadkach rektor może ustalić inny termin wypłaty nagród.

## **XXI. Nagrody rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi**

### **§ 39**

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 w celu zwiększenia motywacji 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 90% naliczonego funduszu, przeznaczony na motywacyjne indywidualne nagrody dla uprawnionych pracowników, w podziale na grupy pracownicze:
    - a) pracownicy obsługi – nie więcej niż 10 % funduszu podstawowego,
    - b) pozostali pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi – nie mniej niż 90 % funduszu podstawowego,
  - 2) fundusz rezerwowy stanowiący nie więcej niż 10% naliczonego funduszu, który przeznacza się na:
    - a) nagrody za całokształt pracy zawodowej szczególnie zasłużonych pracowników odchodzących na emeryturę lub rentę,
    - b) nagrody indywidualne dla uprawnionych pracowników za szczególne osiągnięcia mające wpływ na poprawę sprawności funkcjonowania Uczelni przyznawane na wniosek kanclerza lub bezpośrednio przez rektora.
6. Niewykorzystane w danym roku środki funduszu podstawowego lub rezerwowego zasilają pulę środków pozostałej części funduszu nagród.

### **§ 40**

1. Nagrody dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi finansowane z funduszu podstawowego oraz z funduszu rezerwowego mają charakter uznaniowy. Nagrody mają charakter motywacyjny i są przyznawane pracownikom, którzy w okresie od 1 września do 31 sierpnia spełnili następujące kryteria:
  - 1) wypracowali co najmniej roczny staż pracy w Uczelni,
  - 2) ich nieobecności w pracy spowodowane urlopem bezpłatnym, macierzyńskim, rodzicielskim, niezdolnością do pracy lub sprawowaniem opieki nad chorym członkiem rodziny, nie przekraczają łącznie 30 dni kalendarzowych,
  - 3) wykonywali pracę zawodową ze szczególnym zaangażowaniem lub o szczególnie wysokiej jakości.
2. Nagrody nie może otrzymać pracownik:
  - 1) który został ukarany upomnieniem lub naganą na piśmie za nieprzestrzeganie postanowień regulaminu pracy;
  - 2) który, z zastrzeżeniem § 41, w miesiącu przyznawania nagrody, tj. październik każdego roku, nie jest już pracownikiem Uczelni lub jest w okresie wypowiedzenia umowy;
  - 3) w stosunku do którego prowadzone jest postępowanie wyjaśniające o nadużycia materialne lub wyrządzenie szkody pracodawcy.
3. Przyznana nagroda finansowana z funduszu rezerwowego powiększa wysokość przyznanej nagrody finansowanej z funduszu podstawowego.

#### **§ 41**

Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi kończącym pracę w Uczelni, w okresie o którym mowa w § 40 ust. 1, w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy mogą być przyznane nagrody za całokształt pracy w Uczelni.

#### **§ 42**

1. Osoby, którym przyznano nagrody, o których mowa w § 39 ust. 5 pkt. 2 otrzymują okolicznościowe dyplomy, których kopię przechowuje się w aktach osobowych pracownika. Za przygotowanie dyplomów odpowiada Biuro Zarządzania Kadrami.
2. Wręczenie nagród, o których mowa w ust. 1 ma charakter uroczysty. Nagrody są wręczane w Dniu Edukacji Narodowej.
3. Wypłata nagród powinna nastąpić nie później niż do dnia 31 października danego roku. W uzasadnionych przypadkach rektor może ustalić inny termin wypłaty nagród.

### **XXII. Jednorazowe odprawy z tytułu przejścia na emeryturę albo rentę**

#### **§ 43**

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.



### **XXIII. Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej**

#### **§ 44**

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

### **XXIV. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy**

#### **§ 45**

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.

### **XXV. Wynagrodzenie w okresie urlopu wypoczynkowego oraz za czas płatnych urlopów nauczyciela akademickiego**

#### **§ 46**

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.

### **XXVI. Wynagrodzenie za czas urlopu pracownika niebędącego nauczycielem akademickim**

#### **§ 47**

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

## **XXVII. Świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych**

### **§ 48**

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 z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1669, z późn. zm.).

## **XXVIII. Postanowienia końcowe**

### **§ 49**

1. Bezpośredni przełożeni pracowników mają obowiązek zapoznania ich z postanowieniami niniejszego regulaminu w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie regulaminu; 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 12 do regulaminu.

### **§ 50**

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.

### **§ 51**

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.

### **§ 52**

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

### **§ 53**

Treść niniejszego regulaminu została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.

#### **§ 54**

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