

**Regulamin wynagradzania pracowników  
Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie**

**I. Postanowienia ogólne**

**§ 1**

**Podstawa prawna**

Regulamin wynagrodzeń - dalej zwany "regulaminem" - zgodny jest z:

- a) przepisem ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t. jedn. Dz. U. z 1998 Nr 21 poz. 94 ze zm.), dalej zwanej "Kodeksem pracy",
- b) przepisami ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (t. jedn. Dz. U. 2012 poz. 572 ze zm.), dalej zwanej "ustawą",
- c) przepisami ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (t. jedn. Dz.U.2013.1144),
- d) przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 Nr 90 poz. 844 ze zm.),
- e) przepisami Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 listopada 2006 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego nauczycieli akademickich (Dz.U. Nr 203 poz.1499),
- f) przepisami rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników za zatrudnionych w uczelni publicznej (Dz. U. 2013 poz. 1571),
- g) przepisami Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 14 września 2006 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających pracowników uczelni publicznej do nagrody jubileuszowej oraz sposobu jej obliczania i wypłacania (Dz.U. Nr 169 poz.1211),
- h) postanowieniami Statutu Uczelni z dnia 4 listopada 2012 roku.

## **§2**

### **Zakres przedmiotowy i podmiotowy**

1. Pracownikami Uczelni są nauczyciele akademicy oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi.
2. Postanowienia regulaminu znajdują zastosowanie do wszystkich pracowników Uczelni, za wyjątkiem rektora, którego wynagrodzenie ustala Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego.
3. Regulamin określa:
  - a) zasady wynagradzania i innych świadczeń związanych z pracą,
  - b) zasady przyznawania dodatku stażowego,
  - c) zasady przyznawania dodatku specjalnego, dodatku funkcyjnego oraz dodatku za godziny ponadwymiarowe i nadliczbowe,
  - d) zasady przyznawania nagrody jubileuszowej, nagrody rektora i innych nagród pieniężnych,
  - e) zasady przyznawania odprawy emerytalnej lub rentowej i odprawy pośmiertnej,
  - f) zasady przyznawania wynagrodzenia dodatkowego dla nauczycieli akademickich,
  - g) zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia rocznego,
  - h) zasady przyznawania motywacyjnego wynagrodzenia uzupełniającego.
4. Zasady przyznawania wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych przy realizacji lub obsłudze projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych określa rektor w drodze odrębnego zarządzenia.
5. Każdy nowo zatrudniony pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z regulaminem. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.
6. Odrębne przepisy regulują zasady przyznawania:
  - a) świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
  - b) stypendiów z własnego funduszu stypendialnego Uczelni,
  - c) świadczeń wynikających z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy,
  - d) świadczeń związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych,
  - e) diet i innych należności z tytułu podróży służbowych,
  - f) stypendiów i innych należności związanych z kierowaniem na wyjazdy za granicę,
  - g) zasiłków z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego,
  - h) nagród ministra.

## **§ 3**

### **Zasady przysługiwania wynagrodzenia**

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w wysokości określonej w umowie o pracę lub mianowaniu, odpowiadające rodzajowi świadczonej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy.

2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy tak stanowią przepisy Kodeksu pracy lub inne powszechnie obowiązujące przepisy.
3. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie obowiązujących przepisów.
4. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
5. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszergowania pracownika, ustala się, dzieląc tę stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w przypadku nauczycieli akademickich - przez liczbę 156.
6. Wynagrodzenia rektorów, prorektorów, kanclerzy i kwestorów są jawne, nie podlegają ochronie danych osobowych. Indywidualne wynagrodzenie pozostałych pracowników jest objęte tajemnicą służbową.

#### **§ 4**

##### **Środki na wynagrodzenia**

1. Środki na wynagrodzenia dla pracowników określa senat w ramach środków posiadanych przez Uczelnię.
2. Senat może przeznaczyć dodatkowe środki na zwiększenie wynagrodzeń, jeżeli Uczelnia posiada na ten cel środki pochodzące z innych źródeł niż określone w art. 94 ust. 1 ustawy. Zasady podziału tych środków są ustalane z zachowaniem uprawnień związków zawodowych.

#### **§ 5**

##### **Wypłata wynagrodzenia**

1. Nauczycielom akademickim wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny i dodatki specjalne są wypłacane miesięcznie z góry w pierwszym roboczym dniu miesiąca, a pozostałe składniki wynagrodzenia - z dołu, przy odpowiednim zastosowaniu zasad określonych w ust. 3.
2. Prawo do wynagrodzenia wypłacanego z góry wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wynagrodzenie wypłacone za ten miesiąc.
3. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wynagrodzenie za pracę jest wypłacane miesięcznie z dołu, 27-go każdego miesiąca. Jeżeli ten dzień jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie jest wypłacane w ostatnim dniu roboczym przed 27-ym danego miesiąca.

## **§ 6**

### **Rodzaje wynagrodzeń oraz dodatków do wynagrodzeń**

1. Pracownikowi będącemu nauczycielem akademickim, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy, przysługują następujące składniki wynagradzania i dodatki do płacy:
  - a) wynagrodzenie zasadnicze,
  - b) dodatek funkcyjny,
  - c) dodatek stażowy,
  - d) dodatkowe wynagrodzenie za:
    - 1) udział w pracach komisji rekrutacyjnej,
    - 2) kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi,
    - 3) sprawowanie funkcji promotora w przewodzie doktorskim, opracowanie recenzji i opinii w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym albo w postępowaniu o nadanie tytułu naukowego profesora; wynagrodzenie to jest wypłacane zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (Dz. U. Nr 65, poz. 595, ze zm.);
    - 4) opracowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub profesora wizytującego osoby nieposiadającej tytułu naukowego profesora, profesora sztuki, stopnia naukowego doktora habilitowanego lub doktora habilitowanego sztuki,
    - 5) udział w działalności leczniczej, profilaktycznej i diagnostycznej prowadzonej przez podstawowe jednostki organizacyjne uczelni na kierunku studiów weterynaria,
  - e) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
  - f) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego,
  - g) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe.
2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, odpowiednio do rodzaju pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy przysługują następujące składniki wynagradzania i dodatki do płacy:
  - a) wynagrodzenie zasadnicze,
  - b) dodatek funkcyjny,
  - c) dodatek specjalny,
  - d) dodatek stażowy,
  - e) dodatki za pracę:

- 1) w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta oraz dni wolne od pracy wynikające z 5-cio dniowego tygodnia pracy,
  - 2) w porze nocnej,
  - 3) na drugiej zmianie,
  - f) premia regulaminowa,
  - g) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
  - h) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego.
3. Ponadto pracownikowi przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
- a) nagrody jubileuszowe,
  - b) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby,
  - c) jednorazowe odprawy pieniężne z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę,
  - d) jednorazowa odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia,
  - e) motywacyjne wynagrodzenie uzupełniające.
4. Uprawnionym członkom rodziny zmarłego pracownika przysługuje odprawa pośmiertna.
5. Pracownikowi może być przyznana nagroda rektora lub nagroda pieniężna.
6. Wysokość i zasady przyznawania premii regulaminowej określa odrębny regulamin.

## **II. Wynagrodzenie zasadnicze**

### **§ 7**

#### **Ustalenie wysokości wynagrodzenia**

1. Wysokość wynagrodzenia ustala rektor z uwzględnieniem stawek minimalnych wynikających z obowiązujących przepisów.
2. W szczególności Rektor ustala:
  - b) miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego,
  - c) godzinowe stawki za godziny ponadwymiarowe nauczycieli akademickich,
  - d) miesięczne stawki dodatku funkcyjnego,
  - e) godzinowe stawki wynagrodzenia dodatkowego za każdą godzinę dyżuru pełnionego w ambulatoriach klinik weterynaryjnych poza rozkładem obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych.
3. Ustalenie wysokości wynagrodzenia dla nowo zatrudnianego pracownika nie może naruszać zasady równości wynagrodzeń zasadniczych na danym stanowisku.

## **§ 8**

### **Wynagrodzenie dodatkowe dla nauczycieli akademickich**

1. Nauczycielowi akademickiemu za udział w pracach komisji rekrutacyjnej przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie w wysokości uzależnionej od liczby kandydatów na studia i funkcji pełnionej w komisji, nieprzekraczającej 70% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do rozporządzenia, o którym mowa w § 1 p. f niniejszego regulaminu.
2. Nauczycielowi akademickiemu za kierowanie lub sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie w wysokości nieprzekraczającej 65% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do rozporządzenia, o którym mowa w § 1 p. f niniejszego regulaminu.
3. Nauczycielowi akademickiemu za opracowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora zwyczajnego, profesora nadzwyczajnego lub profesora wizytującego przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości nieprzekraczającej 50% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora zwyczajnego, określonego w załączniku nr 1 do rozporządzenia, o którym mowa w § 1 p. f niniejszego regulaminu.
4. Nauczycielowi akademickiemu wykonującemu pracę w podstawowej jednostce organizacyjnej uczelni prowadzącej kształcenie na kierunku studiów weterynaria za każdą godzinę dyżuru pełnionego w ambulatoriach klinik weterynaryjnych poza rozkładem obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania danego pracownika, a za każdą godzinę dyżuru w niedziele, święta i dni wolne od pracy, wynikające z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy - 200% tej stawki.
5. Za udział w usługowej działalności leczniczej, profilaktycznej i diagnostycznej wykonywanej przez podstawową jednostkę organizacyjną uczelni prowadzącą kształcenie na kierunku studiów weterynaria nauczyciel akademicki wykonujący pracę w tej jednostce może otrzymać dodatkowe wynagrodzenie w ramach kwoty odpisu nieprzekraczającej 50% wartości wpływów uzyskanych z tytułu wykonanych usług, pomniejszonej o wartość zużytych pasz i leków oraz koszty transportu, liczonej według bieżących cen. Wynagrodzenie to przysługuje niezależnie od innych składników wynagrodzenia.

## § 9

### Dodatek stażowy

1. Pracownikom przysługuje dodatek stażowy.
2. Dodatek stażowy przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
  - a) pierwszego dnia miesiąca - dodatek przysługuje za ten miesiąc,
  - b) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca - dodatek przysługuje, począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
4. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
  - a) zakończone okresy zatrudnienia,
  - b) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze,
  - c) okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych,
  - d) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
5. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 4 lit a), uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 4 lit. b) do d) - na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie, z tym, że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust. 4, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
6. 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 konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
7. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
8. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego

- pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, oraz innych okresów, o których mowa w ust. 4 lit. b) do d), uwzględnionych u innego pracodawcy.
9. Wypłata dodatku za staż pracy wraz z ewentualnym wyrównaniem następuje od następnego miesiąca, po przedłożeniu dokumentów, o których mowa w ust. 5.

### **III. Dodatki do wynagrodzenia zasadniczego**

#### **§ 10**

##### **Dodatek funkcyjny**

1. Pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku związanym z kierowaniem zespołem oraz radcy prawnemu, przysługuje dodatek funkcyjny z tym, że zespół nie może liczyć mniej niż:
  - a) cztery osoby, łącznie z osobą kierującą tym zespołem – w przypadku nauczycieli akademickich,
  - b) pięć osób, łącznie z osobą kierującą tym zespołem – w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby pracowników kierowanej jednostki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
3. Inspektorowi nadzoru inwestorskiego przysługuje dodatek funkcyjny za czas wykonywania czynności w ramach nadzoru inwestorskiego.
4. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych, którzy dodatkowo organizują i kierują pracą brygady składającej się z co najmniej 5 osób, łącznie z brygadzystą, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości nieprzekraczającej 15% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.
5. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia podjęcia funkcji kierowniczej albo rozpoczęcia wykonywania czynności, o których mowa powyżej, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej pełnienia.
7. Prawo do dodatku funkcyjnego za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownik zachowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.
8. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych.

#### **§ 11**

##### **Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe**

1. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie wynikające z godzinowej stawki za godziny ponadwymiarowe ustalanej zgodnie z § 7.



2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się po dokonaniu rozliczenia faktycznych godzin zajęć dydaktycznych, raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego, przy czym:
  - a) w czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych wynikające z pensum dydaktycznego, które według planu zajęć przypadająby na okres tej nieobecności, zalicza się, do celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem.
  - b) nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu jego zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego lub ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego albo przewidzianej nieobecności w pracy, zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą ustaloną dla danego stanowiska rocznego pensum za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym prowadzone są zajęcia dydaktyczne.

## **§ 12**

### **Dodatki za godziny nadliczbowe**

Zasady wynagradzania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy Kodeksu pracy.

## **§13**

### **Dodatek specjalny**

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy, rektor, na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, może przyznawać pracownikowi dodatki specjalne.
2. Dodatki specjalne przyznaje się na czas określony, a w przypadku stałego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy - również na czas nieokreślony.
3. Dodatki specjalne wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, przy czym łączna ich kwota nie może przekroczyć 40% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatki specjalne mogą być podwyższane w przypadkach, o których mowa w art. 130 ust. 4 lub art. 131 ust. 2 ustawy, łącznie do wysokości nieprzekraczającej 20% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
5. Łączna kwota przyznanych dodatków specjalnych w części przekraczającej 10% wynagrodzenia zasadniczego pracownika może być pokrywana wyłącznie ze źródeł innych niż określone w art. 94 ust. 1 ustawy.

## **§ 14**

### **Dodatek za pracę w porze nocnej**

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151<sup>8</sup> § 1 Kodeksu pracy.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten przysługuje również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, dla którego praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.

## **IV. Nagrody**

### **§ 15**

#### **Nagrody jubileuszowe**

1. Z tytułu wieloletniej pracy pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa.
2. Wysokość nagrody jubileuszowej jest uzależniona od okresu zatrudnienia i wynosi:
  - a) za 20 lat pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego,
  - b) za 25 lat pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego,
  - c) za 30 lat pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego,
  - d) za 35 lat pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego,
  - e) za 40 lat pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego,
  - f) za 45 lat pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.
3. Do okresu uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów, podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
7. Podstawę obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli jest to dla pracownika korzystniejsze- wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody.

8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
9. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

## **§ 16**

### **Nagrody rektora**

1. Nauczyciele akademicki mogą otrzymywać za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne albo za całokształt dorobku nagrody rektora oraz nagrody ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego.
2. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymywać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody rektora.
3. Uczelnia nalicza środki na nagrody rektora, o których mowa w ust. 1 i 2, w wysokości odpowiednio: 2% i 1% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich i pracowników niebędącym nauczycielami akademickimi.
4. Zasady i tryb przyznawania nagród rektora określa regulamin ustalony przez senat.

## **§ 17**

### **Nagrody pieniężne**

1. Pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań Uczelni, rektor może przyznawać nagrodę pieniężną.
2. Nagroda pieniężna może być przyznana kilka razy do roku.
3. Odpis zawiadomienia o przyznaniu nagrody składa się do akt osobowych pracownika.

## **V. Odprawy**

## **§ 18**

### **Odprawa emerytalna i rentowa**

1. Pracownicy mają prawo do świadczeń na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
2. Nauczyciele akademicki przechodzący na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy mają prawo do jednorazowej odprawy w wysokości

trzykrotnego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia.

3. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi spełniającym warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

## **§ 19**

### **Odprawa pośmiertna**

1. W przypadku śmierci pracownika podczas trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, uprawnionym członkom rodziny przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość i zasady podziału odprawy pośmiertnej pomiędzy członów rodziny określają przepisy Kodeksu pracy.

## **VI. Dodatkowe wynagrodzenie roczne**

### **§ 20**

#### **Dodatkowe wynagrodzenie roczne**

1. Pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne tzw. „13-tka”, na zasadach określonych w obowiązujących przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników sfery budżetowej.
2. Wynagrodzenie roczne jest wypłacane nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.
3. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5% sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
4. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, z tym że pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego

w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy, za zastrzeżeniem ust. 5.

5. Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
- a) nawiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim w trakcie roku kalendarzowego zgodnie z organizacją pracy Uczelni,
  - b) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
    - i. przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,
    - ii. przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,
    - iii. zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących Uczelni,
    - iv. likwidacją jednostki organizacyjnej Uczelni lub jej reorganizacją,
  - c) podjęcia zatrudnienia:
    - i. w wyniku przeniesienia służbowego,
    - ii. na podstawie powołania lub wyboru,
    - iii. w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
    - iv. w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
    - v. po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po spełnieniu obowiązku zastępczej służby poborowych,
  - d) korzystania:
    - i. z urlopu wychowawczego, macierzyńskiego, dodatkowego macierzyńskiego, ojcowskiego i rodzicielskiego,
    - ii. z urlopu dla poratowania zdrowia,
    - iii. przez nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych lub kształcenia zawodowego,
  - e) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.
6. Pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadkach:
- a) nieusprawiedliwionej obecności w pracy trwającej dłużej niż 2 dni,
  - b) stawiania się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
  - c) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy,
  - d) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

## **VII. Motywacyjne wynagrodzenie uzupełniające**

### **§ 21**

1. Pracownikom może być przyznane na czas określony motywacyjne wynagrodzenie uzupełniające.

2. Wysokość motywacyjnego wynagrodzenia uzupełniającego zależna jest od wyników oceny okresowej pracowników zatrudnionych w Uczelni na poszczególnych stanowiskach.
3. Motywacyjne wynagrodzenie uzupełniające nie stanowi podstawy naliczenia pracownikowi premii oraz dodatku stażowego.

## **VIII. Postanowienia końcowe**

### **§ 22**

#### **Postanowienia końcowe**

1. Zmiana treści regulaminu może nastąpić jedynie w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie, albo przez wydanie nowego regulaminu.
2. Treść regulaminu została zaopiniowana przez zakładowe organizacje związkowe.
3. W sprawach nie uregulowanych regulaminem zastosowanie mają przepisy powszechnie obowiązujące.
4. Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania.

Rektor

prof. dr hab. inż. Włodzimierz Sady

Pracownik  
Prawny  
dr. W. Meysenhoff  
(1431)

PROREKTOR  
ds. Organizacji Uczelni  
i Współpracy z Gospodarką  
prof. dr hab. Florian Gambuś