

REGULAMIN WYNAGRADZANIA pracowników UNIwersytetu Ekonomicznego w Krakowie

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie określa zasady wynagradzania za pracę oraz pozostałe świadczenia związane z pracą, a także zasady ustalania ich wysokości, warunki ich przyznawania i terminy wypłaty oraz szczegółowe wymagania kwalifikacyjne.
2. W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą i zasad ich przyznawania, nieuregulowanych w Regulaminie, mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.), ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. 2020 r., poz. 85, z późn. zm.), innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych na ich podstawie.

§ 2

Ileokroć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) **pracodawcy lub Uczelni** – należy przez to rozumieć Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie;
- 2) **pracownika** (bez bliższego określenia) – należy przez to rozumieć pracowników Uczelni, zarówno będących nauczycielami akademickimi, jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych na podstawie przepisów prawa pracy, bez względu na charakter zawartej umowy/mianowania, rodzaj wykonywanej pracy, zajmowane stanowisko i wymiar czasu pracy;
- 3) **Ustawie** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
- 4) **Kodeksie pracy** – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy;
- 5) **Regulaminie** – należy przez to rozumieć Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie;
- 6) **Regulaminie pracy** – należy przez to rozumieć obowiązujący Regulamin pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie;
- 7) **Regulaminie organizacyjnym** – należy przez to rozumieć obowiązujący Regulamin organizacyjny Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie;
- 8) **umowie o pracę** – rozumie się przez to zarówno umowę o pracę, jak i mianowanie;
- 9) **wynagrodzeniu profesora** – należy przez to rozumieć stawkę minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego profesora określoną w drodze rozporządzenia przez Ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego i nauki wydanego na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy;

- 10) **indywidualnym wynagrodzeniu** – należy przez to rozumieć wynagrodzenie pracownika określone w zależności od charakteru (rodzaju) pracy i stosowanego systemu wynagrodzeń;
- 11) **minimalnym wynagrodzeniu zasadniczym** – należy przez to rozumieć miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników określone w załącznikach do Regulaminu;
- 12) **jednostce organizacyjnej, jednostce** – należy przez to rozumieć jednostki organizacyjne określone w Statucie oraz w Regulaminie organizacyjnym;
- 13) **kierowniku jednostki organizacyjnej, kierowniku jednostki** – należy przez to rozumieć osoby określone w Regulaminie organizacyjnym;
- 14) **kierowniku pionu** – należy przez to rozumieć prorektora lub dyrektora departamentu wskazanych w regulaminie organizacyjnym;
- 15) **subwencji** – rozumie się przez to środki finansowe, o których mowa w art. 366 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 Ustawy;
- 16) **dotacji** – rozumie się przez to inne niż subwencja środki finansowe przyznawane Uczelni z budżetu państwa;
- 17) **środkach zewnętrznych** – rozumie się przez to inne niż subwencja i dotacja środki finansowe pochodzące ze źródeł zewnętrznych pozyskanych przez Uczelnię.

§ 3

1. Regulamin obejmuje swoimi postanowieniami wszystkich pracowników Uczelni.
2. Każdy nowo zatrudniany pracownik zobowiązany jest potwierdzić zapoznanie się z Regulaminem poprzez złożenie stosownego oświadczenia, które umieszcza się w aktach osobowych pracownika. Wzór oświadczenia określony został w **załączniku nr 1**.
3. W odniesieniu do spraw nie uwzględnionych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa powszechnie obowiązującego oraz inne wewnętrzne akty normatywne Uczelni ustalone na zasadach określonych w prawie pracy, a także indywidualnie uzgodnione w umowach o pracę warunki pracy i płacy.
4. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości indywidualnego wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracowników Uczelni, uwzględniając w szczególności rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje, indywidualną ocenę, osiągnięcia pracowników, staż pracy, a także wagę powierzanych zadań oraz ilość i jakość świadczonej pracy, podejmuje Rektor.

§ 4

Składniki wynagrodzenia

1. Ustala się następujące składniki wynagrodzenia obowiązujące w Uczelni:
 - 1) stałe:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze;
 - b) dodatek za staż pracy;
 - 2) zmienne:
 - a) dodatek funkcyjny;
 - b) dodatek zadaniowy;
 - c) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe i dodatek za zajęcia prowadzone w języku obcym, w przypadku nauczycieli akademickich;
 - d) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;

- e) dodatek projektowy;
 - f) premia (regulaminowa i uznaniowa), w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
 - g) inne dodatki wskazane w §52 ust. 1 pkt 2, ust. 3, ust. 5-7;
2. Pracownikowi mogą być przyznawane nagrody Rektora, na zasadach określonych w Regulaminie.
 3. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jednorazowe, radcy prawnemu przysługuje wynagrodzenie dodatkowe – zgodnie z §52.
 4. Pracownikowi przysługują dodatki:
 - 1) dodatek za pracę w porze nocnej – pracownikowi 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. 151⁸ §1 Kodeksu pracy;
 - 2) dodatek za pracę zmianową – pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.
 5. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za okres przebywania na urlopie, jak również świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy, na zasadach i w wysokości określonej w przepisach prawa pracy oraz przepisach Ustawy.
 6. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. „trzynastka”) w wysokości i na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.

§ 5

Pozostałe świadczenia

Pracownikom przysługują także:

- 1) nagroda jubileuszowa;
- 2) odprawa emerytalna lub rentowa;
- 3) odprawa pośmiertna (dla uprawnionych członków rodziny);
- 4) odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika;
- 5) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
- 6) ekwiwalent za pranie odzieży roboczej lub używanie własnej odzieży i obuwia do celów służbowych oraz refundacja przez pracodawcę kosztów zakupu okularów, samych szkielek bez opraw albo soczewek kontaktowych korygujących wzrok pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe;
- 7) zwrot kosztów podróży służbowej;
- 8) zwrot kosztów za używanie własnego samochodu dojazd lokalnych w celach służbowych;
- 9) inne świadczenia wynikające bezpośrednio z Kodeksu pracy, Regulaminu, Ustawy, Regulaminu pracy, przepisów powszechnie obowiązujących lub indywidualnie określone w umowie o pracę.

§ 6

Termin wypłaty wynagrodzenia

1. Nauczycielom akademickim wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny oraz dodatek zadaniowy wypłacane są z góry, pierwszego dnia miesiąca, a gdy pierwszy dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy, w pierwszym dniu roboczym miesiąca. Prawo to wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia inne niż określone w ust. 1 oraz wynagrodzenie jednorazowe, są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z dołu.
3. Wynagrodzenie nauczycieli akademickich za pracę w godzinach nadwymiarowych oraz dodatek za zajęcia prowadzone w języku obcym, zrealizowane w danym roku akademickim przyznaje się i wypłaca po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych ustalonych zgodnie ze sprawozdaniem z wykonania zajęć, raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego, nie później niż w terminie do 31 grudnia danego roku. Dopuszcza się możliwość wcześniejszej wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych oraz dodatku za zajęcia prowadzone w języku obcym, na indywidualny wniosek pracownika, który zrealizował roczne pensum w semestrze zimowym. Wzór wniosku określony został w załączniku nr 19.
4. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny oraz dodatek zadaniowy wypłaca się z dołu – w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli dzień ten jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzednim. Wypłatę premii regulaminowej dokonuje się w miesiącu, za który przysługuje, a premii uznaniowej dokonuje się w następnym miesiącu po miesiącu, za który jest przyznawana. Pozostałe zmienne składniki wynagrodzenia wypłaca się do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu wykonywania pracy uprawniającej do ich otrzymania, z tym że wypłata dodatku za godziny nadliczbowe, następuje do 10 dnia miesiąca następującego po zakończeniu okresu rozliczeniowego.

§ 7

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
2. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest zobowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
3. Pracodawca jest zobowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń pracowników i innych świadczeń przysługujących pracownikom. Postanowienia zdania poprzedniego nie dotyczą wynagrodzeń osób, do których zastosowanie mają przepisy o dostępie do informacji publicznej.
4. Wynagrodzenia Rektora, głównego księgowego oraz osób pełniących funkcje organów w Uczelni są jawne.

§ 8

1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie

wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych lub praktyki i doświadczenia zawodowego, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§ 9

Załączniki do Regulaminu

Określa się:

- 1) wzór oświadczenia o zapoznaniu się z Regulaminem: - załącznik nr 1;
- 2) miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczych, badawczo - dydaktycznych i dydaktycznych: - załącznik nr 2;
- 3) miesięczne stawki dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze lub zajmujących stanowiska kierownicze: - załącznik nr 3;
- 4) wynagrodzenie nauczycieli akademickich za godziny nadwymiarowe, dodatek za zajęcia prowadzone w języku obcym oraz inne dodatki: - załącznik nr 4;
- 5) jednorazowe wynagrodzenia nauczycieli akademickich w postępowaniach awansowych: - załącznik nr 5;
- 6) dodatek związany z udziałem w pracach komisji rekrutacyjnej na studia i do szkoły doktorskiej: - załącznik nr 6;
- 7) dodatek do wynagrodzenia nauczycieli akademickich za sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi: - załącznik nr 7;
- 8) miesięczne stawki dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze lub zajmujących stanowiska kierownicze: - załącznik nr 8;
- 9) stanowiska, kwalifikacje i minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników administracji: - załącznik nr 9;
- 10) stanowiska, kwalifikacje i minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników technicznych: - załącznik nr 10;
- 11) stanowiska, kwalifikacje i minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników obsługi: - załącznik nr 11;
- 12) stanowiska, kwalifikacje i minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników bibliotecznych oraz bibliotekarzy dyplomowanych: - załącznik nr 12;
- 13) miesięczne stawki dodatku funkcyjnego pracowników bibliotecznych: - załącznik nr 13;
- 14) wzór wniosku o przyznanie dodatku zadaniowego: - załącznik nr 14;
- 15) sposób obliczania stawki godzinowej dodatku projektowego: - załącznik nr 15;
- 16) wniosek o przyznanie dodatku projektowego wraz z aneksem: - załącznik nr 16;
- 17) wniosek o oddelegowanie wraz z aneksem: - załącznik nr 17;
- 18) wzór wniosku o przyznanie premii uznaniowej: - załącznik nr 18;
- 19) wzór wniosku o rozliczenie rocznego pensum po semestrze zimowym i wypłatę godzin nadwymiarowych oraz dodatku za zajęcia prowadzone w języku obcym dla nauczycieli akademickich: - załącznik nr 19;
- 20) wzór wniosku o przyznanie nagrody Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie za uzyskanie tytułu naukowego profesora lub stopnia naukowego doktora habilitowanego: - załącznik nr 20;

- 21) wzór wniosku o przyznanie nagrody zespołowej Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie za osiągnięcia naukowe: - załącznik nr 21;
- 22) wzór oświadczenia pracownika dla celów ustalenia uprawnień do dodatku za staż pracy: - załącznik nr 22;
- 23) wzór wniosku o wypłatę ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej i ochronnej: - załącznik nr 23;
- 24) wysokość ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej i ochronnej: - załącznik nr 24.

II. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 10

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego uzależniona jest w szczególności od rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu oraz ilości i jakości pracy, kwalifikacji posiadanych przez pracownika i jego doświadczenia oraz umiejętności, a także znaczenia wykonywanej pracy dla pracodawcy. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego może być związana także z wynikami oceny okresowej pracowników, w tym w szczególności wynikami pracy badawczej lub dydaktycznej nauczycieli akademickich.
2. Maksymalne wynagrodzenie zasadnicze ustalone w oparciu o kryteria, o których mowa w ust. 1 nie może przekraczać 200% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla danego stanowiska pracy określonego w **załącznikach nr 2, 9, 10, 11, 12** do Regulaminu.
3. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę uzgodnioną w umowie o pracę.
4. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy o pracę pracownika przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu. W przypadku potrzeby ustalenia uśrednionej miesięcznej liczby godzin pracy pracownika przyjmuje się jako dzielnik liczbę 168.

§ 11

1. Wynagrodzenie zasadnicze nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach:
 - 1) profesora, profesora wizytującego posiadającego tytuł naukowy – nie może być niższe niż określone w przepisach wydanych na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy (dalej „wynagrodzenie profesora”);
 - 2) profesora uczelni, profesora wizytującego posiadającego stopień naukowy doktora – nie może być niższe niż 83% wynagrodzenia profesora;
 - 3) adiunkta – nie może być niższe niż 73% wynagrodzenia profesora;
 - 4) starszego wykładowcy, posiadającego stopień naukowy – nie może być niższe niż 73% wynagrodzenia profesora;
 - 5) pozostałych – nie może być niższe niż 50% wynagrodzenia profesora.
2. Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach określa **załącznik nr 2**.
3. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora ustala minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego na wniosek rady uczelni. Wynagrodzenie zasadnicze Rektora 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.
4. Wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1231 z późn.zm.) i podlega rozliczeniu na zasadach określonych w obowiązującym w tym zakresie Zarządzeniu Rektora.

§ 12

Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach i posiadających określone kwalifikacje określają **załączniki 9, 10, 11, 12**.

§ 13

Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego z zawartej umowy o pracę.

III. DODATEK ZA STAŻ PRACY

§ 14

1. Dodatek za staż pracy przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli pracownik nabywa prawo do dodatku za staż pracy lub prawo do wyższej stawki tego dodatku pierwszego dnia miesiąca – to dodatek ten przysługuje za ten miesiąc.
3. Jeżeli pracownik nabywa prawo do dodatku za staż pracy lub prawo do wyższej stawki tego dodatku w ciągu miesiąca – to dodatek ten przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
4. Dodatek za staż pracy przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub zasiłku z ubezpieczenia społecznego.

§ 15

1. Do okresów zatrudnienia uwzględnianych przy obliczaniu wysokości dodatku za staż pracy zalicza się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia, z zastrzeżeniem ust. 3;
 - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 3) okresy asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
 - 4) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
2. W przypadku pozostawania przez pracownika w więcej niż jednym zatrudnieniu okresy uprawniające do dodatku za staż pracy uwzględnia się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
3. 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. 1 pkt 2-4 uwzględnionych u innego pracodawcy.
4. Okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 1 zalicza się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 1 pkt 2-4 na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich wystąpienie, z tym, że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż

jednym stosunku pracy, okresy, o których mowa w ust. 1, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia stanowiącego **załącznik nr 22** o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.

IV. DODATEK FUNKCYJNY

§ 16

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom z tytułu kierowania zespołem osób, z tym że zespół ten nie może liczyć mniej niż pięć osób, łącznie z osobą kierującą tym zespołem.
2. Pracownikom, którzy organizują i kierują pracą brygady składającej się z co najmniej 5 osób zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, łącznie z brygadzystą, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości nieprzekraczającej 15% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora. Wysokość dodatku funkcyjnego ustalana jest indywidualnie i jest uzależniona od liczby pracowników kierowanego zespołu zatrudnionych w podstawowym miejscu pracy oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją. Postanowienia zdania poprzedniego stosuje się odpowiednio w przypadku, o którym mowa w ust. 2.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji, o których mowa w ust. 1 albo wykonywania czynności, o których mowa w ust. 2, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji lub wykonywania czynności.
5. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu.
6. Wysokość dodatków funkcyjnych nauczycieli akademickich określa **załącznik nr 3**.
7. Wysokość dodatków funkcyjnych pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa **załącznik nr 8 i załącznik nr 13**.
8. Wysokość dodatku funkcyjnego Rektora nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia profesora. Dodatek funkcyjny Rektora ustala minister właściwy ds. szkolnictwa wyższego na wniosek rady uczelni.

§ 17

1. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
2. Dodatek funkcyjny ulega pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego, na zasadach obowiązujących przy wypłacie wynagrodzenia chorobowego.
3. Dodatek funkcyjny nie przysługuje pracownikowi w przypadku zaprzestania pełnienia funkcji, w szczególności w związku z udzieleniem pracownikowi urlopów innych niż urlop wypoczynkowy. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu także w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków na podstawie przepisów Ustawy.

V. DODATEK ZADANIOWY

§ 18

1. Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu:
 - 1) czasowego zwiększenia obowiązków służbowych;
 - 2) czasowego powierzenia dodatkowych zadań;
 - 3) ze względu na charakter pracy;
 - 4) ze względu na warunki wykonywania pracy.

2. Łączna wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 19

1. Dodatek zadaniowy przyznawany może być jednorazowo lub okresowo z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek przyznaje odpowiednio Rektor:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej pracownika.
3. Wzór wniosku o przyznanie dodatku określony został w **załączniku nr 14**.
4. Dodatek zadaniowy Rektorowi może przyznać rada uczelni.
5. Pracownik zachowuje prawo do dodatku zadaniowego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
6. Dodatek zadaniowy ulega pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby, a także innych okoliczności uzasadniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego, na zasadach obowiązujących przy wypłacie wynagrodzenia chorobowego.
7. Dodatek zadaniowy nie przysługuje pracownikowi w przypadku zaprzestania wykonywania zadań, w szczególności w związku z udzieleniem pracownikowi urlopów innych niż urlop wypoczynkowy. Dodatek zadaniowy nie przysługuje także w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków na podstawie przepisów Ustawy.

VI. WYNAGRODZENIE DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH ZA GODZINY PONADWYMIAROWE ORAZ DODATEK ZA ZAJĘCIA PROWADZONE W JĘZYKU OBCYM

§ 20

1. Za wykonywanie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych oraz za zajęcia prowadzone w języku obcym nauczycielom akademickim przysługuje wynagrodzenie lub dodatek, które stanowi iloczyn liczby godzin ponadwymiarowych lub godzin zajęć prowadzonych w języku obcym i godzinowej stawki wynagrodzenia za te godziny.
2. Poprzez godziny ponadwymiarowe rozumie się godziny zajęć dydaktycznych zrealizowane w danym roku akademickim przez nauczyciela akademickiego ponad ustalone roczne pensum dydaktyczne określone w Regulaminie pracy dla poszczególnych stanowisk zatrudnienia w ramach określonych grup pracowniczych.

§ 21

1. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe przyznaje się za faktycznie przeprowadzone przez danego nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych obliczone na zasadach określonych w Regulaminie pracy.
2. W przypadku obniżenia pensum dydaktycznego godziny ponadwymiarowe ustala się po przekroczeniu pełnego wymiaru pensum określonego w Regulaminie pracy dla poszczególnych stanowisk zatrudnienia w ramach określonych grup pracowniczych, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Ust. 2 nie ma zastosowania do przypadków obniżenia pensum z tytułu osiągnięć naukowych, zgodnie z odrębnym zarządzeniem Rektora – w takim przypadku podstawą ustalania godzin ponadwymiarowych jest pensum obniżone.
4. Wysokość stawki wynagrodzenia za godzinę ponadwymiarową oraz dodatku za godzinę zajęć prowadzoną w języku obcym określa **załącznik nr 4**.

5. Dodatek za prowadzenie zajęć w języku obcym (tj. innym niż język polski) przysługuje pracownikom, dla których ten język obcy nie jest językiem ojczystym.
6. Dodatek za zajęcia w języku obcym nie przysługuje pracownikom będącym nauczycielami w Centrum Językowym.

VII. WYNAGRODZENIE ZA GODZINY NADLICZBOWE DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

§ 22

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 niebędącym nauczycielami akademickimi, za pracę w godzinach nadliczbowych – o ile nie otrzymali rekompensaty w postaci czasu wolnego – 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, niż określony w pkt 1.
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.
6. Na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej dopuszczalne jest wprowadzenie dla pracownika ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach określonych w Kodeksie pracy.
7. Pracownikowi delegowanemu do pracy w innej miejscowości niż stałe miejsce zatrudnienia wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wówczas, gdy otrzymał polecenie wykonania pracy w godzinach nadliczbowych i stwierdzone wykonanie zleconej pracy.
8. Dodatek, o którym mowa w ust. 3 nie przysługuje za pracę w niedzielę w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy. Dotyczy to także pracy w święta.

VIII. ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UCZESTNICZĄCYCH W REALIZACJI PROJEKTÓW FINANSOWANYCH ZE ŚRODKÓW ZEWNĘTRZNYCH

§ 23

1. W związku z realizacją przez Uczelnię projektu/zlecenia/zamówienia finansowanego ze środków zewnętrznych, o których mowa w §2 pkt 17), w zakresie badawczym, rozwojowym, wdrożeniowym, konsultingowym, szkoleniowym, itp. (dalej „projekt”), zatrudnienie pracowników lub innych osób celem świadczenia pracy na rzecz projektu może nastąpić na podstawie: umowy o pracę wyłącznie do realizacji projektu, oddelegowania pracownika, wykonywania przez pracownika dodatkowej pracy na rzecz projektu w ramach umowy o pracę/mianowania lub umowy cywilnoprawnej.
2. Wynagrodzenie ze środków, o których mowa w ust. 1, zostanie określone odpowiednio w umowie o pracę, aneksie do umowy o pracę/mianowania (w formie dodatków lub oddelegowania) bądź w umowie cywilnoprawnej.
3. Zastosowanie każdej z form zatrudnienia i wynagrodzenia następuje zgodnie z przepisami prawa, przepisami i wytycznymi określającymi zasady wynagradzania i rozliczania osób pracujących w projektach właściwymi dla danego projektu oraz zasadami obowiązującymi w Uczelni. Zasady obowiązujące w projektach mają pierwszeństwo przed postanowieniami Regulaminu o ile nie są mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.
4. Zatrudnienie pracownika w projekcie/projektach nie może zakłócić prawidłowej realizacji wykonywanych przez niego obowiązków wynikających ze stosunku pracy.
5. Wynagrodzenie projektowe nie obciąża osobowego funduszu płac Uczelni, stanowiąc koszt realizowanego projektu i jest wypłacane ze środków, o których mowa w §2 pkt 17).

§ 24

Dodatek projektowy

1. Z tytułu wykonywania przez pracownika dodatkowej pracy na rzecz projektu w ramach istniejącego stosunku pracy pracownikowi może zostać przyznany dodatek projektowy na maksymalny okres równy okresowi realizacji projektu.
2. Dodatek projektowy może być przyznany:
 - 1) w stawce godzinowej;
 - 2) w miesięcznej kwocie zryczałtowanej.
3. Wysokość dodatku projektowego ustalana jest zgodnie z zatwierdzonym budżetem projektu.
4. Stawka godzinowa dodatku projektowego (dodatkowa stawka godzinowa) pracownika za godzinę pracy na rzecz projektu, nie może przekroczyć 500% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika zgodnie z umową o pracę, obejmującego również składniki tego wynagrodzenia tj. dodatki stażowe czy premię regulaminową. Stawka godzinowa dodatku projektowego jest obliczana dla każdego pracownika indywidualnie, wg wzoru określonego w **załączniku nr 15**. Stawka ta ma także zastosowanie do obliczenia miesięcznej kwoty zryczałtowanej dodatku projektowego.
5. Stawka godzinowa dodatku projektowego oraz źródła jego finansowania określone są w aneksie do umowy o pracę pracownika, którego wzór określony został w **załączniku nr 16**.
6. Maksymalna liczba godzin jaką pracownik może przeznaczyć na pracę na rzecz projektu w ciągu miesiąca musi być określona w aneksie do jego umowy o pracę i nie może

przekroczyć 84 godzin średniomiesięcznie dla wszystkich projektów realizowanych przez pracownika w ramach dodatku projektowego.

7. Czas pracy osób wykonujących pracę na rzecz projektu musi być rejestrowany w postaci odpowiedniej dokumentacji, w szczególności w postaci kart czasu pracy, przez cały okres trwania projektu. Wpisy do karty czasu pracy akceptowane są przez kierownika projektu. Niedozwolone jest szacunkowe wyliczenie czasu pracy. Wzór karty czasu pracy w każdym projekcie zatwierdza kierownik projektu i/lub jednostki.
8. Dodatek projektowy przyznaje i wstrzymuje Rektor na wniosek kierownika projektu i/lub jednostki.
9. Wzór wniosku o przyznanie dodatku projektowego określony został w **załączniku nr 16**. Na wniosku o przyznanie dodatku projektowego, Główny księgowy akceptuje źródło finansowania i dostępność środków na wypłatę dodatku projektowego.
10. Wypłaty dodatku projektowego dokonuje się na podstawie polecenia wypłaty podpisanego przez kierownika projektu i/lub jednostki.
11. Wynagrodzenie wypłacone pracownikowi w związku z przyznanym dodatkiem projektowym, wraz z pochodnymi, nie obciąża osobowego funduszu płac Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, stanowiąc koszt realizowanego projektu.
12. W przypadku realizacji projektów, w których określone są odmienne - bardziej rygorystyczne - zasady wynagradzania i rozliczania osób pracujących w tych projektach, zasady te mają pierwszeństwo przed postanowieniami Regulaminu. W szczególności zamiast dodatku projektowego może być przyznany dodatek zadaniowy w kwocie nie przekraczającej 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego.

§25

Oddelegowanie do realizacji projektu

1. Przez oddelegowanie pracownika należy rozumieć zmianę zakresu czynności wynikającego ze stosunku pracy łączącego pracownika z Uczelnią oraz odpowiednią zmianę wysokości jego wynagrodzenia.
2. Oddelegowanie może nastąpić w pełnym lub częściowym wymiarze czasu pracy, w formie aneksu do umowy o pracę, którego wzór określony został w **załączniku nr 17**.
3. Zadania związane z realizacją projektu zostaną wyodrębnione w zakresie obowiązków służbowych pracownika. Zakres zadań dotychczasowych i zadań związanych z realizacją projektu ustala kierownik projektu w porozumieniu z bezpośrednim przełożonym pracownika.
4. W razie zaprzestania świadczenia pracy na rzecz projektu, Uczelnia gwarantuje pracownikowi utrzymanie warunków pracy i płacy sprzed oddelegowania z uwzględnieniem zaistniałych zmian w systemie wynagradzania.
5. Wzór wniosku o oddelegowanie określony został w **załączniku nr 17**.

IX. PREMIA REGULAMINOWA I UZNANIOWA

§ 26

1. Fundusz premiowy dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi tworzony jest w ramach funduszu płac Uczelni i dzieli się na fundusz premii regulaminowej i fundusz premii uznaniowej, zgodnie z poniższą tabelą:

Lp.	Grupa pracownicza	Fundusz premii regulaminowej	Fundusz premii uznaniowej - do wysokości	Całkowity fundusz premiowy - do wysokości
	1	2	3	4
1.	Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, z wyłączeniem wymienionych w wierszu 2.	20%	10%	30%
2.	Kierownicy jednostek administracji (działów, sekcji, dziekanatów) i ich zastępcy, samodzielne stanowiska, koordynator Zespołu Radców prawnych, kierownicy jednostek prowadzących działalność wydawniczą i ich zastępcy, kierownicy oddziałów w Bibliotece Głównej, Dyrektor Biblioteki Głównej i jego zastępcy*/	20%	20%	40%

*/ zapisy dotyczące Dyrektora Biblioteki Głównej i jego zastępców obowiązują od dnia 01.10.2020 r.

2. Podstawą naliczania funduszy, o których mowa w tabeli określonej w ust. 1, jest suma wynagrodzeń zasadniczych w poszczególnych grupach pracowniczych.
3. Na uzasadniony wniosek kierownika pionu Rektor może okresowo zwiększyć o 10% fundusz premii uznaniowej poszczególnym pracownikom lub jednostkom organizacyjnym, biorąc pod uwagę specyfikę pracy, wykonywanie dodatkowych zadań nie wchodzących w zakres obowiązków lub szczególnego natężenia pracy tych jednostek.
4. Wysokość funduszu premiowego może ulec zmianie, w zależności od sytuacji finansowej Uczelni i przyjętego planu rzeczowo-finansowego. Zmiana zostanie wprowadzona aneksem do Regulaminu wynagradzania.

§ 27

1. Premia regulaminowa jest stałym składnikiem wynagrodzenia za pracę i wypłacana jest miesięcznie, a naliczana od wynagrodzenia zasadniczego według wskaźnika % określonego odpowiednio w kolumnie 2. tabeli zamieszczonej w §26 ust. 1 Regulaminu. Premia regulaminowa nie przysługuje za okres pobierania zasiłków.
2. Decyzją bezpośredniego przełożonego wysokość miesięcznej premii regulaminowej ulega zmniejszeniu, aż do całkowitego jej pozbawienia, w przypadkach:
 - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy;
 - 2) naruszania dyscypliny pracy oraz przepisów bhp i ppoż., w szczególności podejmowania pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub spożywania alkoholu w czasie pracy;
 - 3) zawinione go spowodowania lub przyczynienia się do spowodowania strat na szkodę Uczelni, a w szczególności dopuszczenia się marnotrawstwa lub niegospodarności;
 - 4) ukarania pracownika jedną z kar porządkowych przewidzianych w Kodeksie pracy;
 - 5) zawinione go niewykonywania lub przyczyniania się do niewykonywania w terminie przez innych pracowników obowiązków wynikających z przydzielonego zakresu czynności;

- 6) nienależytego lub nieterminowego wypełniania obowiązków.
3. Zmniejszenie lub pozbawienie premii regulaminowej w przypadkach, o których mowa w ust. 2, wymaga powiadomienia pracownika, oraz uzasadnienia decyzji na piśmie.
4. Po otrzymaniu uzasadnienia, o którym mowa w ust. 3, pracownikowi służy:
 - 1) odwołanie do kierownika pionu – w przypadku pracowników, o których mowa w wierszu 1 tabeli zamieszczonej w §26 ust. 1 Regulaminu;
 - 2) odwołanie do Rektora – w przypadku pracowników, o których mowa w wierszu 2 tabeli zamieszczonej w §26 ust. 1 Regulaminu, podlegających kierownikowi pionu innemu niż Rektor;
 - 3) możliwość zwrócenia się do Rektora o ponowne rozpatrzenie sprawy – w przypadku pracowników (kierowników) podlegających bezpośrednio Rektorowi.
5. Decyzja kierownika pionu, wskazanego odpowiednio w ust. 4, po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika organizacji związkowej, jest ostateczna.

§ 28

1. Premia uznaniowa nie jest stałym składnikiem wynagrodzenia za pracę stąd nie może stanowić podstawy roszczeń pracowniczych.
2. Premia uznaniowa wypłacana jest w okresach miesięcznych, a naliczana jest od wynagrodzenia zasadniczego według wskaźnika, którego maksymalna wysokość określona jest odpowiednio w kolumnie 3. tabeli zamieszczonej w §26 ust. 1 Regulaminu – oznacza to proporcjonalne obniżenie kwoty premii uznaniowej za okresy nieprzepracowane, w tym za okresy pobierania zasiłków z ubezpieczenia chorobowego i wypadkowego, za które wynagrodzenie ulega proporcjonalnemu obniżeniu.
3. Naliczony, zgodnie z kolumną 3. tabeli zamieszczonej w §26 ust. 1 Regulaminu, fundusz premii uznaniowej od sumy wynagrodzeń pracowników danej jednostki organizacyjnej postawiony jest do dyspozycji kierownika jednostki, w celu uznaniowego rozdziału między podległych pracowników.
4. Przyznanie premii uznaniowej osobom zajmującym stanowiska kierownicze uzależnione jest od efektów ich pracy oraz od efektów pracy kierowanych przez nie jednostek organizacyjnych.
5. Niewykorzystana w danym miesiącu część funduszu premii uznaniowej pozostaje w dyspozycji kierownika jednostki organizacyjnej do wykorzystania do końca roku kalendarzowego.

§ 29

1. Łączna wysokość premii wypłaconej pracownikowi nie może przekraczać wskaźnika wynagrodzenia zasadniczego, określonego odpowiednio w kolumnie 4. tabeli zamieszczonej w §26 ust. 1 Regulaminu.
2. W sytuacjach wyjątkowych (np. zastępstwo za nieobecność pracownika) przyznana pracownikowi premia miesięczna może być wyższa niż wskazana w ust. 1, przy czym łączna wysokość premii nie może przekroczyć jednorazowo 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
3. Przy przyznawaniu podwyższonej premii, o której mowa w ust. 2, kierownik jednostki korzysta ze środków, o których mowa w §28 ust. 5 Regulaminu.

§ 30

1. Wnioski o zmniejszenie lub pozbawienie premii regulaminowej w przypadkach, o których mowa w §27 ust. 2 Regulaminu, kierownicy jednostek organizacyjnych po zaopiniowaniu przez

kierownika pionu, składają do Sekcji Płac– do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który przyznawana jest premia.

2. Wnioski o przyznanie premii uznaniowej kierownicy jednostek organizacyjnych składają do zaopiniowania kierownikowi pionu, a w przypadku jednostek działających w ramach Kolegium – do zaopiniowania Dziekanowi Kolegium.
3. W przypadku wykonania przez pracownika obowiązków w kilku jednostkach organizacyjnych, wniosek, o którym mowa ust. 1 lub ust. 2, składa kierownik jednostki organizacyjnej wynikającej z przyporządkowania pracownika w umowie o pracę, po konsultacji z pozostałymi osobami, kierującymi jednostkami, w których pracownik wykonuje pracę.
4. Po zaopiniowaniu wniosku, o którym mowa w ust. 2, odpowiednio przez kierownika pionu lub Dziekana – sekretariat kierownika pionu lub kierownik dziekanatu przekazuje wniosek do Sekcji Płac– do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, za który przyznawana jest premia. Sekcja Płac przedstawia zbiorczo wnioski do zatwierdzenia przez Rektora.
5. Wzór wniosku o przyznanie premii uznaniowej określony został w **załączniku nr 18**.
6. Wypłacone kwoty premii regulaminowej i uznaniowej wliczone są do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego za pracę.

X. NAGRODY REKTORA DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

§ 31

1. Fundusz nagród dla nauczycieli akademickich tworzy się jako odpis środków w wysokości 2% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich.
2. Środki na nagrody wyodrębnia się w rocznym planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Środki funduszu nagród dzieli się w następujący sposób:
 - 1) 10% pozostaje w dyspozycji Rektora;
 - 2) 90% pozostaje w dyspozycji: komisji właściwej do spraw nauki w przypadku nagród za osiągnięcia naukowe, komisji właściwej do spraw kształcenia w przypadku nagród za osiągnięcia dydaktyczne, komisji właściwej do spraw rozwoju zasobów ludzkich w przypadku nagród za osiągnięcia organizacyjne i nagród za całokształt dorobku – w granicach środków przydzielonych na ten cel przez Rektora.
4. Nagroda ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.
5. Nagroda przysługuje za okres pobierania zasiłków z ubezpieczenia społecznego.
6. Niewykorzystane do dnia 14 października każdego roku środki z części, o której mowa w ust. 3 pkt 2 zasilają pulę środków, o której mowa w ust. 3 pkt 1.
7. Fundusz, o którym mowa w ust. 1 nie jest funduszem w rozumieniu Ustawy oraz przepisów o rachunkowości.

§ 32

1. Nauczycielom akademickim zatrudnionym w Uczelni mogą być przyznawane następujące rodzaje nagród Rektora:
 - 1) za działalność naukową:
 - a) indywidualne I, II i III stopnia lub zespołowe I stopnia;
 - b) za uzyskanie tytułu naukowego profesora lub stopnia naukowego doktora habilitowanego;
 - c) specjalne Rektora;
 - 2) za działalność dydaktyczną:
 - a) indywidualne I, II i III stopnia lub zespołowe I i II stopnia;

- 3) za działalność organizacyjną:
 - a) indywidualne I, II i III stopnia lub zespołowe I i II stopnia;
- 4) za całokształt dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego.
2. Nagrody Rektora przyznawane są za osiągnięcia pracownika dokonane w roku kalendarzowym poprzedzającym rok, w którym przyznaje się nagrody, z zastrzeżeniem §42 ust. 2.

§ 33

1. Nagrody indywidualne lub zespołowe za osiągnięcia naukowe, dydaktyczne lub organizacyjne dla nauczycieli akademickich przyznawane mogą być, z zastrzeżeniem dalszych postanowień Regulaminu, w szczególności za:
 - 1) osiągnięcia naukowe udokumentowane publikacjami naukowymi;
 - 2) twórczy współudział w wykorzystaniu w praktyce wyników pracy naukowej;
 - 3) wynalazki, patenty i wzory użytkowe o dużym znaczeniu dla rozwoju gospodarki i kultury narodowej;
 - 4) uzyskanie tytułu profesora lub stopnia doktora habilitowanego;
 - 5) wyróżniające wyniki w badaniach opinii studentów;
 - 6) konkretne przedsięwzięcia, które spowodowały istotną poprawę warunków pracy dydaktycznej i wychowawczej oraz wyraźną poprawę wyników kształcenia i poziomu prac dyplomowych;
 - 7) aktywny udział w realizacji procesu wychowawczego, w tym za opiekę naukową nad studenckim ruchem naukowym, a także opiekę nad studentami kształconymi w trybie studiów indywidualnych;
 - 8) osiągnięcia w zakresie kształcenia kadry naukowej;
 - 9) opracowanie i wprowadzenie nowoczesnych metod nauczania, w tym nowych pomocy dydaktycznych;
 - 10) autorstwo lub współautorstwo wyróżniających się skryptów, podręczników i przewodników metodycznych;
 - 11) opracowanie nowatorskich programów kształcenia i doskonalenia kadr z wyższym wykształceniem, w tym studiów podyplomowych;
 - 12) wyróżniające się wyniki w kierowaniu jednostkami organizacyjnymi i tworzeniu warsztatu dydaktycznego Uczelni;
 - 13) współautorstwo w pracach zespołowych, jeśli wkład nauczyciela akademickiego w ich powstanie był kluczowy.
2. Nagrody mogą być również przyznawane wybitnym nauczycielom akademickim za całokształt ich osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych, w szczególności nauczycielom przechodzącym na emeryturę, z zastrzeżeniem dalszych postanowień Regulaminu.

§ 34

1. Z wyłączeniem indywidualnych nagród za osiągnięcia naukowe, wysokość nagrody ustalana jest przy zastosowaniu mnożnika minimalnej stawki wynagrodzenia profesora, obowiązującej w dniu 30 czerwca roku, w którym przyznawana jest nagroda, zwaną dalej „stawką”, biorąc pod uwagę wysokość środków będących w dyspozycji, z zastrzeżeniem ust. 2-8.
2. Wysokość nagród za indywidualne osiągnięcia naukowe, uzależniona jest od liczby punktów uzyskanych według zasad określonych w §37 Regulaminu oraz od kwoty środków przeznaczonych na nagrody za osiągnięcia naukowe.
3. Wysokość nagród za indywidualne osiągnięcia dydaktyczne:
 - 1) I stopnia – nie może być wyższa niż 200% stawki;

- 2) II stopnia – nie może być wyższa niż 150% stawki;
- 3) III stopnia – nie może być wyższa niż 100% stawki;
4. Wysokość nagród za indywidualne osiągnięcia organizacyjne:
 - 1) I stopnia – nie może być wyższa niż 150% stawki;
 - 2) II stopnia – nie może być wyższa niż 100% stawki;
 - 3) III stopnia – nie może być wyższa niż 75% stawki;
5. Wysokość nagród specjalnych oraz zespołowych za osiągnięcia naukowe wnosi 200% stawki;
6. Wysokość nagród zespołowych za osiągnięcia dydaktyczne:
 - 1) I stopnia – nie może być wyższa niż 200% stawki;
 - 2) II stopnia – nie może być wyższa niż 150% stawki;
7. Wysokość nagród zespołowych za osiągnięcia organizacyjne:
 - 1) I stopnia – nie może być wyższa niż 150% stawki;
 - 2) II stopnia – nie może być wyższa niż 100% stawki;
8. Nagrody za całokształt osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych nie mogą być niższe niż 100% oraz wyższe niż 300% stawki.
9. Wysokość nagród za uzyskanie tytułu naukowego profesora lub stopnia naukowego doktora habilitowanego określa §42 Regulaminu.

§ 35

1. Nauczycielowi akademickiemu mogą zostać w danym roku wypłacone nagrody Rektora maksymalnie z dwóch tytułów (tj. z tytułu osiągnięć naukowych – nagroda indywidualna lub zespołowa, z tytułu osiągnięć dydaktycznych – nagroda indywidualna lub zespołowa, z tytułu osiągnięć organizacyjnych), z zastrzeżeniem innych postanowień Regulaminu.
2. Poza nagrodą pieniężną, o której mowa w ust. 2, nauczyciel akademicki, otrzymuje dyplom uznania wskazujący na charakter nagrody; kopię dyplomu włącza się do akt pracowniczych.
3. Wręczenie nagród ma charakter uroczysty i odbywa się w dniu 14 października każdego roku lub w innym dniu wyznaczonym przez Rektora.

§ 36

1. W danym roku z tego samego tytułu nauczycielowi akademickiemu może być przyznana nagroda indywidualna albo zespołowa, ministra albo Rektora.
2. Nauczyciel akademicki, który otrzymał negatywną ocenę okresową lub został ukarany karą dyscyplinarną nie może otrzymać nagrody przed upływem roku od daty uprawomocnienia się oceny lub ukarania. W przypadku otrzymania negatywnej oceny z jednego z kryteriów oceny okresowej (działalność: naukowa lub dydaktyczna lub organizacyjna) postanowienia zdania pierwszego stosuje się odpowiednio do nagrody dotyczącej tego kryterium.

§ 37

Nagroda za osiągnięcia naukowe

1. Celem nagrody Rektora jest uhonorowanie pracowników za wyróżniające osiągnięcia naukowe.
2. Podstawą przyznania nagrody są publikacje, które zostały wydane w roku poprzedzającym rok, w którym przyznawane są nagrody Rektora.
3. Osiągnięcia naukowe (artykuły, monografie, rozdziały w monografiach i inne), które są brane pod uwagę przy ubieganiu się o nagrodę Rektora muszą zostać zgłoszone do bazy „Dorobek” w terminie do dnia 30 kwietnia roku, w którym przyznawane są nagrody Rektora.
4. Definicja monografii naukowej oraz rozdziału monografii naukowej zawarta jest w aktach prawnych obowiązujących w roku, za który przyznawana jest nagroda.

5. W przypadku monografii naukowych i artykułów naukowych punktacja zgodna jest z wykazami opublikowanymi przez ministra właściwego ds. nauki i szkolnictwa wyższego w Biuletynie Informacji Publicznej, które obowiązują za dany rok.
6. W przypadku współautorstwa liczba punktów przyznawana jest każdemu współautorowi proporcjonalnie do jego wkładu.
7. Przy wyłanianiu osób rekomendowanych do nagrody istotną rolę odgrywa parametr „N_{UEK}”, który jest równoważnością liczby pracowników prowadzących działalność naukową, którzy złożyli oświadczenie o wyrażeniu zgody na zaliczenie do liczby pracowników prowadzących działalność naukową. Do obliczenia liczby „N_{UEK}” brany jest stan pracowników na dzień 31 grudnia roku, za który przyznawane są nagrody.

§ 38

Nagroda za uzyskanie tytułu naukowego profesora lub stopnia naukowego doktora habilitowanego

1. Nagroda jest przyznawana nauczycielom akademickim, którzy uzyskali tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego, zatrudnionym w Uczelni od co najmniej trzech lat, dla których w chwili uzyskania tytułu lub stopnia naukowego Uczelnia stanowi podstawowe miejsce pracy w rozumieniu przepisów Ustawy.
2. W odniesieniu do uzyskania tytułu naukowego profesora decydujący jest rok podpisania nominacji przez Prezydenta RP, a w odniesieniu do stopnia doktora habilitowanego rok podjęcia decyzji o nadaniu stopnia przez radę dyscypliny.
3. Osoby, które uzyskały tytuł naukowy profesora dołączają do wniosku o przyznanie nagrody kserokopię postanowienia podpisanego przez Prezydenta RP.
4. Osoby, które uzyskały stopień naukowy doktora habilitowanego dołączają do wniosku o przyznanie nagrody decyzję rady dyscypliny. W przypadku uzyskania stopnia poza Uczelnią, dostarcza się poświadczoną za zgodność z oryginałem kserokopię decyzji o nadaniu stopnia.
5. Wzór wniosku o przyznanie nagrody Rektora za uzyskanie tytułu naukowego profesora lub stopnia naukowego doktora habilitowanego określony został w **załączniku nr 20**.

§ 39

Nagroda indywidualna

1. Nagroda indywidualna może być przyznana wyłącznie za publikacje afiliowane przez Uczelnię.
2. Nagroda indywidualna może zostać przyznana nauczycielom akademickim, dla których Uczelnia stanowi podstawowe miejsce pracy w rozumieniu przepisów Ustawy, którzy za dany rok zgłosili swoje osiągnięcia naukowe do bazy „Dorobek”, prowadzonej przez Bibliotekę Główną UEK.
3. Z bazy „Dorobek” generowana jest lista publikacji wydanych w roku poprzedzającym rok, w którym przyznawane są nagrody. Liczba punktów za każdą publikację mnożona jest przez udział autora w danej pracy. Publikacje szeregowane są malejąco wg liczby uzyskanych punktów.
4. Do nagrody rekomendowani są pracownicy, których publikacje znajdują się wśród 0,1 N_{UEK} najwyższej punktowanych publikacji z Uczelni za dany rok (z uwzględnieniem udziału autora). Pracownikom tym przyporządkowywana jest liczba punktów stanowiąca sumę punktów za wszystkie publikacje danego autora wchodzące w skład 0,1 N_{UEK} najwyższej punktowanych publikacji.
5. Z puli przeznaczonej na nagrody za osiągnięcia naukowe odejmowana jest kwota przeznaczona na nagrody, o których mowa w §38 ust. 1, §40 ust. 1 oraz §41 Regulaminu.

Otrzymana kwota dzielona jest przez liczbę punktów za publikacje wchodzące w skład 0,1 N_{UEK}, co wyznacza tzw. punkt przeliczeniowy.

6. Wysokość nagród wyznacza się mnożąc liczbę punktów jaką uzyskali poszczególni pracownicy przez punkt przeliczeniowy.
7. Tworzy się ranking pracowników rekomendowanych do nagrody w zależności od liczby uzyskanych punktów. Liczba przyznanych nagród musi spełniać następujące kryterium:
 - 1) nagrodę I stopnia może uzyskać nie więcej niż 1/6 pracowników;
 - 2) nagrodę II stopnia może uzyskać nie więcej niż 2/6 pracowników;
 - 3) nagrodę III stopnia może uzyskać nie więcej niż 3/6 pracowników.

§ 40

Nagroda zespołowa

1. Nagroda zespołowa jest przyznawana za współautorstwo wyróżniających się i recenzowanych monografii naukowych, których wydawca znajdujących się w wykazie wydawnictw ogłoszonym przez ministra właściwego ds. nauki i szkolnictwa wyższego.
2. Liczba nagród zespołowych, która może być przyznana w danym roku uzależniona jest od parametru N_{UEK} i wynosi maksymalnie 0,017*N_{UEK} w zaokrągleniu do liczby całkowitej.
3. Monografie naukowe, o których mowa w ust. 1, muszą zostać opracowane przez zespoły, przy czym minimalna liczba członków zespołu wynosi dwie osoby.
4. Wnioski o przyznanie nagrody składane są przez Dziekanów po zasięgnięciu opinii rady kolegium.
5. Do wniosku należy dołączyć monografię oraz co najmniej jedną zewnętrzną recenzję wydawniczą.
6. We wniosku o nagrodę zespołową konieczne jest określenie procentowego udziału każdego członka zespołu.
7. Wniosek, do którego nie będzie dołączonych oświadczeń współautorów o ich procentowym udziale w pracy, nie będzie spełniał kryteriów formalnych i nie będzie rozpatrywany.
8. W przypadku, gdy członkami zespołu są osoby nie będące pracownikami Uczelni, mogą one otrzymać nagrodę Rektora jedynie w formie dyplomu bez gratyfikacji finansowych.
9. Wzór wniosku o przyznanie nagrody Rektora za osiągnięcia zespołowe określony został w załączniku nr 21.

§ 41

Nagroda specjalna

Nagroda specjalna może zostać przyznana nauczycielowi akademickiemu za wybitne osiągnięcie naukowe, w szczególności:

- 1) twórczy współudział w wykorzystaniu w praktyce wyników pracy naukowej - komercjalizacja wyników badań;
- 2) autorstwo lub współautorstwo wynalazku, patentu lub wzoru użytkowego o dużym znaczeniu dla rozwoju gospodarki i kultury narodowej.

§ 42

Wysokość nagród

za uzyskanie tytułu naukowego profesora lub stopnia naukowego doktora habilitowanego

1. Wysokość nagród za uzyskanie tytułu naukowego profesora lub stopnia naukowego doktora habilitowanego ustalana jest w wysokości stanowiącej procent wynagrodzenia profesora:
 - 1) za uzyskanie tytułu profesora przed ukończeniem 45. roku życia:
 - a) 195% (12 500 zł) – w roku uzyskania tytułu naukowego,

- b) 195% (12 500 zł) – na zasadach określonych w ust. 2,
- łącznie nie więcej niż 390% (25 000 zł);
- 2) za uzyskanie tytułu profesora przed ukończeniem 50. roku życia:
 - a) 156% (10 000 zł) – w roku uzyskania tytułu naukowego,
 - b) 156% (10 000 zł) – na zasadach określonych w ust. 2,
- łącznie nie więcej niż 312% (20 000 zł);
- 3) za uzyskanie tytułu profesora przed ukończeniem 55. roku życia:
 - a) 109% (7 000 zł) – w roku uzyskania tytułu naukowego,
 - b) 109% (7 000 zł) – na zasadach określonych w ust. 2,
- łącznie nie więcej niż 218% (14 000 zł);
- 4) za uzyskanie tytułu profesora poza przypadkami wymienionymi w pkt 1-3:
 - a) 55% (3 500 zł) – w roku uzyskania tytułu naukowego,
 - b) 55% (3 500 zł) – na zasadach określonych w ust. 2,
- łącznie nie więcej niż 110% (7 000 zł);
- 5) za uzyskanie stopnia doktora habilitowanego przed ukończeniem 40. roku życia:
 - a) 156% (10 000 zł) – w roku uzyskania stopnia naukowego,
 - b) 156% (10 000 zł) – na zasadach określonych w ust. 2,
- łącznie nie więcej niż 312% (20 000 zł);
- 6) za uzyskanie stopnia doktora habilitowanego przed ukończeniem 45. roku życia:
 - a) 117% (7 500 zł) – w roku uzyskania stopnia naukowego,
 - b) 117% (7 500 zł) – na zasadach określonych w ust. 2,
- łącznie nie więcej niż 234% (15 000 zł);
- 7) za uzyskanie stopnia doktora habilitowanego przed ukończeniem 50. roku życia:
 - a) 78% (5 000 zł) – w roku uzyskania stopnia naukowego,
 - b) 78% (5 000 zł) – na zasadach określonych w ust. 2,
- łącznie nie więcej niż 156% (10 000 zł);
- 8) za uzyskanie stopnia doktora habilitowanego poza przypadkami wymienionymi w pkt 5-7
- 78% (5 000 zł).
- 2. Pierwszą część nagrody (a), o której mowa w ust. 1 pkt 1-7 wypłaca się w roku kalendarzowym, w którym został uzyskany tytuł lub stopień naukowy. Drugą część nagrody (b) wypłaca się w roku kalendarzowym następującym po roku uzyskania stopnia lub tytułu, pod warunkiem pozostawania przez nauczyciela akademickiego w zatrudnieniu na Uczelni.

§ 43

Nagroda za osiągnięcia dydaktyczne

Nagrodę za osiągnięcia dydaktyczne przyznaje się za osiągnięcia z poprzedniego roku kalendarzowego. Ocenę osiągnięć dydaktycznych pracownika akademickiego dokonuje właściwa komisja do spraw dydaktyki. Przy ocenie osiągnięć dydaktycznych uwzględnia się w szczególności:

- 1) autorstwo lub współautorstwo nowych, wyróżniających się skryptów, podręczników i przewodników metodycznych lub opracowanie nowatorskich programów kształcenia i doskonalenia kadr z wyższym wykształceniem, w tym studiów podyplomowych, wypromowanie (w ocenianym roku) dyplomantów nagrodzonych prac, promotorstwo lub promotorstwo pomocnicze w obronionych w ocenianym roku pracach doktorskich lub inne znaczące, udokumentowane osiągnięcia w obszarze zapewnienia jakości kształcenia;
- 2) wyniki oceny zajęć dydaktycznych uwzględniając:
 - a) wyniki badania opinii studentów;

- b) wynik zrealizowanej hospitacji;
- 3) udokumentowane osiągnięcia dydaktyczne:
 - a) opracowanie i wprowadzenie nowoczesnych metod nauczania, w tym nowych pomocy dydaktycznych, ze wskazaniem na ich wpływ na efektywność kształcenia;
 - b) aktywny udział w realizacji procesu wychowawczego, w tym opiekę naukową nad studenckim kołem naukowym, wykazującym się istotnymi osiągnięciami, opiekę nad studentami kształconymi w trybie studiów indywidualnych (tutoring), podejmowanie w ramach zajęć z wychowania fizycznego aktywności sportowej na rzecz kształcenia (wycieczki, wyjazdy, poznawanie obiektów lub regionów itp.);
 - c) aktywność dydaktyczną, w tym stopień realizacji pensum dydaktycznego, prowadzenie samodzielnie przygotowanych, nowatorskich zajęć fakultatywnych, działania wspierające doskonalenie warsztatu dydaktycznego innych nauczycieli akademickich;
 - d) aktywny udział w pracach na rzecz podniesienia jakości kształcenia, w Instytutach, na szczeblu Uczelni, na rzecz systemu zapewnienia jakości kształcenia.

§ 44

Nagroda za osiągnięcia organizacyjne

1. Nagrody za osiągnięcia organizacyjne przyznawane są za osiągnięcia organizacyjne dokonane w roku kalendarzowym, poprzedzającym rok przyznania nagrody lub bieżącym roku kalendarzowym w którym nagroda została przyznana.
2. Nagrody może przyznać Rektor własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej, na podstawie oceny działalności organizacyjnej nauczycieli akademickich dokonanej przez Rektora – uwzględnia się tylko osiągnięcia organizacyjne na rzecz Uczelni.
3. Dokonując oceny osiągnięć organizacyjnych nauczycieli akademickich uwzględnia się w szczególności:
 - 1) wyróżniające się wyniki w kierowaniu jednostkami organizacyjnymi oraz tworzeniu warsztatu dydaktycznego i naukowego Uczelni;
 - 2) aktywny udział w pracach Senatu, innych ciał kolegialnych i ich komisji, komisji senackich i rektorskich, zespołach programowych kierunków studiów;
 - 3) aktywny udział w pracach organów przedstawicielskich szkolnictwa wyższego i nauki;
 - 4) aktywny udział we wdrażaniu strategii rozwoju Uczelni i jej jednostek organizacyjnych oraz w działaniach służących rozwojowi Uczelni;
 - 5) podejmowanie i koordynowanie przynoszącej wymierne rezultaty dla działalności naukowej, dydaktycznej lub dla funkcjonowania Uczelni współpracy z innymi jednostkami naukowymi i dydaktycznymi oraz z otoczeniem społeczno-gospodarczym;
 - 6) aktywne prowadzenie prac organizacyjnych na rzecz funkcjonowania i rozwoju katedr, kolegiów i instytutów, w tym również działania polegające na nawiązaniu i poszerzaniu współpracy z instytucjami zewnętrznymi względem Uczelni.

§ 45

Nagroda za całokształt dorobku

1. Nagrody za całokształt dorobku naukowego, dydaktycznego i organizacyjnego może przyznać Rektor z własnej inicjatywy lub na kierownika jednostki organizacyjnej.
2. Nagrodę, o której mowa w ust. 1 przyznać można nauczycielowi akademickiemu w szczególności w związku z przejściem na emeryturę nauczyciela posiadającego znaczne

osiągnięcia w pracy naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej, jeśli okres nieprzerwanego zatrudnienia w Uczelni poprzedzający przejście na emeryturę nie był krótszy niż 10 lat.

§ 46

Tryb przyznawania nagród Rektora

1. Nagrody Rektora za zespołową działalność naukową, działalność dydaktyczną, organizacyjną, za całokształt dorobku, specjalne oraz za uzyskanie stopnia naukowego lub tytułu przyznawane są na wniosek. Wnioski o przyznanie nagród składać mogą:
 - 1) kierownicy jednostek organizacyjnych, w odniesieniu do zatrudnionych w nich nauczycieli akademickich;
 - 2) prorektorzy, w zakresie nadzorowanych przez nich obszarów działalności Uczelni;
 - 3) dziekani Kolegiów;
 - 4) w przypadku nagrody za uzyskanie stopnia naukowego lub tytułu profesora, także zainteresowani nauczyciele akademicy.
2. Nagrody Rektora za indywidualne osiągnięcia naukowe, przyznawane są bez konieczności składania wniosków, w oparciu zapisy §39 Regulaminu.
3. Do wniosków powinny być dołączone dokumenty potwierdzające osiągnięcia będące podstawą wniosku.

§ 47

1. Szczegółowo uzasadnione wnioski o nagrody kierownicy jednostek organizacyjnych składają do właściwych komisji, o których mowa w §31 ust. 3 pkt 2 Regulaminu, za pośrednictwem kierowników pionów, w terminie do 31 maja każdego roku. W oparciu o złożone wnioski właściwe komisje w terminie do 30 czerwca każdego roku przedkładają Rektorowi listy nauczycieli akademickich rekomendowanych do przyznania nagród wraz z uzasadnieniem.
2. Wyniki prac właściwych komisji do spraw badań naukowych, w formie zakodowanej listy osób (pracownik identyfikowany jest po numerze pod jakim widnieje w portalu pracowniczym) i zespołów rekomendowanych przez Komisję do nagrody, są umieszczane na stronie internetowej Działu Wsparcia Projektów Badawczych.
3. Osoby (w przypadku nagród za uzyskanie tytułu naukowego profesora lub stopnia naukowego doktora habilitowanego oraz nagrody specjalnej) lub zespoły (w przypadku nagród zespołowych), które nie zostały rekomendowane do nagrody przez właściwą komisję do spraw badań naukowych, mogą złożyć do Rektora prośbę o ponowne rozpatrzenie wniosku, w terminie 14 dni od daty opublikowania listy, o której mowa w ust. 2.

XI. NAGRODA REKTORA

DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

§ 48

1. Fundusz nagród dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi tworzy się jako odpis środków w wysokości 1% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Środki na nagrody wyodrębnia się w rocznym planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Środki funduszu nagród dzieli się w następujący sposób:
 - 1) 10% pozostaje w dyspozycji Rektora;
 - 2) 90% pozostaje w dyspozycji właściwej komisji do spraw nagród dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

4. Niewykorzystane do dnia inauguracji roku akademickiego środki z części, o której mowa w ust. 3 pkt 2 zasilają pulę środków, o której mowa w ust. 3 pkt 1.
5. Fundusz, o którym mowa w ust. 1 nie jest funduszem w rozumieniu Ustawy oraz przepisów o rachunkowości.

§ 49

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi mogą być przyznawane następujące rodzaje nagród Rektora:
 - 1) nagroda I stopnia;
 - 2) nagroda II stopnia;
 - 3) nagroda III stopnia;
2. Wysokość nagród ustala corocznie Rektor biorąc pod uwagę wysokość środków będących w dyspozycji, z tym zastrzeżeniem, że:
 - 1) nagroda I stopnia nie może być niższa niż 25% oraz wyższa niż 75% wynagrodzenia profesora;
 - 2) nagroda II stopnia nie może być niższa niż 15% oraz wyższa niż 50% wynagrodzenia profesora;
 - 3) nagroda III stopnia nie może być niższa niż 10% oraz wyższa niż 25% wynagrodzenia profesora.

§ 50

1. Nagroda może być przyznana pracownikowi pozostającemu – w dniu przyznania nagrody – w zatrudnieniu w Uczelni przez okres co najmniej 24 miesiące (z wyłączeniem urlopu bezpłatnego), za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, a w szczególności za:
 - 1) wzorowe i samodzielne wykonywanie obowiązków służbowych;
 - 2) wyróżniający się stosunek do współpracowników i interesantów;
 - 3) innowacyjność pracownika oraz osiąganie szczególnych wyników indywidualnych lub zespołowych w realizowaniu zadań;
 - 4) zaangażowanie pracownika w wykonywaniu ważnych i pilnych zadań;
 - 5) znaczący wkład w poprawę jakości funkcjonowania Uczelni, w tym w zakresie związanym z systemem zarządzania jakością;
 - 6) pomoc w adaptacji społeczno-zawodowej nowo zatrudnianych pracowników.
2. Nagroda przyznawana jest przez Rektora na podstawie wniosku kierownika jednostki organizacyjnej, a w przypadku kierowników jednostek oraz samodzielnych stanowisk pracy na wniosek kierownika pionu. Rektor w ramach puli środków pozostających w jego dyspozycji może także przyznać nagrodę Rektora z własnej inicjatywy.
3. Przy wnioskowaniu o nagrodę Rektora uwzględnia się w szczególności wyniki bieżącej oceny pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
4. Nagroda ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.
5. Komisja, o której mowa w §48 ust. 3 pkt 2 Regulaminu określi szczegółowe zasady przyznawania nagród Rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
6. Nagrody Rektora przyznawane są za osiągnięcia pracownika w poprzednim roku kalendarzowym.

§ 51

1. Poza nagrodą pieniężną pracownik, który otrzymał nagrodę Rektora otrzymuje dyplom uznania wskazujący na charakter nagrody; kopię dyplomu włącza się do akt pracowniczych.

2. Wręczenie nagród ma charakter uroczysty i odbywa się w dniu 14 października każdego roku lub w innym dniu wyznaczonym przez Rektora.
3. Nagroda przysługuje za okres pobierania zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

XII. WYNAGRODZENIE JEDNORAZOWE, DODATKOWE ORAZ INNE DODATKI

§ 52

1. Nauczycielom akademickim przysługuje:
 - 1) wynagrodzenie jednorazowe za sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego i recenzenta w postępowaniu o nadanie stopnia doktora lub stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz członkowi komisji habilitacyjnej;
 - 2) dodatek za kierowanie i sprawowanie opieki lub kierowanie studenckimi praktykami zawodowymi.
2. Wynagrodzenie promotora i promotora pomocniczego oraz członka komisji habilitacyjnej wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia, w wyniku którego został on nadany. Wynagrodzenie recenzenta, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, przysługuje po sporządzeniu recenzji.
3. Pracownikom Uczelni przysługuje dodatek za udział w pracach komisji rekrutacyjnej na studia i do szkoły doktorskiej. Dodatek wypłaca się po zakończeniu rekrutacji.
4. Stawki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 pkt 1 określa **załącznik nr 5**. Stawki dodatku, o którym mowa w ust. 3 określa **załącznik nr 6**.
5. Nauczycielom akademickim przysługuje dodatek za sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi. Stawki wynagrodzenia, o którym mowa ust. 1 pkt 2 określa **załącznik nr 7**. Wynagrodzenie wypłacane jest raz w roku po zakończeniu roku akademickiego.
6. Dodatek za egzamin prowadzony w ramach postępowania o nadanie stopnia doktora (z przedmiotów: kierunkowych, filozofia, język obcy), oblicza się według stawek określonych w kolumnie 1 **załącznika nr 4**:
 - 1) przewodniczący zespołu egzaminacyjnego – 2 godziny za 1 doktoranta,
 - 2) członek zespołu egzaminacyjnego – 1 godzina za 1 doktoranta.
7. Dodatek za pełnienie funkcji promotora, recenzenta i przewodniczącego komisji egzaminacyjnej, uczestniczących w obronach prac dyplomowych oraz za egzaminowanie studentów oblicza się z uwzględnieniem § 18 ust. 1 i 3 Regulaminu pracy, według stawek określonych w **załączniku nr 4**.
8. W przypadku niepełnego zrealizowania pensum, dodatki, o których mowa w ust. 6 i 7 wypłaca się jedynie za godziny pozostałe po uzupełnieniu braków pensum.
9. Dodatki i wynagrodzenie dodatkowe, o których mowa w ust. 1-5 i 10 przysługują za okres pobierania zasiłków z ubezpieczenia społecznego.
10. Radca prawny otrzymuje wynagrodzenie dodatkowe w wysokości nie niższej niż 80% kosztów zastępstwa procesowego zasądzonego na rzecz Pracodawcy lub przyznanych w ugodzie sądowej, w postępowaniu polubownym, arbitrażu zagranicznym lub postępowaniu egzekucyjnym. Wysokość i termin wypłaty wynagrodzenia określa umowa cywilnoprawna zawarta z radcą prawnym.

XIII. DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§ 53

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 do 10 dnia następnego miesiąca po miesiącu wykonywania pracy uprawniającej do otrzymania tego dodatku.

XIV. DODATEK ZA PRACĘ ZMIANOWĄ

§ 54

1. Pracownicy, o których mowa w § 25 Regulaminu pracy, za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek za pracę zmianową wypłaca się do 10 dnia następnego miesiąca po miesiącu wykonywania pracy uprawniającej do otrzymania tego dodatku.

XV. WYNAGRODZENIE URLOPOWE I ZA CZAS URLOPU

§ 55

1. Wynagrodzenie urlopowe pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ustala się na zasadach i w wysokości określonej w Kodeksie pracy oraz aktach wykonawczych wydanych na podstawie Kodeksu pracy.
2. Wynagrodzenie urlopowe nauczycieli akademickich ustala się na zasadach i w wysokości ustalonej w Ustawie, Kodeksie pracy oraz aktach wykonawczych wydanych na podstawie Kodeksu pracy. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie jego średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeżeli zatrudnienie trwało krócej, średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących na dzień rozpoczęcia urlopu.
3. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy (płatny urlop naukowy oraz płatny urlop dla poratowania zdrowia), oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

XVI. WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§ 56

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia oraz 10% dodatku do wynagrodzenia chorobowego dla pracownika zatrudnionego w Uczelni powyżej 5 lat;
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 przysługuje za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie:
 - 1) do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego;
 - 2) do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia.

3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących w odrębnych przepisach przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:
 - 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego;
 - 2) nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
5. Za czas niezdolności do pracy określonej w niniejszym paragrafie, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
6. Postanowienia niniejszego paragrafu w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

XVII. DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE („TRZYNASTKA”)

§ 57

1. Pracownikom Uczelni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne.
2. Do ustalania wysokości i zasad przyznawania wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 stosuje się przepisy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 wypłaca się nie później niż do 31 marca roku następującego po roku, którego ono dotyczy. W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy przed upływem terminu na wypłatę tego wynagrodzenia, wypłaca się je niezwłocznie po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy.

XVIII. NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 58

1. 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 poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody w uczelni, w której jest zatrudniony w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

6. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
7. 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, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

§ 59

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.

XIX. ODPRAWA EMERYTALNA LUB RENTOWA

§ 60

1. Pracownikowi Uczelni przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Odprawa, o której mowa w ust. 1, przysługuje w Uczelni tylko wówczas, gdy Uczelnia stanowi podstawowe miejsce pracy w rozumieniu Ustawy.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

XX. ODPRAWA POŚMIERTNA

§ 61

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w ust. 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy (zakładowego stażu pracy) i wynosi:
 - 1) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
 - 2) trzymiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
 - 3) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

§ 62

1. Odprawa pośmiertna przysługuje następującym członkom rodziny pracownika:
 - 1) małżonkowi;
 - 2) innym członkom rodziny spełniającym warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
2. Odprawę pośmiertną dzieli się w częściach równych pomiędzy wszystkich uprawnionych członków rodziny. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej, przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty określonej w §61 ust. 2 Regulaminu.

3. Odprawa pośmiertna nie przysługuje członkom rodziny, o których mowa w ust. 1, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie, a odszkodowanie wypłacone przez instytucję ubezpieczeniową jest nie niższe niż odprawa pośmiertna przysługująca zgodnie z §61 ust. 2 Regulaminu albo ust. 2 zdanie drugie niniejszego paragrafu. Jeżeli odszkodowanie jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami.
4. Odprawę wypłaca się na wniosek uprawnionych, nie później niż w terminie 30 dni od dnia złożenia kompletnego wniosku. Wnioskujący o wypłatę odprawy składa oświadczenie dotyczące innych znanych mu uprawnionych, zgodnie z ust. 1, do otrzymania odprawy.

XXI. ODPRAWA PIENIĘŻNA Z TYTUŁU ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ Z PRZYCZYŃ NIEDOTYCZĄCYCH PRACOWNIKA

§ 63

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

XXII. EKWIWALENT ZA NIEWYKORZYSTANY URLOP WYPOCZYNKOWY

§ 64

1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny, ustalony na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
2. Uczelnia nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z Uczelnią bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z Uczelnią.
3. Pracownikom przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego na zasadach i w wysokości określonej w aktach wykonawczych wydanych na podstawie Kodeksu pracy.
4. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypłaca się niezwłocznie po ustaniu stosunku pracy.

XXIII. EKWIWALENT ZA PRANIE ODZIEŻY ROBOCZEJ LUB UŻYWANIE WŁASNEJ ODZIEŻY I OBUWIA ROBOCZEGO ORAZ REFUNDACJA KOSZTÓW ZAKUPU OKULARÓW

§ 65

1. Pracownikom na zasadach określonych w Regulaminie pracy i przepisach powszechnie obowiązujących przysługują środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.
2. W przypadkach wskazanych w Zarządzeniu Rektora dopuszcza się używanie przez pracowników własnej odzieży i obuwia roboczego, przy czym pracodawca zobowiązany jest wypłacić ekwiwalent za jej zakup. Wysokość ekwiwalentu za używanie własnej odzieży roboczej i zasady wypłaty określa Zarządzenie Rektora, uwzględniające aktualne ceny.
3. Pracownikom wykonującym pranie odzieży roboczej i ochronnej we własnym zakresie przysługuje z tego tytułu ekwiwalent pieniężny w kwocie określonej w **załączniku nr 24**.
4. Ekwiwalent za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego wypłacany jest z dotu za półroczne okresy rozliczeniowe: od 1 stycznia do 30 czerwca i od 1 lipca do 31 grudnia.

5. Pracownicy otrzymują ekwiwalent w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy i do okresu zatrudnienia.
6. Ekwiwalent w danym okresie rozliczeniowym ulega proporcjonalnemu obniżeniu w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Ekwiwalent nie przysługuje pracownikom za okresy: macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego, udzielonych na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy, a także urlopu bezpłatnego, urlopu dla poratowania zdrowia, okresu odbywania służby wojskowej lub służby zastępczej.
7. W celu dokonania wypłaty ekwiwalentu kierownicy jednostek organizacyjnych sporządzają w okresach półrocznych i składają w Zespole Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz Ochrony Przeciwpowodzi wniosek sporządzony zgodnie ze wzorem określonym w **załączniku nr 23**, w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po zakończeniu okresu rozliczeniowego (tj. odpowiednio do 10 lipca lub do 10 stycznia).
8. Zasady refundacji kosztów zakupu okularów, samych szkielek bez opraw albo soczewek kontaktowych korygujących wzrok pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe określa odrębne zarządzenie Rektora.

XXIV. ZWROT KOSZTÓW PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ

§ 66

1. Pracownikowi Uczelni wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.
2. Pracownikom Uczelni z tytułu podróży służbowej przysługują świadczenia na zasadach i w wysokości wynikającej z przepisów określających wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju.
3. Zasady odbywania podróży służbowych na obszarze kraju przez pracowników oraz rozliczania podróży wykonawców umów cywilnoprawnych określa zarządzenie Rektora.
4. Zasady kierowania pracownikami i osobami wykonującymi umowy cywilno-prawne za granicę oraz zasady odbywania podróży służbowych poza granicami kraju określa zarządzenie Rektora.

XXV. ZWROT KOSZTÓW ZA UŻYWANIE WŁASNEGO SAMOCHODU DO CELÓW SŁUŻBOWYCH DO JAZD LOKALNYCH

§ 67

1. Pracownikowi przysługuje zwrot kosztów za używanie własnego samochodu do celów służbowych dojazdów lokalnych w wysokości maksymalnych stawek określonych w obowiązującym rozporządzeniu.
2. Na zasadach określonych w umowie z pracownikiem określić można miesięczny limit kilometrów na jazdy lokalne.

XXV. POSTANOWIENIA PRZEJŚCIOWE

§ 68

1. Do czasu zmian treści stosunków pracy łączących pracowników z Uczelnią poprzez stanowiska:
 - 1) profesorów – rozumie się także stanowiska profesorów zwyczajnych;
 - 2) profesorów uczelni – rozumie się także stanowiska profesorów nadzwyczajnych.

2. Przyznane okresowe składniki wynagrodzeń, w tym dodatki specjalne, wypłacane są na dotychczasowych zasadach, wysokości i w okresie, na który zostały przyznane.

XVI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 69

Bezpośredni przełożeni pracowników mają obowiązek odebrania oświadczenia o zapoznaniu ich z postanowieniami Regulaminu w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie Regulaminu, zaś oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem (załącznik nr 1.) umieszcza się w jego aktach osobowych.

§ 70

1. Zmiany umów o pracę zawartych z pracownikami Uczelni związane z koniecznością dostosowania ich treści do Regulaminu zostaną dokonane w terminie sześciu miesięcy od dnia wejścia w życie Regulaminu, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Z dniem wejścia w życie przepisów Regulaminu przestają obowiązywać kategorie zaszeregowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, wskazane w umowach o pracę. Minimalne stawki wynagrodzeń na poszczególnych stanowiskach pracy dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określają **załączniki 9,10,11,12.**

§ 71

1. Zasady zatrudniania i zwalniania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w zakresie nieuregulowanym w niniejszym Regulaminie określa Regulamin pracy.
2. Zasady ustalania zakresu obowiązków pracowników niebędących nauczycielami akademickimi dla poszczególnych grup pracowników i rodzajów stanowisk, w tym zasady dotyczące czasu pracy oraz udzielania urlopu wypoczynkowego określa Regulamin pracy.

§ 72

W Uczelni tworzy się Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, na zasadach określonych w odrębnym regulaminie.

§ 73

W sprawach nieuregulowanych w Regulaminie stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące.

§ 74

Treść Regulaminu została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi.

§ 75

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

(imię i nazwisko)

(jednostka organizacyjna)

**OŚWIADCZENIE O ZAPOZNANIU SIĘ Z REGULAMINEM WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW UNIwersYTETU EKONOMICZNEGO W KRAKOWIE**

Niniejszym oświadczam, że zapoznałem/am się z treścią Regulaminu wynagradzania pracowników obowiązującego w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie, wprowadzonego Zarządzeniem Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie nr w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania pracowników Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

Kraków, dnia _____ r.

(podpis pracownika)

**MIESIĘCZNE MINIMALNE STAWKI WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
NAUCZYCIELI AKADEMICKICH ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH
BADAWCZYCH, BADAWCZO-DYDAKTYCZNYCH I DYDAKTYCZNYCH**

Lp.	Grupa stanowisk	Stanowisko	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze miesięcznie – procent wynagrodzenia profesora	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze
	1	2	3	4
1	Profesorowie	Profesor, Profesor wizytujący	100%	6 410
		Profesor Uczelni posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	90%	5 769
		Profesor Uczelni lub Profesor wizytujący, posiadający stopień naukowy doktora	83%	5 321
2	Adiunkci, starsi wykładowcy	Adiunkt albo starszy wykładowca posiadający stopień naukowy doktora	73%	4 680
		Starszy wykładowca nieposiadający stopnia naukowego	56%	3 590
3	Asystenci, wykładowcy, lektorzy, instruktorzy	Asystent	56%	3 590
		Wykładowca, lektor	53%	3 398
		Instruktor	50%	3 205

MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE LUB ZAJMUJĄCYCH STANOWISKA KIEROWNICZE

Lp.	Funkcja/Stanowisko	Stawka dodatku funkcyjnego – procent wynagrodzenia profesora	
		Minimalny	Maksymalny
	1	2	3
1	Prorektor	50% (3 205)	55% (3 525)
2	Dziekan Kolegium, Dyrektor Szkoły Doktorskiej	30% (1 923)	40% (2 565)
3	Prodziekan Kolegium */(więcej niż jedna dyscyplina)	4,5% (288)	8% (513)
4	Dyrektor Instytutu	30% (1 923)	35% (2 244)
5	Zastępca Dyrektora Instytutu ds. studenckich **/ (dodatek uzależniony od ilości prowadzonych kierunków i liczby studentów)	12% (770)	22% (1410)
6	Przewodniczący Rady Dyscypliny	20% (1 282)	24% (1538)
7	Zastępca Przewodniczącego Rady Dyscypliny,	10% (641)	13% (833)
8	Kierownik Katedry, Centrum Językowego, Studium ***/	10% (641)	22% (1 410)
9	Zastępca Kierownika Centrum Językowego, Studium ***/	4,5% (288)	12% (769)
10	Kierownik Zespołu Lektorów	4,5% (288)	10% (641)
11	Koordynator studiów doktoranckich	8% (513)	12% (770)
12	Dyrektor/kierownik jednostki pozakolagialnej ****/	nie dotyczy	65% (4160)

Zasady przyznawania dodatków funkcyjnych z uwzględnieniem zapisów art. 138 ust. 2 Ustawy:

*/ Prodziekan Kolegium otrzymuje:

- a) dodatek minimalny w Kolegium liczącym do 200 pracowników;
- b) dodatek stanowiący średnią arytmetyczną stawek minimalnych i maksymalnych w Kolegium liczącym 201 do 300 pracowników;
- c) dodatek maksymalny w Kolegium liczącym powyżej 300 pracowników;

**/ Zastępca Dyrektora Instytutu ds. Studenckich otrzymuje:

- a) dodatek minimalny w Instytucie prowadzącym 3 kierunki studiów i kształcącym do 1 tys. studentów;
- b) dodatek stanowiący średnią arytmetyczną stawek minimalnych i maksymalnych w Instytucie prowadzącym 4 kierunki studiów i kształcącym do 3 tys. studentów;
- c) dodatek maksymalny w Instytucie prowadzącym 5 i więcej kierunków studiów i kształcącym powyżej 3 tys. studentów;

***/ Kierownicy lub zastępcy kierowników jednostek organizacyjnych otrzymują:

- a) dodatek minimalny przy zatrudnieniu co najmniej 5 pracowników (nauczycieli akademickich, pracowników laboratoryjnych i pomocniczych wspierających procesy badawcze i dydaktyczne) wraz z kierownikiem zatrudnionych w podstawowym miejscu pracy;
- b) dodatek stanowiący średnią arytmetyczną stawek minimalnych i maksymalnych przy zatrudnieniu co najmniej 11 pracowników (nauczycieli akademickich, pracowników laboratoryjnych i pomocniczych wspierających procesy badawcze i dydaktyczne) zatrudnionych w podstawowym miejscu pracy, (od 01.10.2020 co najmniej 13);
- c) dodatek maksymalny przy zatrudnieniu co najmniej 16 pracowników (nauczycieli akademickich, pracowników laboratoryjnych i pomocniczych wspierających procesy badawcze i dydaktyczne) wraz z kierownikiem zatrudnionych w podstawowym miejscu pracy, (od 01.10.2020 co najmniej 18);

****/ Z uwzględnieniem zasady samofinansowania jednostek pozakolagialnych (§29 ust. 1 Statutu) możliwość przyznania dodatku oraz jego wysokość warunkowane są liczbą pracowników jednostki oraz skalą realizowanych działań przez jednostkę. Dyrektor/kierownik jednostki pozakolagialnej może zajmować stanowisko bez przyznania dodatku funkcyjnego.

**WYNAGRODZENIE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
ZA GODZINY PONADWYMIAROWE,
DODATEK ZA ZAJĘCIA PROWADZONE W JĘZYKU OBCYM ORAZ INNE DODATKI**

Lp.	Stanowisko i kwalifikacje	Wynagrodzenie za godzinę ponadwymiarową (procent wynagrodzenia profesora)				Dodatek za godzinę zajęć dydaktycznych prowadzonych w ramach pensum w j. obcym (procent wynagrodzenia profesora)	
		studia stacjonarne i niestacjonarne I i II stopnia oraz jednolite magisterskie	studia stacjonarne i niestacjonarne III stopnia	studia stacjonarne i niestacjonarne I i II stopnia prowadzone w j. obcym	studia stacjonarne i niestacjonarne III stopnia prowadzone w j. obcym	studia I i II stopnia	kształcenie doktorantów (w tym studia III stopnia)
		1	2	3	4	5	6
1	Profesor, Profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy	115 (1,8%)	128 (2,0%)	225 (3,5%)	308 (4,8%)	110 (1,7%)	180 (2,8%)
2	Profesor Uczelni, Profesor wizytujący posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego	96 (1,5%)	106 (1,65%)	191 (2,97%)	266 (4,1%)	95 (1,48%)	160 (2,5%)
3	Profesor Uczelni posiadający stopień naukowy doktora	84 (1,3%)	94 (1,46%)	154 (2,4%)	169 (2,6%)	70 (1,1%)	135 (2,1%)
4	Adiunkt, starszy wykładowca	85 (1,33%)	94 (1,46%)	154 (2,4%)	169 (2,6%)	70 (1,1%)	135 (2,1%)
5	Asystent, wykładowca, lektor, instruktor	60 (0,94%)	64 (1,0%)	118 (1,85%)	159 (2,48%)	60 (0,9%)	95 (1,48%)

Stawki za pełnienie funkcji promotora, recenzenta i przewodniczącego komisji egzaminacyjnej, uczestniczących w obronach prac dyplomowych oraz za egzaminowanie studentów, o których mowa w 52 ust. 7 Regulaminu wynoszą:

- 1) za pracę licencjacką – (0,46% wynagrodzenia profesora) tj. 30 zł za 1 godzinę;
- 2) za pracę magisterską – (0,62% wynagrodzenia profesora) tj. 40 zł za 1 godzinę;
- 3) za egzaminowanie studentów – (0,62% wynagrodzenia profesora) tj. 40 zł za 1 godzinę.

JEDNORAZOWE WYNAGRODZENIA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH W POSTĘPOWANIACH AWANSOWYCH

Lp.	Funkcja/dodatek z tytułu	Wynagrodzenie jednorazowe/dodatek – procent wynagrodzenia profesora	Uwagi
	1	2	3
1	Promotor w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora	83%	Przysługuje po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia
2	Promotor pomocniczy w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora	50%	
3	Recenzent w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora	27%	Przysługuje po sporządzeniu recenzji
4	Recenzent w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego	33%	
5	Recenzent w postępowaniu w sprawie nadania tytułu profesora	40%	
6	Przewodniczący, sekretarz komisji habilitacyjnej	33%	Przysługuje po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia
7	Członek komisji habilitacyjnej	17%	

DODATEK ZWIĄZANY Z UDZIAŁEM W PRACACH KOMISJI REKRUTACYJNEJ NA STUDIA I DO SZKOŁY DOKTORSKIEJ

Lp.	Funkcja w komisji	Liczba kandydatów	Maksymalna stawka dodatku – procent wynagrodzenia profesora
	1	2	3
1	Przewodniczący	do 100	20,28% (1300)
2	Sekretarz (UKR + pomocniczy)		20,28% (1300)
3	Członek		15,60% (1000)
4	Przewodniczący	101-1000	23,40% (1500)
5	Sekretarz (UKR + pomocniczy)		23,40% (1500)
6	Członek		18,72% (1200)
7	Przewodniczący	1001-5000	28,08% (1800)
8	Sekretarz (UKR + pomocniczy)		28,08% (1800)
9	Członek		20,28% (1300)
10	Przewodniczący	powyżej 5000	39,00% (2500)
11	Sekretarz (UKR + pomocniczy)		39,00% (2500)
12	Członek		26,52% (1700)

**DODATEK DO WYNAGRODZENIA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
ZA SPRAWOWANIE OPIEKI
LUB KIEROWANIE STUDENCKIMI PRAKTYKAMI ZAWODOWYMI**

Lp.	Liczba studentów	Maksymalna roczna stawka dodatku - procent wynagrodzenia profesora
		Opiekun
	1	2
1	do 10	10,92% (700)
2	11-20	14,04% (900)
3	21-30	18,72% (1 200)
4	31-50	21,84% (1 400)
5	51-70	24,96% (1 600)
6	71-100	29,64% (1 900)
7	powyżej 100	35,88% (2 300)

**MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO DLA PRACOWNIKÓW
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI
PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE
LUB ZAJMUJĄCYCH
STANOWISKA KIEROWNICZE**

Lp.	Grupa dodatku funkcyjnego kolumna 5 załączników nr 9 i 10	Stawka dodatku funkcyjnego - procent wynagrodzenia profesora	
		Minimalna	Maksymalna
	1	2	3
1	1	2,1% (135)	7,7% (494)
2	2	3,2% (206)	8,9% (571)
3	3	4,1% (263)	12,8% (821)
4	4	7,2% (462)	30% (1 923)
5	5	20% (1 282)	50% (3 205)

STANOWISKA, KWALIFIKACJE I MINIMALNE WYNAGRODZENIE ZASADNICZE PRACOWNIKÓW ADMINISTRACJI

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		minimalne wynagrodzenia zasadnicze – procent wynagrodzenia profesora	Grupa dodatku funkcyjnego Załącznik nr 8
		wykształcenie	liczba lat pracy		
	1	2	3	4	5
1	Dyrektor departamentu	Wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	100% (6410)	5
2	Główny księgowy	wg odrębnych przepisów		85,80% (5500)	5
3	Zastępca dyrektora departamentu	Wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	85,80% (5500)	4
4	Audytor wewnętrzny	wg odrębnych przepisów		54,60% (3500)	-
5	Kierownik jednostki administracji – działu, dziekanatu, redaktor naczelny	Wyższe	6	54,60% (3500)	3
6	Zastępca kierownika: jednostki administracji, szkoły, redaktora naczelnego, kierownik domu studenckiego, główny specjalista	Wyższe	5	46,80% (3000)	2,3 ^{*/}
7	Radca prawny – koordynator	wg odrębnych przepisów		54,60% (3500)	3
8	Pełnomocnik do spraw bezpieczeństwa i ochrony informacji niejawnych			46,80% (3000)	-
9	Kierownik sekcji, samodzielne stanowiska	Wyższe	5	46,80% (3000)	1 ^{**/}
10	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		46,80% (3000)	-
11	Starszy specjalista w zakresie prac finansowych, ekonomicznych, administracyjnych; sekretarz wydawnictwa, starszy redaktor	Wyższe	5	40,56% (2600)	-
12	Specjalista w zakresie prac finansowych, ekonomicznych lub administracyjnych; redaktor	Wyższe	3	39% (2500)	-
		Średnie	8		
13	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		39% (2500)	-
14	Starszy (lub samodzielny): referent ekonomiczny, administracyjny, finansowy, księgarz, kasjer, księgowa, magazynier	Wyższe	-	37,44% (2400)	-
		Średnie	4		

15	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		37,44% (2400)	-
16	Inspektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy			35,88% (2300)	-
17	Referent, magazynier, księgarz, księgowa	Średnie		35,88% (2300)	-

*/ kierownik Ds. Merkury;

**/ dodatek przysługuje pracownikom kierującym zespołem osób liczącym nie mniej niż 5 osób łącznie z osobą kierującą;

STANOWISKA, KWALIFIKACJE I MINIMALNE WYNAGRODZENIE ZASADNICZE PRACOWNIKÓW TECHNICZNYCH

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne		minimalne wynagrodzenia zasadnicze – procent wynagrodzenia profesora	Grupa dodatku funkcyjnego Załącznik nr 8
		wykszałcenie	liczba lat pracy		
	1	2	3	4	5
1	Kierownik działu	wyższe ekonomiczne lub techniczne	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	54,60% (3500)	3, 4*/
2	Zastępca kierownika działu	wyższe ekonomiczne lub techniczne	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	46,80% (3000)	2, 3*/
3	Kierownik Sekcji, starszy administrator systemów komputerowych, starszy programista aplikacji, starszy administrator zintegrowanych systemów zarządzania;	wyższe ekonomiczne lub techniczne	4, w tym 2 na stanowisku samodzielnym	46,80% (3000)	1
4	Starszy specjalista: do spraw dydaktyki, badań, informatyki, inżynierijno-technicznych;	Wyższe	8 w tym 4 na stanowisku samodzielnym	40,56% (2600)	-
5	Specjalista do spraw: dydaktyki, badań, informatyki, inżynierijno-technicznych;	Wyższe	3	39% (2500)	-
		Średnie	6		-
6	Administrator zintegrowanych systemów zarządzania, administrator systemów komputerowych;	Wyższe	3	39% (2500)	-
		Średnie	4		-
7	Programista aplikacji	Wyższe	2	39% (2500)	-
		Średnie	4		-
8	Młodszy programista aplikacji, młodszy administrator systemów komputerowych, młodszy administrator zintegrowanych systemów zarządzania	Wyższe	-	37,44% (2400)	-
		Średnie	2		-
9	Starszy technik, starszy operator edytorów tekstu;	Średnie	3	37,44% (2400)	-
10	Konserwator sieci, konserwator systemów komputerowych;	Średnie	2	35,88% (2300)	-
11	Technik teleinformatyk, operator edytorów tekstu;	Średnie	-	35,88% (2300)	-

*/ dotyczy dyrektora Centrum Systemów Informatycznych

STANOWISKA, KWALIFIKACJE I MINIMALNE WYNAGRODZENIE ZASADNICZE PRACOWNIKÓW OBSŁUGI

Lp.	Stanowisko	Minimalne wymagania kwalifikacyjne i doświadczenie zawodowe		Minimalne wynagrodzenie zasadnicze – procent wynagrodzenia profesora
		Wykształcenie	Liczba lat pracy	
	1	2	3	4
1	Sprzątająca, pracownik gospodarczy, pokojowa, strażnik ochrony mienia, portier, szatniarz, konserwator, portier-operator, pracownik do prac ciężkich, strażnik otoczenia;	Pracownicy przyuczeni, posiadający umiejętności fachowe w zakresie potrzebnym do wykonywania prac wykształcenie podstawowe,	-	33,85% (2170)
2	Starsza: sprzątająca, pracownik gospodarczy, pokojowa, strażnik ochrony mienia, portier, szatniarz, konserwator, gospodarz "Chatki", portier operator, pracownik do prac ciężkich, strażnik otoczenia;	Pracownicy wykwalifikowani, posiadający umiejętności fachowe w zakresie wymaganym do wykonywania prac pod nadzorem lub samodzielnie, wykształcenie podstawowe, kursy lub uprawnienia	1	34,32% (2200)
3	Malarz, stolarz, ślusarz, hydraulik, spawacz, elektryk, operator maszyn introligatorskich, introligator, drukarz, ratownik;	Pracownicy wysoko wykwalifikowani, legitymujący się dyplomem technika lub mistrza w zawodzie, w zakresie którego wykonują samodzielnie trudne i precyzyjne prace, wykształcenie zawodowe, średnie, wyższe	2	35,88% (2300)
4	Kierowca sam. Osobowego;	Kierowca samochodu osobowego – według odrębnych przepisów		37,44% (2400)
5	Kierowca samochodu ciężarowego;	Kierowca samochodu ciężarowego – według odrębnych przepisów		39% (2500)
6	Kierowca autobusu;	Kierowca autobusu – według odrębnych przepisów		40,56% (2600)

STANOWISKA, KWALIFIKACJE I MINIMALNE WYNAGRODZENIE ZASADNICZE PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH ORAZ BIBLIOTEKARZY DYPLOMOWANYCH

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego – procent wynagrodzenia profesora
		Wykształcenie	liczba lat pracy i wymagana praktyka	
	1	2	3	4
1.	Starszy kustosz dyplomowany*/	wyższe magisterskie	6 lat na stanowisku kustosza dyplomowanego	54,60% (3500)
2.	Kustosz dyplomowany*/	wyższe magisterskie	14 lat w bibliotece naukowej oraz spełnienie wymagań określonych w zał. nr 4 do Statutu UEK	46,80% (3000)
3.	Kustosz biblioteczny	wyższe magisterskie	10 lat w bibliotece naukowej	40,56% (2600)
4.	Starszy bibliotekarz	wyższe magisterskie	6 lat w bibliotece naukowej	37,44% (2400)
		wyższe na poziomie studiów I stopnia (licencjat)	8 lat w bibliotece naukowej	
5.	Bibliotekarz	wyższe magisterskie	—	35,88% (2300)
		wyższe na poziomie studiów I stopnia (licencjat)	3 lata w bibliotece naukowej	
		studium bibliotekarskie	4 lata w bibliotece naukowej	
		Średnie	6 lat w bibliotece naukowej	
6.	Młodszy bibliotekarz	wyższe na poziomie studiów I stopnia (licencjat)	—	34,32% (2200)
		studium bibliotekarskie	—	
		Średnie	—	
7.	Starszy magazynier biblioteczny	Średnie	4 lata pracy w bibliotece	34,32% (2200)
8.	Magazynier biblioteczny	średnie	—	33,85% (2170)

*/ obowiązujące od 01.10.2020 r.

**MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA PRACOWNIKÓW BIBLIOTECZNYCH**

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego - procent wynagrodzenia profesora	
		Minimalny	Maksymalny
	1	2	3
1	Dyrektor biblioteki głównej	7,2% (462)	41% (2 629)
2	Zastępca dyrektora biblioteki głównej	1,6% (103)	30% (1 923)
3	Kierownik oddziału (sekcji) w bibliotece głównej	1,4% (90)	9% (577)

pieczęć jednostki

WNIOSEK O PRYZNANIE DODATKU ZADANIOWEGO

JM REKTOR

Wnioskuje o przyznanie dodatku ZADANIOWEGO w związku z:

- ☐ okresowym zwiększeniem obowiązków ☐ powierzeniem dodatkowych zadań
☐ charakterem pracy ☐ warunkami wykonywania pracy

I. DANE PRACOWNIKA, KTÓREGO DOTYCZY WNIOSEK

Nazwisko i Imię			
Stanowisko			
Katedra/Dział			
Proponowany okres dodatku	od	20	r. do
Proponowany procent wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego	% (nie więcej niż 80%)		
Wysokość wynagrodzenia zasadniczego + dodatku funkcyjnego			
Miesięczny skutek finansowy przyznania dodatku			
Łączny skutek finansowy przyznania dodatku			
Źródło finansowania			
Miejsce powstawania kosztów (jednostka)			
UZASADNIENIE (w szczególności należy wskazać/wymienić zakres dodatkowych obowiązków/zadań):			
(data, podpis i pieczęć bezpośredniego przełożonego)			

Akceptacja źródła finansowania i potwierdzenie dostępności środków przez Głównego Księgowego: _____ (data, podpis i pieczęć Głównego Księgowego)	Akceptacja źródła finansowania i zasadności wniosku: _____ (data, podpis i pieczęć kierownika jednostki) _____ (data, podpis i pieczęć kierownika projektu – jeśli dotyczy)
--	--

II. DECYZJA REKTORA

przyznaję / nie przyznaję

.....

.....

.....

.....

(data, podpis i pieczęć Rektora)

OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA

Oświadczam, że przyjmuję określone we wniosku dodatkowe obowiązki lub zadania i zobowiązuję się do ich wykonywania zgodnie z moją najlepszą wiedzą i umiejętnościami.

Oświadczam, że zapoznałem/am się z decyzją w sprawie przyznania dodatku i otrzymałem/am jej kopię oraz, że ją akceptuję.

(data i podpis pracownika)

SPOSÓB OBLICZANIA STAWKI GODZINOWEJ DODATKU PROJEKTOWEGO

Oznaczenia:

W – aktualna stawka wynagrodzenia zasadniczego pracownika
P – stawka procentowa premii regulaminowej
S – stawka procentowa dodatku stażowego
T – dodatkowe wynagrodzenie roczne (13. pensja) równe $8,5 \% \times (W+W*S+W*P)$
G – uśredniona liczba godzin w miesiącu – 168 godzin
K – aktualna stawka godzinowa
Z – stawka godzinowa dodatku projektowego
Q – stawka godzinowa rozliczana w projekcie
A – mnożnik stawki godzinowej dodatku projektowego, przy czym $0\% \leq A \leq 500\%$
U – pochodne wynagrodzenia stanowiące koszty pracodawcy (ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe i Fundusz Pracy)

1. Wyliczenie aktualnej stawki godzinowej:

1) dla nauczycieli akademickich:

$$K = [(W+W*S)+T]/G$$

2) dla pracowników nie będących nauczycielami akademickimi:

$$K = [(W+W*S+W*P)+T]/G$$

2. Stawka godzinowa dodatku projektowego:

$$Z = K*A$$

3. W projekcie rozliczana jest stawka godzinowa brutto, tj. stawka wyliczona zgodnie z pkt 2, powiększona o koszty pracodawcy (ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe i Fundusz Pracy)

$$Q = Z+U$$

pieczęć jednostki

WNIOSEK O PRYZNANIE DODATKU PROJEKTOWEGO WRAZ Z ANEKSEM

JM REKTOR

Jako kierownik projektu wnioskuję o przyznanie dodatku PROJEKTOWEGO w stawce godzinowej / w miesięcznej kwocie zryczałtowanej*/ w związku z wykonywaniem dodatkowej pracy w ramach projektu pn. _____

I. DANE PRACOWNIKA, KTÓREGO DOTYCZY WNIOSEK

Nazwisko i Imię			
Stanowisko/grupa pracownicza			
Jednostka zatrudniająca			
Proponowany okres dodatku	od	20	r. do
Szacunkowa liczba godzin pracy na rzecz projektu/średniomiesięcznie			
Wartość aktualnej stawki godzinowej			
Proponowana wysokość stawki godzinowej / miesięcznej kwoty zryczałtowanej * dodatku projektowego			
Łączny maksymalny skutek finansowy przyznania dodatku/średniomiesięcznie			
Źródło finansowania			
Miejsce powstawania kosztów (jednostka)			
UZASADNIENIE: (szczegółowe uzasadnienie wniosku, w tym zakres zadań)			
_____ (data, podpis i pieczęć kierownika projektu)			
Akceptacja bezpośredniego przełożonego			
_____ (data, podpis i pieczęć bezpośredniego przełożonego)			
Akceptacja źródła finansowania i potwierdzenie dostępności środków przez Głównego Księgowego:		Akceptacja źródła finansowania i zasadności wniosku:	
_____ (data, podpis i pieczęć Głównego Księgowego)		_____ (data, podpis i pieczęć kierownika jednostki koordynującej/ kierownika pionu)	

(data, podpis i pieczęć Rektora)

*/niepotrzebne skreślić;

KZ-_____

Kraków,_____

A N E K S

do umowy o pracę / mianowania^{*/}, zawartej / zawartego^{*/} w dniu _____, nr _____,

zawarty dnia _____, przez:^{***}/

Rektora reprezentującego Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie („Pracodawca”),
z Panią / Panem^{*/} _____, zatrudnioną/nym na stanowisku _____, w jednostce
organizacyjnej _____ („Pracownik”).

1. W związku z realizacją projektu nr _____ pod nazwą _____, finansowanego ze środków zewnętrznych, w okresie od dnia _____ do dnia _____, zostaje Pracownikowi przyznany:
 - a) **dodatek projektowy w stawce godzinowej** ^{**}/ w wysokości _____ zł/godz., przy czym maksymalna liczba godzin, jaką Pracownik może przeznaczyć na pracę na rzecz projektu wynosi _____.
 - b) **dodatek projektowy w kwocie zryczałtowanej** ^{**}/ w wysokości miesięcznie _____ zł, co stanowi równoważność _____ godz. pracy po stawce _____ zł/godz.
2. Dodatek projektowy przysługuje za każdą efektywną godzinę pracy wykonywaną przy realizacji powyższego projektu wskazaną w karcie czasu pracy Pracownika.
3. Zakres obowiązków Pracownika ustalony przez kierownika projektu i/lub jednostki stanowi Załącznik do niniejszego Aneksu.
4. Stawka godzinowa dodatku projektowego została wyliczona w sposób określony w Załączniku nr 15 do Regulaminu wynagradzania, na podstawie aktualnie otrzymywanego wynagrodzenia.
5. Prace na rzecz projektu Pracownik wykonuje w podstawowym czasie pracy, z tym, że maksymalna liczba godzin, jaką Pracownik może przeznaczyć w ciągu miesiąca na pracę na rzecz wszystkich projektów realizowanych w ramach dodatku projektowego nie może przekroczyć 84 godzin miesięcznie.
6. Przedłużenie terminu realizacji projektu może stanowić podstawę do dalszej wypłaty dodatku projektowego, pod warunkiem zapewnienia środków finansowych w budżecie projektu i zawarcia kolejnego aneksu do umowy o pracę.
7. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostają niezmienione.

(data, podpis i pieczęć Rektora)

(data i podpis Pracownika)

^{*/} niepotrzebne skreślić

^{**}/ wypełnić właściwe

^{***}/ wypełnia Dział Zasobów Ludzkich

pieczęć jednostki

WNIOSEK O ODDELEGOWANIE WRAZ Z ANEKSEM

JM REKTOR

Jako kierownik projektu wnioskuję o oddelegowanie Pracownika w związku z wykonywaniem pracy w ramach projektu pn. _____

I. DANE PRACOWNIKA, KTÓREGO DOTYCZY WNIOSEK

Nazwisko i Imię			
Stanowisko/grupa pracownicza			
Jednostka zatrudniająca			
Proponowany okres oddelegowania	od _____ 20__ r. do _____ 20__ r.		
Wymiar etatu - % oddelegowania			
Wynagrodzenie zasadnicze w ramach oddelegowania			
Dodatek stażowy			
Premia			
Źródło finansowania			
Miejsce powstawania kosztów (jednostka)			
UZASADNIENIE: (szczegółowe uzasadnienie wniosku, w tym zakres zadań)			
_____ (data, podpis i pieczęć kierownika projektu)			
Akceptacja bezpośredniego przełożonego			
_____ (data, podpis i pieczęć bezpośredniego przełożonego)			
Akceptacja źródła finansowania i potwierdzenie dostępności środków przez Głównego Księgowego:		Akceptacja źródła finansowania i zasadności wniosku:	
_____ (data, podpis i pieczęć Głównego Księgowego)		_____ (data, podpis i pieczęć pracownika kierownika jednostki koordynującej/ kierownika pionu)/*	

(data, podpis i pieczęć Rektora)

*/ nie dotyczy projektów realizowanych przez MSAP w oparciu o pełnomocnictwo Rektora;

KZ- _____

Kraków, _____

A N E K S

do umowy o pracę / mianowania^{*/}, zawartej / zawartego^{*/} w dniu _____, nr _____,

zawarty dnia _____, przez^{**/}:

Rektora reprezentującego Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie („Pracodawca”),

z Panią / Panem^{*/} _____, zatrudnioną/nym na stanowisku _____, w jednostce organizacyjnej _____ („Pracownik”).

1. W związku z realizacją projektu nr _____ pod nazwą _____, finansowanego ze środków zewnętrznych, wymiar czasu pracy związany z obowiązkami wykonywanymi przez Pracownika na stanowisku _____, zostaje zmniejszony do _____, równocześnie przekazuje się _____ wymiaru etatu na rzecz projektu na okres od _____ do _____.
2. Wysokość dotychczasowego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego ulega zmniejszeniu do kwoty _____ zł miesięcznie. Jednocześnie na okres wskazany w pkt 1 przyznaje się Pracownikowi wynagrodzenie zasadnicze za pracę na rzecz projektu w kwocie _____ zł miesięcznie. Łącznie wynagrodzenie zasadnicze w okresie wskazanym w pkt 1 wynosi _____ zł miesięcznie.
3. Zakres czynności Pracownika stanowi Załącznik do niniejszego Aneksu.
4. Przedłużenie terminu realizacji projektu może stanowić podstawę do dalszego oddelegowania, pod warunkiem zapewnienia środków finansowych w budżecie projektu i zawarcia kolejnego aneksu do umowy o pracę/mianowania^{*/}.
5. Pozostałe warunki umowy o pracę/mianowania^{*/} pozostają niezmienione.

(data, podpis i pieczęć Rektora)

(data i podpis Pracownika)

^{*/} niepotrzebne skreślić;

^{**/} wypełnia Dział Spraw Pracowniczych;

Kraków, dnia _____

pieczęć jednostki

Sekcja Płac

**WNIOSEK O WYPŁATĘ PREMII UZNANIOWEJ
PRACOWNIKOM NIEBĘDĄCYM NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

Zgodnie z Regulaminem wynagradzania proszę o wypłacenie **premii uznaniowej** niżej wymienionym pracownikom, za miesiąc: _____.

Lp.	Nazwisko i imię pracownika	% premii uznaniowej

Uzasadnienie przyznania premii uznaniowej:

.....
.....

(data i podpis kierownika jednostki)

(akceptacja kierownika pionu)

ZATWIERDZAM

(data i podpis Rektora)

Kraków, dnia _____

(nazwisko i imię)

(nazwa jednostki)

Sekcja Płac

**WNIOSEK O ROZLICZENIE ROCZNEGO PENSUM PO SEMESTRZE ZIMOWYM
I WYPŁATĘ GODZIN PONADWYMIAROWYCH ORAZ DODATKU ZA ZAJĘCIA PROWADZONE W
JĘZYKU OBCYM
DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH**

W związku z wypracowaniem rocznego pensum w wymiarze _____ godzin za rok akademicki _____, proszę o rozliczenie wykonanych zajęć dydaktycznych oraz wcześniejszą wypłatę z tytułu godzin ponadwymiarowych oraz dodatku.

Oświadczam, że w roku akademickim _____ mój wymiar pensum nie ulegnie zmianie.* /

W przypadku powstania nadpłaty z tytułu godzin ponadwymiarowych po rocznym rozliczeniu wyrażam zgodę na potrącenie zaległych kwot z bieżącego wynagrodzenia.

(podpis osoby składającej wniosek i oświadczenie)

Załączniki:

1. Sprawozdanie z wykonania zajęć dydaktycznych (opieczątowane i podpisane przez: pracownika, kierownika jednostki, inny podmiot zlecający zajęcia oraz Dyrektora Instytutu).
2. Lista seminarzystów (potwierdzona przez właściwy dziekanat/dział).

* / dotyczy zmiany stanowiska

JM REKTOR

WNIOSEK

**o przyznanie nagrody Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie
za uzyskanie tytułu naukowego profesora lub stopnia naukowego doktora habilitowanego**

Zwracam się z uprzejmą prośbą o przyznanie nagrody za uzyskanie:

Tytułu naukowego profesora / stopnia naukowego doktora habilitowanego^{*/}

przez Pana/Panią

(tytuł / stopień naukowy, imię i nazwisko)

Dziekan Kolegium

Kierownik Katedry

(data, podpis i pieczęć)

(data, podpis i pieczęć)

Opinia właściwej komisji do spraw badań naukowych:

Komisja rekomenduje:

- a) przyznać nagrodę za awans naukowy w wysokości _____ zł
- b) nie przyznawać nagrody za awans naukowy

(uzasadnienie: _____

_____)

Kraków, dnia _____

Przewodniczący Komisji

(podpis)

^{*/} niepotrzebne skreślić

JM REKTOR

WNIOSEK
o przyznanie nagrody zespołowej Rektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie
za osiągnięcia naukowe

Zwracam się z uprzejmą prośbą o przyznanie nagrody zespołowej za:

(tytuł publikacji)
dla

L.p.	Tytuł / stopień naukowy, imię i nazwisko	Procentowy udział w pracy i nagrodzie
1.		
2.		
3.		
4.		

Dziekan Kolegium

Kraków, dnia _____

(podpis i pieczęć)

Opinia właściwej komisji do spraw badań naukowych:

Komisja rekomenduje:

- a) przyznać nagrodę zespołową w wysokości zł
- b) nie przyznawać nagrody zespołowej

(uzasadnienie: _____

_____)

Kraków, dnia _____

Przewodniczący Komisji

(podpis)

(Jednostka organizacyjna)

**Oświadczenie pracownika
dla celów ustalenia uprawnień do dodatku za staż pracy**

Ja, niżej podpisany/a _____
PESEL _____

Po zapoznaniu się z treścią §15 Regulaminu wynagradzania UEK, oświadczam, że:

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie jest moim jedynym miejscem pracy:
Tak / Nie

Jestem zatrudniony przez innego pracodawcę poza UEK i pracodawca ten nalicza i wypłaca mi dodatek stażowy:
Tak / Nie

Oświadczenie pracownika pozostającego jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy:

Oświadczam, iż następujące okresy nie zostały uwzględnione u innego pracodawcy przy ustalaniu okresów uprawniających mnie do dodatku za staż pracy:

- 1) zakończone okresy zatrudnienia;
Okres od do pracy w - potwierdzony świadectwem pracy z dnia
Okres od do pracy w - potwierdzony świadectwem pracy z dnia
Okres od do pracy w - potwierdzony świadectwem pracy z dnia
- 2) inne okresy uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
Okres od do tj. okres ... - potwierdzony następującym/imi dokumentem/ami:
Okres od do ... tj. okres - potwierdzony następującym/imi dokumentem/ami:
- 3) okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych;
Okres od do - potwierdzony dokumentem
- 4) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
Okres od do - potwierdzony dokumentem

Wyłącznie wymienione w oświadczeniu okresy będą zaliczone do wypłaty dodatku za staż pracy w UEK w sytuacji pozostawania przez pracownika w więcej niż jednym stosunku pracy.

W przypadku zmiany obecnej sytuacji, potwierdzonej w niniejszym oświadczeniu zobowiązuję się do złożenia w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie w Sekcji Kadr Działu Zasobów Ludzkich uaktualnionego oświadczenia dla celów ponownego ustalenia uprawnień do wypłaty dodatku stażowego w terminie 3 dni roboczych od tej zmiany.

Jestem świadomy, że w przypadku złożenia niezgodnego z prawdą oświadczenia lub niezaktualizowania oświadczenia w przypadku zmiany obecnej sytuacji, wypłacony mi przez Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie dodatek za staż pracy będzie nienależnie pobranym wynagrodzeniem i będzie podlegał zwrotowi wraz z odsetkami ustawowymi.

Kraków, dnia _____

(podpis składającego oświadczenie)

**WNIOSEK O WYPŁATĘ EKWIWALENTU
ZA PRANIE ODZIEŻY ROBOCZEJ I OCHRONNEJ**

EKWIWALENT ZA OKRES _____

Lp.	Imię i Nazwisko	Stanowisko	Wymiar etatu	Okres niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby	Grupa zabrudzeń (I / II)	Kwota do wypłaty
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						

.....
(pieczęć i podpis kierownika jednostki organizacyjnej)

.....
pieczęć i podpis uprawnionego pracownika
Departamentu Finansów i Zamówień Publicznych

.....
pieczęć i podpis pracownika Zespołu BHP i Ppoż.

WYSOKOŚĆ EKWIWALENTU ZA PRANIE ODZIEŻY ROBOCZEJ I OCHRONNEJ

Stanowiska / grupy zabrudzeń	Wysokość ekwiwalentu
Grupa I 1. Konserwator-Dom Studencki 2. Elektryk-Dział techniczny 3. Hydraulik-Dział techniczny 4. Konserwator urządzeń klimatyzacyjnych 5. Malarz-Dział techniczny 6. Konserwator stolarz-Dział techniczny 7. Ślusarz-Dział techniczny 8. Operator maszyn introligatorskich, introligator 9. Drukarz	84 zł/ rok (7 zł/ miesiąc)
Grupa II 1. Portier -Zespół Obsługi Obiektów Sienkiewicza 4 i 5 2. Sprzątająca -Zespół Obsługi Obiektów Sienkiewicza 4 i 5 3. Szatniarz -Zespół Obsługi Obiektów Sienkiewicza 4 i 5 4. Pokojowa- Dom Studencki 5. Pracownik gospodarczy -Dział adm.- gosp. (portier, szatniarz) 6. Sprzątająca- Dział adm.- gosp. 7. Sprzątająca basen- Dział adm.- gosp. 8. Konserwator sprzętu i urządzeń sportowych 9. Nauczyciel WF 10. Ratownik na basenie 11. Archiwista 12. Kierowca 13. Magazynier, zaopatrzeniowiec	(42 zł/ rok 3,50 zł / miesiąc)