

Zarządzenie nr 78/2019
Rektora Państwowej Wyższej Szkoły Wschodnioeuropejskiej w Przemyślu
z dnia 16 września 2019 r.

w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania Państwowej Wyższej Szkoły Wschodnioeuropejskiej w Przemyślu

Działając na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 i 1043) oraz art. 23 ust. 1, art. 126 ust. 2, art. 136 ust. 2 pkt 6 i art. 184 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1668, z późn. zm.), a także § 11 ust. 3 pkt 7 Statutu PWSW w Przemyślu z dnia 17 czerwca 2019 r., w uzgodnieniu z działającą w Uczelni Komisją Zakładową NSZZ „Solidarność” zarządza się, co następuje:

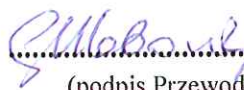
§ 1


Ustala się Regulamin wynagradzania, który stanowi załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem jego podpisania, przy czym Regulamin, o którym mowa w § 1 wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników przez ogłoszenie na stronach internetowych uczelni oraz przesłanie odnośnika do Regulaminu na służbowe skrzynki poczty elektronicznej pracowników.

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność”
Państwowa Wyższa
Szkoła Wschodnioeuropejska
w Przemyślu


.....
(podpis Przewodniczącego
Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”)


.....
(podpis Rektora PWSW)

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PAŃSTWOWEJ WYŻSZEJ SZKOŁY WSCHODNIOEUROPESJKIEJ W PRZEMYŚLU

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Wschodnioeuropejskiej w Przemyślu, zwany dalej „Regulaminem”, 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 dla niektórych stanowisk pracy.
2. Podstawę prawną ustalenia Regulaminu stanowią przepisy art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeksu pracy* (Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 i 1043) oraz art. 23 ust. 1, art. 126 ust. 2, art. 136 ust. 2 pkt 6 i art. 184 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1668, z późn. zm.).

§ 2

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) pracodawcy lub Uczelni – należy przez to rozumieć Państwową Wyższą Szkołę Wschodnioeuropejską w Przemyślu;
- 2) pracownikowi, bez bliższego określenia – należy przez to rozumieć pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Wschodnioeuropejskiej w Przemyślu, zarówno będących nauczycielami akademickimi, jak i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych na podstawie przepisów prawa pracy, bez względu na charakter zawartej umowy, 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) k.p. - należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeksu pracy*;
- 5) Regulaminie – należy przez to rozumieć niniejszy Regulamin wynagradzania;
- 6) Regulaminie pracy - należy przez to rozumieć Regulamin Pracy PWSW w Przemyślu;
- 7) wynagrodzeniu profesora - należy przez to rozumieć stawkę wynagrodzenia określoną w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy;
- 8) indywidualnym wynagrodzeniu – należy przez to rozumieć wynagrodzenie pracownika ustalone w zależności od rodzaju pracy i stosowanego systemu wynagrodzeń;

- 9) najniższemu wynagrodzeniu zasadniczemu – należy przez to rozumieć miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników określone w załącznikach do niniejszego Regulaminu;
- 10) jednostce organizacyjnej - należy przez to rozumieć jednostki organizacyjne określone w Statucie oraz Regulaminie organizacyjnym;
- 11) kierownikowi jednostki organizacyjnej – należy przez to rozumieć rektora, prorektorów, kanclerza, kwestora, dyrektorów instytutów, kierowników jednostek organizacyjnych;
- 12) subwencji – należy przez to rozumieć środki finansowe, o których mowa w art. 366 pkt 1 i 2 Ustawy;
- 13) dotacji - należy przez to rozumieć inne niż subwencja środki finansowe przyznawane uczelni z budżetu państwa;
- 14) Rektorze – należy przez to rozumieć również właściwych prorektorów lub Kanclerza, działających na podstawie stosownego pełnomocnictwa Rektora.

§ 3

1. Regulamin obejmuje swoimi postanowieniami wszystkich pracowników Uczelni.
2. Przed dopuszczeniem nowo zatrudnionego pracownika do pracy, należy zapoznać go z treścią Regulaminu, zaś oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z Regulaminem umieszcza się w jego dokumentacji pracowniczej. Wzór oświadczenia stanowi **załącznik nr 1** do niniejszego Regulaminu.
3. W odniesieniu do spraw nie uwzględnionych w Regulaminie mają zastosowanie przepisy prawa pracy zarówno powszechnie obowiązującego, jak i zawarte w wewnętrznych aktach normatywnych Uczelni, a także indywidualnie uzgodnione w umowach o pracę warunki pracy i płacy.
4. Decyzje w sprawie ustalenia wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracowników Uczelni, w tym nauczycieli akademickich, uwzględniając w szczególności kwalifikacje, indywidualną ocenę, osiągnięcia pracowników, staż pracy, a także wagę powierzanych zadań podejmuje Rektor zarówno w odniesieniu do nauczycieli akademickich oraz do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Składniki wynagrodzenia

§ 4

1. Ustala się następujące składniki wynagrodzenia obowiązujące w Uczelni:
 - 1) stałe, które pracownik otrzymuje:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze,
 - b) dodatek za staż pracy,
 - 2) zmienne, które pracownik może otrzymać:
 - a) dodatek funkcyjny,
 - b) dodatek zadaniowy,
 - c) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe,
 - d) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,

- e) w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi:
 - premia uznaniowa,
 - f) dodatek dydaktyczny,
 - g) dodatek organizacyjny,
 - h) dodatek motywacyjny,
 - i) dodatek do godzin ponadwymiarowych.
- 2. Niezależnie od postanowień ust. 1 pracownikowi przysługują dodatki określone w przepisach k.p., w tym dodatek za pracę w porze nocnej.
- 3. Pracownikom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. "trzynastka") w wysokości i na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników państwowej sfery budżetowej.
- 4. Pracownikom przysługuje także wynagrodzenie urlopowe 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.
- 5. Dodatki, o których mowa w ust. 1 pkt 2 lit. f – h, przyznane są w związku z powierzeniem realizacji dodatkowych obowiązków albo zadań albo w związku z oceną pracy, jednakże nie przysługują w okresie nieobecności w pracy pracownika spowodowanej niezdolnością do pracy wskutek choroby lub konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny oraz w okresie pobierania przez pracownika świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Składniki te są proporcjonalnie zmniejszane do okresu nieobecności i tym samym uwzględniane w podstawie wymiaru świadczeń pobieranych z ubezpieczenia społecznego.

Pozostałe świadczenia

§ 5

1. Pracownikom Uczelni przysługują także:
 - 1) nagroda jubileuszowa;
 - 2) odprawa emerytalna lub rentowa;
 - 3) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
 - 4) ekwiwalent za pranie odzieży służbowej;
 - 5) ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych;
 - 6) zwrot kosztów podróży służbowej.
2. Pracownikowi może być przyznana nagroda pieniężna zwana „Nagrodą Rektora”.
3. W razie śmierci pracownika Uczelni w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje od Uczelni odprawa pośmiertna, o której mowa w § 53 i § 54 Regulaminu.
4. Osobie uprawnionej może przysługiwać świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, na podstawie odrębnych przepisów.

Termin wypłaty wynagrodzenia

§ 6

1. Nauczycielom akademickim wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny oraz dodatek zadaniowy wypłacane są z góry, pierwszego dnia każdego

miesiąca, a jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem ustawowo wolnym od pracy lub wypada w sobotę, wypłata następuje w następującym po nim, pierwszym dniu roboczym. Prawo do wynagrodzenia wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym, że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.

2. Składniki wynagrodzenia inne niż określone w ust. 1 są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z dołu, w terminie do końca miesiąca, za który przysługują.
3. Wynagrodzenie nauczycieli akademickich za godziny ponadwymiarowe zrealizowane w danym roku akademickim wypłacane jest raz w roku, po dokonaniu rozliczenia zrealizowanych godzin zajęć dydaktycznych, nie później jednak niż w terminie do dnia 15 listopada danego roku.
4. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi wszystkie składniki wynagrodzenia, zarówno stałe, jak i zmienne, wypłaca się z dołu - 26 dnia każdego miesiąca, jeśli ten dzień jest dniem wolnym od pracy lub wypada w sobotę, wynagrodzenia wypłaca się o dzień wcześniej.

§ 7

1. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania 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 obowiązany 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. Wysokość indywidualnych wynagrodzeń pracowników stanowi tajemnicę pracodawcy w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji i podlega zakazowi ujawniania przez pracownika i Uczelnię na zasadzie wzajemności. Postanowienie ust. 3 zdanie drugie stosuje się.
5. Wynagrodzenia Rektora, Kwestora oraz osób pełniących funkcje organów Uczelni, jeżeli statut Uczelni przewiduje inne organy 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, 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

Określa się:

- 1) wzór oświadczenia o zapoznaniu się z Regulaminem wynagradzania - **załącznik nr 1**;
- 2) kryteria, zasady i tryb przyznawania Nagród Rektora nauczycielom akademickim - **załącznik nr 2**;
- 3) miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach dydaktycznych - **załącznik nr 3**;
- 4) dodatkowe wynagrodzenia nauczycieli akademickich za sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi - **załącznik nr 4**;
- 5) wynagrodzenie nauczycieli akademickich za godziny ponadwymiarowe - **załącznik nr 5**;
- 6) miesięczne stawki dodatków funkcyjnych albo organizacyjnych nauczycieli akademickich pełniących niektóre funkcje - **załącznik nr 6**;
- 7) wykaz podstawowych stanowisk, kwalifikacji i minimalnego zaszeregowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, a także miesięczne stawki dodatku funkcyjnego tych pracowników - **załącznik nr 7**;
- 8) wzór wniosku o przyznanie dodatku zadaniowego - **załącznik nr 8**;
- 9) wzór wniosku o przyznanie dodatku dydaktycznego - **załącznik nr 9**;
- 10) wzór wniosku o przyznanie dodatku organizacyjnego - **załącznik nr 10**;
- 11) wzór wniosku o przyznanie dodatku motywacyjnego - **załącznik nr 11**;
- 12) wzór wniosku o przyznanie premii uznaniowej - **załącznik nr 12**;
- 13) wzór wniosku o wypłatę ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej na podstawie indywidualnej kalkulacji kosztów pracownika – **załącznik nr 13**;
- 14) wykaz stanowisk pracy uprawnionych do wypłaty ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej – **załącznik nr 14**.

II. WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 10

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego uzależniona jest w szczególności od rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, kwalifikacji posiadanych przez pracownika i jego doświadczenia, umiejętności i praktyki, a także odpowiedzialności i wysiłku, z którym wiąże się dana praca oraz znaczenia wykonywanej pracy dla pracodawcy. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego może być związana także z wynikami oceny okresowej pracowników.
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 do niniejszego Regulaminu.
3. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę ustaloną na podstawie miesięcznych stawek zaszeregowania pracownika.
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, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich przez liczbę 156. W przypadku potrzeby ustalenia uśrednionej

miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niebędącego nauczycielem akademickim przyjmuje się jako dzielnik liczbę 168.

§ 11

1. Wynagrodzenie zasadnicze nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach:
 - 1) profesora - nie może być niższe niż określone w przepisach wydanych na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy (zwane dalej "wynagrodzeniem profesora");
 - 2) profesora uczelni - nie może być niższe niż 83 % wynagrodzenia profesora;
 - 3) adiunkta - nie może być niższe niż 73 % wynagrodzenia profesora;
 - 4) pozostałych - nie może być niższe niż 50 % wynagrodzenia profesora.
2. Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach i posiadających określone kwalifikacje określa **załącznik nr 3** do niniejszego Regulaminu.
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.

§ 12

Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach i posiadających określone kwalifikacje określa **załącznik nr 7** do niniejszego Regulaminu.

§ 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 otrzymuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego a także w okresie pobierania przez pracownika innych świadczeń 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 tej części zakończonych okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, które pokrywają się z okresami zatrudnienia w Uczelni.
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.

IV. DODATEK FUNKCYJNY

§ 16

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom pełniącym funkcje związane z kierowaniem zespołem osób, z tym że zespół ten nie może liczyć mniej niż pięć osób, łącznie z osobą kierującą tym zespołem. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego ustalana jest indywidualnie i jest uzależniona od liczby pracowników kierowanego zespołu osób oraz od stopnia złożoności i znaczenia zadań związanych z wykonywaną funkcją.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji do ostatniego dnia w którym ustało pełnienie funkcji.

4. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu.
5. Wysokość dodatków funkcyjnych dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa **załącznik nr 7** do niniejszego Regulaminu. Wysokość dodatków funkcyjnych nauczycieli akademickich określa **załącznik nr 6** do niniejszego Regulaminu.
6. Pracownikom niespełniającym warunku określonego w ust. 1 pełniącym funkcje lub zatrudnionym na niektórych stanowiskach, związanych z realizacją zadań, o których mowa w ust. 2 przyznać można dodatek organizacyjny. Do dodatku organizacyjnego, o którym mowa w zdaniu poprzednim stosuje się odpowiednio postanowienia dotyczące dodatku funkcyjnego.
7. Maksymalna wysokość dodatków funkcyjnych albo organizacyjnych, o których mowa w ust. 6, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w ust. 3, nie może przekroczyć 200% minimalnej kwoty tego dodatku określonej w załączniku nr 7 do niniejszego Regulaminu, z zastrzeżeniem ust. 1 zdanie drugie.
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, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Dodatek funkcyjny nie przysługuje pracownikowi w przypadku zaprzestania pełnienia funkcji, w szczególności w związku z udzieleniem pracownikowi urlopu innego 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 na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek przyznaje odpowiednio Rektor:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;

- 3) na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej pozytywnie zaopiniowany przez przełożonego pracownika.
3. Dodatek przyznawany jest jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika albo sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek może być przyznany także jako określona kwota albo stawka godzinowa dodatku.
5. Dodatek może zostać przyznany jeśli jednostka organizacyjna posiada środki finansowe na ten cel, w szczególności ze środków innych niż subwencja i dotacje. Kwestor potwierdza posiadanie środków na wypłatę wnioskowanego dodatku.
6. Kwestor potwierdza posiadanie przez wnioskodawcę środków finansowych na sfinansowanie dodatku w okresie, którego dotyczy wniosek.
7. Wzór wniosku o przyznanie dodatku określa **załącznik nr 8** do niniejszego Regulaminu.
8. Dodatek zadaniowy Rektorowi może przyznać Rada Uczelni.

VI. WYNAGRODZENIE ZA GODZINY PONADWYMIAROWE

§ 20

1. Za wykonywanie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, które stanowi iloczyn liczby godzin ponadwymiarowych 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 ustalony roczny wymiar zajęć dydaktycznych (pensum) określony w Regulaminie pracy dla poszczególnych stanowisk zatrudnienia.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych 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 15 listopada danego roku.

§ 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. W przypadku obniżenia rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych godziny ponadwymiarowe ustala się po przekroczeniu pełnego rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych określonego w Regulaminie pracy dla danego stanowiska zatrudnienia.
2. Niezrealizowanych godzin zajęć dydaktycznych, usprawiedliwionych na potrzeby rozliczenia rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych, za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie zalicza się przy ustalaniu liczby godzin ponadwymiarowych.
3. Wysokość wynagrodzenia za godzinę ponadwymiarową określa **załącznik nr 5** do niniejszego Regulaminu, określający stawki wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe.

4. Wysokość stawek, określonych w ust. 3, oblicza się na podstawie wynagrodzenia zasadniczego profesora zgodnie z art. 137 ust. 2 Ustawy.
5. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych dydaktycznego, o którym mowa w § 20 ust. 3.

VII. WYNAGRODZENIE ZA GODZINY NADLICZBOWE

§ 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 za pracę w godzinach nadliczbowych – o ile nie otrzymali rekompensaty w postaci dni lub godzin wolnych – oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta, niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych, przypadających w każdym innym dniu 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 wykonującego stale pracę poza zakładem pracy ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

VIII. DODATKOWE JEDNORAZOWE WYNAGRODZENIE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH ZA SPRAWOWANIE OPIEKI NAD STUDENCKIMI PRAKTYKAMI ZAWODOWYMI

§ 23

1. Za sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi nauczycielowi akademickiemu przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie w wysokości nieprzekraczającej 65% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 3 do Regulaminu.
2. Dodatkowe wynagrodzenie za sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi przyznają dyrektorzy instytutów według stawek, o których mowa w **załączniku nr 4** do niniejszego Regulaminu.

IX. DODATEK DYDAKTYCZNY

§ 24

1. Dodatek dydaktyczny może zostać przyznany za:
 - 1) szczególne zaangażowanie w działalność dydaktyczną ważną dla Uczelni;
 - 2) wyróżniającą się ocenę działalności dydaktycznej dokonywaną przez studentów lub w ramach oceny okresowej, przeprowadzaną na podstawie przepisów Ustawy;
 - 3) realizację dodatkowych zadań dydaktycznych o dużym znaczeniu dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni.
2. Dodatek dydaktyczny może zostać przyznany także za szczególne osiągnięcia dydaktyczne ważne dla Uczelni, w szczególności dla realizacji strategii rozwoju Uczelni.
3. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku dydaktycznego dokonuje pracodawca.
4. Wysokość dodatku dydaktycznego nie może przekraczać 100 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 25

1. Dodatek dydaktyczny przyznawany może być jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek przyznaje odpowiednio Rektor:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej pozytywnie zaopiniowany przez przełożonego pracownika.
3. Dodatek przyznawany jest jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika albo sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatek może być przyznany także jako określona kwota albo stawka godzinowa dodatku. Postanowienie § 24 ust. 4 stosuje się.
5. Dodatek może zostać przyznany jeśli jednostka organizacyjna posiada środki finansowe na ten cel, w szczególności ze środków innych niż subwencje i dotacje. Kwestor potwierdza

posiadanie przez wnioskodawcę środków finansowych na sfinansowanie dodatku w okresie, którego dotyczy wniosek.

6. Wzór wniosku o przyznanie dodatku dydaktycznego określa **załącznik nr 9** do niniejszego Regulaminu.

X. DODATEK ORGANIZACYJNY

§ 26

1. Dodatek organizacyjny może zostać przyznany za wykonywanie dodatkowych obowiązków lub zadań organizacyjnych na rzecz Uczelni ważnych dla jej funkcjonowania.
2. Dodatek organizacyjny może zostać przyznany także w związku z pełnieniem funkcji kierowniczych, w szczególności funkcji, o których mowa w art. 23 ust. 2 pkt 6 Ustawy, o istotnym znaczeniu dla funkcjonowania Uczelni.
3. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku organizacyjnego dokonuje pracodawca.
4. Wysokość dodatku organizacyjnego nie może przekraczać 100 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 27

1. Dodatek organizacyjny przyznawany może być jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek przyznaje odpowiednio Rektor:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej pozytywnie zaopiniowany przez przełożonego pracownika.
3. Dodatek przyznawany jest jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika albo sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika; może być określony także określoną kwotą. Postanowienie § 26 ust. 4 stosuje się.
4. Dodatek może zostać przyznany jeśli jednostka organizacyjna posiada środki finansowe na ten cel, w szczególności ze środków innych niż subwencje i dotacje. Kwestor potwierdza posiadanie przez wnioskodawcę środków finansowych na sfinansowanie dodatku w okresie, którego dotyczy wniosek.
5. Wzór wniosku o przyznanie dodatku organizacyjnego określa **załącznik nr 10** do niniejszego Regulaminu.

XI. DODATEK MOTYWACYJNY

§ 28

1. Dodatek motywacyjny może zostać przyznany w szczególności za wykonywanie ważnych dla Uczelni zadań lub obowiązków wymagających wzmoczonego wysiłku, w tym związanego ze znaczną ilością pracy.
2. Dodatek motywacyjny może zostać przyznany także w związku z wysoką bieżącą oceną wykonywanej pracy albo wysoką oceną okresową pracownika realizującego ważne dla Uczelni zadania lub obowiązki.
3. Oceny znaczenia dla Uczelni okoliczności mogących uzasadniać przyznanie dodatku motywacyjnego dokonuje pracodawca.
4. Wysokość dodatku motywacyjnego nie może przekraczać 100 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 29

1. Dodatek motywacyjny przyznawany może być jednorazowo lub okresowo na okres nieprzekraczający 12 miesięcy, z możliwością jego przedłużenia na kolejne okresy.
2. Dodatek przyznaje odpowiednio Rektor:
 - 1) z własnej inicjatywy;
 - 2) na wniosek przełożonego pracownika;
 - 3) na wniosek kierownika innej jednostki organizacyjnej pozytywnie zaopiniowany przez przełożonego pracownika.
3. Dodatek przyznawany jest jako określony procent wynagrodzenia zasadniczego pracownika albo sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika; może być określony także określoną kwotą. Postanowienie § 28 ust. 4 stosuje się.
4. Dodatek może zostać przyznany jeśli jednostka organizacyjna posiada środki finansowe na ten cel, w szczególności ze środków innych niż subwencje i dotacje. Kwestor potwierdza posiadanie przez wnioskodawcę środków finansowych na sfinansowanie dodatku w okresie, którego dotyczy wniosek.
5. Wzór wniosku o przyznanie dodatku motywacyjnego określa **załącznik nr 11** do niniejszego Regulaminu.

XII. DODATEK DO GODZIN PONADWYMAROWYCH

§ 30

1. Dodatek do godzin ponadwymiarowych przyznaje się nauczycielom akademickim w szczególności w związku z wykonywaniem zadań dydaktycznych wymagających dodatkowego zaangażowania czasowego.
2. Dodatek przysługuje nauczycielom akademickim, którzy wykonali obowiązujące ich zgodnie z Regulaminem pracy roczny wymiar zajęć dydaktycznych (pensum dydaktyczne), w tym nauczycielom, którzy uzupełnili niewykonany roczny wymiar zajęć dydaktycznych w sposób określony w Regulaminie pracy.

3. Wysokość dodatku do godzin ponadwymiarowych określa się jedną kwotą stanowiącą iloczyn godzinowej stawki wynagrodzenia za godzinę ponadwymiarową obowiązującej danego nauczyciela akademickiego i sumy następujących ekwiwalentów godzinowych:
 - 1) za promotorstwo pracy (magisterskiej, licencjackiej, inżynierskiej), która uzyskała pozytywne recenzje - 10 godzin,
 - 2) za recenzję pracy (magisterskiej, licencjackiej, inżynierskiej) – 1 godzina za recenzję.

§ 31

1. Dodatek do godzin ponadwymiarowych przyznawany jest raz w roku, po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych za dany rok akademicki i wypłacany jest łącznie z wynagrodzeniem za godziny ponadwymiarowe.
2. Dodatek przyznaje Rektor na podstawie informacji opracowanych przez jednostkę właściwą do spraw rozliczeń dydaktycznych.
3. Dodatek do godzin ponadwymiarowych uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń z ubezpieczenia społecznego w kwocie faktycznej wypłaconej, bez uzupełniania.

XIII. PREMIA UZNANIOWA

§ 32

1. Pracownikom Uczelni niebędącym nauczycielami akademickimi może zostać przyznana premia uznaniowa. Premia uznaniowa ma charakter nagrody związanej z indywidualną oceną jakości wykonywania zadań przez pracownika oraz szczególnego zaangażowania w pracę.
2. Premia uznaniowa jest zmiennym składnikiem wynagrodzenia.

§ 33

1. W ramach środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe pracowników niebędących nauczycielami akademickimi tworzy się fundusz premii uznaniowej w wysokości do 5 % planowej wielkości środków na wynagrodzenia zasadnicze pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Wysokość funduszu może ulec zmianie w zależności od możliwości finansowych Uczelni.
3. Niewykorzystany w danym roku kalendarzowym fundusz premii uznaniowej nie przechodzi na rok następny.
4. Fundusz, o którym mowa w ust. 1 nie jest funduszem w rozumieniu art. 409 ust. 2 pkt 2 Ustawy oraz przepisów o rachunkowości.

§ 34

1. Premia ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie. Celem premii jest stworzenie motywacji do efektywnej pracy oraz do inicjowania,

polepszenia organizacji i sprawności działania Uczelni i jej jednostek organizacyjnych. Premia uznaniowa może być przyznawana w szczególności za:

- 1) wysoką jakością wykonywanych zadań;
 - 2) wprowadzenie usprawnień w pracy w sposób istotny zwiększających wydajność pracy, powodujących istotne oszczędności i usprawniających organizację;
 - 3) wykazywanie się znaczącą inicjatywą w pracy, w szczególności w zakresie zwiększania wpływów Uczelni, nawiązywania korzystnych z punktu widzenia Uczelni kontaktów zewnętrznych;
 - 4) zapobieżenie utracie, kradzieży lub zniszczenia mającego istotne znaczenie mienia Uczelni lub wykazując się poświęceniem zapobiegli niebezpieczeństwu zagrażającemu życiu lub zdrowiu osób przebywających na terenie Uczelni;
 - 5) wzorową postawę w sytuacjach okresowego, nadzwyczajnego zwiększenia zadań;
 - 6) bardzo wysokie wyniki w pracy lub wyróżnianie się postawą pracowniczą;
 - 7) złożoność pracy i stopień trudności realizowanych ważnych dla Uczelni zadań.
2. Wysokość przyznawanej premii uznaniowej nie ma charakteru stałego, uzależniona jest od oceny wykonania obowiązków i zadań służbowych dokonanej przez pracodawcę.
 3. Premia uznaniowa może być przyznawana i wypłacana za bieżący miesiąc. W uzasadnionych przypadkach premia uznaniowa może zostać przyznana w bieżącym miesiącu za miesiące wcześniejsze, nie dłużej jednak niż za kwartał poprzedzający wniosek o przyznanie premii. Premię można też przyznać na okres dłuższy niż miesiąc, jednorazowo jednak nie dłuższy niż 12 miesięcy.
 4. Premia uznaniowa 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 otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego a także w okresie pobierania przez pracownika innych świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

§ 35

1. Wysokość premii uznaniowej za miesiąc nie może przekroczyć 50 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika, o którym mowa w § 10 ust. 3.
2. Premię uznaniową przyznaje Rektor na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika. Kwestor potwierdza posiadanie przez wnioskodawcę środków finansowych na sfinansowanie premii w okresie, którego dotyczy wniosek.
3. Wzór wniosku o przyznanie premii uznaniowej określa **załącznik nr 12** do niniejszego Regulaminu.

XIV. NAGRODA REKTORA DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

§ 36

1. Corocznie dokonuje się odpisu środków w wysokości 2% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich z przeznaczeniem na Nagrody Rektora dla nauczycieli akademickich.
2. Środki na nagrody wyodrębnia się w rocznym planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Środki funduszu nagród dzieli się w następujący sposób:
 - 1) 20 % pozostaje w dyspozycji Rektora;
 - 2) 80 % dzieli na jednostki organizacyjne, w których zatrudnieni są nauczyciele akademicy proporcjonalnie do planowanych środków na wynagrodzenia dla nauczycieli akademickich, zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych.
4. Na nagrody za osiągnięcia organizacyjne przeznaczają się łącznie nie więcej niż 20 % funduszu nagród.
5. Nagroda ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.
6. 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.
7. Odpis środków, o którym mowa w ust. 1 nie jest funduszem w rozumieniu art. 409 ust. 2 pkt 2 Ustawy oraz przepisów o rachunkowości.

§ 37

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

§ 38

1. Nagrody za osiągnięcia dydaktyczne lub organizacyjne dla nauczycieli akademickich przyznawane mogą być, z zastrzeżeniem dalszych postanowień Regulaminu, w szczególności za:
 - 1) osiągnięcia naukowe;
 - 2) twórczy współdział w wykorzystaniu w praktyce wyników pracy naukowej;
 - 3) wynalazki, patenty i wzory użytkowe o dużym znaczeniu dla rozwoju gospodarki i kultury narodowej;
 - 4) kształcenie kadry naukowej;

- 5) konkretne przedsięwzięcia, które spowodowały istotną poprawę warunków pracy dydaktycznej i wychowawczej oraz wyraźną poprawę wyników kształcenia i poziomu prac dyplomowych;
- 6) 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;
- 7) opracowanie i wprowadzenie nowoczesnych metod nauczania, w tym nowych pomocy dydaktycznych;
- 8) autorstwo lub współautorstwo wyróżniających się skryptów, podręczników i przewodników metodycznych;
- 9) opracowanie nowatorskich programów studiów;
- 10) wyróżniające się wyniki w kierowaniu jednostkami organizacyjnymi i tworzeniu warsztatu dydaktycznego Uczelni;
- 11) współautorstwo w pracach zespołowych, jeśli wkład nauczyciela akademickiego w ich powstanie był kluczowy.

§ 39

1. Wysokość nagród ustala corocznie Rektor biorąc pod uwagę wysokość środków będących w dyspozycji, z zastrzeżeniem ust. 2 - 4 i postanowień załącznika nr 2 do niniejszego Regulaminu.
2. Nagrody indywidualne za osiągnięcia dydaktyczne lub organizacyjne:
 - 1) I stopnia - nie mogą być wyższe niż 45% wynagrodzenia profesora;
 - 2) II stopnia - nie mogą być wyższe niż 35 % wynagrodzenia profesora;
 - 3) III stopnia - nie mogą być wyższe niż 25 % wynagrodzenia profesora.
3. W przypadku nagród zespołowych limit maksymalnej wysokości nagród, o którym mowa w ust. 2 zwiększa się o:
 - 1) 20 % - jeśli członków zespołu kwalifikujących się do nagrody jest dwóch;
 - 2) 30 % - jeśli członków zespołu kwalifikujących się do nagrody jest nie mniej niż trzech;
 - 3) 40 % - jeśli członków zespołu kwalifikujących się do nagrody jest nie mniej niż pięciu.

§ 40

1. Poza nagrodą pieniężną nauczyciel akademicki, który otrzymał Nagrodę Rektora otrzymuje dyplom uznania wskazujący na charakter nagrody; kopię dyplomu włącza się do dokumentacji pracowniczej pracownika.
2. Wręczenie nagród może mieć charakter uroczysty i odbywać się w dniu święta Uczelni, dniu inauguracji roku akademickiego lub na posiedzeniu Senatu.
3. Nagrody, mogą być przyznane w terminach innych niż wskazane w załączniku nr 2 do niniejszego Regulaminu; postanowienia ust. 2 stosuje się odpowiednio.

§ 41

1. Otrzymanie za dane osiągnięcie nagrody właściwego ministra lub Prezesa Rady Ministrów nie wyklucza możliwości otrzymania Nagrody Rektora.
2. Nauczyciel akademicki, który otrzymał negatywną ocenę okresową lub został ukarany karą dyscyplinarną nie może otrzymać nagrody przed upływem roku od dnia uprawomocnienia

się oceny lub ukarania. W przypadku otrzymania negatywnej oceny z jednego z kryteriów oceny okresowej (działalność: dydaktyczna lub organizacyjna) postanowienia zdania pierwszego stosuje się odpowiednio do nagrody dotyczącej tego kryterium.

§ 42

Kryteria, zasady i tryb przyznawania Nagród Rektora dla nauczycieli akademickich określa załącznik nr 2 do niniejszego Regulaminu.

XV. NAGRODA REKTORA DLA PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI

§ 43

1. Dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi dokonuje się odpisu środków w wysokości 1% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, z przeznaczeniem na Nagrody Rektora dla tych pracowników.
2. Środki na nagrody wyodrębnia się w rocznym planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Środki funduszu nagród dzieli się w następujący sposób:
 - 1) 20 % pozostaje w dyspozycji Rektora;
 - 2) 80 % dzieli na jednostki organizacyjne, w których zatrudnieni są pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi proporcjonalnie do planowanych środków na wynagrodzenia tych pracowników, zatrudnionych w tych jednostkach organizacyjnych.
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. Odpis, o którym mowa w ust. 1 nie jest funduszem w rozumieniu art. 409 ust. 2 pkt 2 Ustawy oraz przepisów o rachunkowości.
6. Rektor może upoważnić Kanclerza do dysponowania środkami, o których mowa w ust. 3 pkt 1.

§ 44

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi zatrudnionym w Uczelni 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) I stopnia - nie mogą być wyższe niż 35 % wynagrodzenia profesora;
 - 2) II stopnia - nie mogą być wyższe niż 25 % wynagrodzenia profesora;
 - 3) III stopnia - nie mogą być wyższe niż 15 % wynagrodzenia profesora.

§ 45

1. Nagroda może być przyznana pracownikowi pozostającemu – w dniu przyznania nagrody – w zatrudnieniu w Uczelni przez okres co najmniej 6 miesięcy, 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) efektywna pomoc w rozwoju zawodowym współpracowników, w tym adaptacji społeczno-zawodowej nowo zatrudnianych pracowników.
2. Nagroda przyznawana jest przez Rektora na podstawie wniosku kierownika jednostki organizacyjnej. Rektor w ramach puli środków pozostających w jego dyspozycji może także przyznać nagrodę Rektora z własnej inicjatywy.
3. Kierownik jednostki organizacyjnej ponosi odpowiedzialność za prawidłowe zarządzanie środkami przyznanymi jednostce na nagrody, w tym za przekroczenie limitu środków na wypłatę nagród. Niedopuszczalny jest taki sposób dysponowania przydzielonymi środkami na nagrody Rektora, który jest niezgodny z zasadą nagradzania najlepszych pracowników, a realizujący cele o charakterze socjalnym. Niedopuszczalne jest wnioskowanie o przyznanie w danej jednostce organizacyjnej tylko jednego stopnia nagród.
4. Przy wnioskowaniu o Nagrodę Rektora uwzględnia się w szczególności wyniki oceny okresowej pracowników niebędących nauczycielami akademickimi; nagrody, o której mowa w § 44 ust. 1 pkt 1 i 2 nie może otrzymać pracownik, który z ostatniej oceny okresowej uzyskał ocenę niższą niż "dobra".
5. Nagroda ma charakter uznaniowy, pracownikowi nie przysługuje roszczenie o jej przyznanie.

§ 46

1. Poza nagrodą pieniężną pracownik, który otrzymał nagrodę Rektora otrzymuje dyplom uznania wskazujący na charakter nagrody; kopię dyplomu włącza się do dokumentacji pracowniczej pracownika.
2. Wręczenie nagród może mieć charakter uroczysty i odbywać się w dniu święta Uczelni, dniu inauguracji roku akademickiego lub na posiedzeniu Senatu albo podczas innej uroczystości uczelnianej.

XVI. DODATEK ZA PRACĘ W PORZE NOCNEJ

§ 47

1. Porę nocną określa Regulamin pracy.
2. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej niż 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, określonego w odrębnych przepisach.
3. Dodatek za pracę w porze nocnej wypłaca się w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc, na podstawie ewidencji czasu pracy i informacji przekazanych przez bezpośredniego przełożonego pracownika.
4. Dodatek za pracę w porze nocnej uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego w kwocie faktycznej wypłaconej, bez uzupełniania.

XVII. WYNAGRODZENIE URLOPOWE I ZA CZAS URLOPU

§ 48

1. Wynagrodzenie urlopowe pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ustala się zgodnie z przepisami prawa pracy. Za czas urlopu przysługuje wynagrodzenie, jakie pracownik by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.
2. Wynagrodzenie urlopowe nauczycieli akademickich obliczane jest na zasadach określonych w Ustawie. Nauczycielowi przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie jego średniego wynagrodzenia z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Jeżeli zatrudnienie trwało krócej, średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących na dzień rozpoczęcia urlopu.
3. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

XVIII. DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE ("TRZYNASTKA")

§ 49

1. Wszystkim pracownikom Uczelni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne.
2. Pracownik, który nie przepracował w Uczelni całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy tj. 180 dni świadczenia efektywnej

pracy, z zastrzeżeniem przepisów ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej.

3. Do ustalania wysokości i zasad przyznawania wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 stosuje się przepisy ustawy, o której mowa w ust. 2.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 wypłaca się nie później niż do 31 marca roku następującego po roku, którego ono dotyczy.
5. Dodatkowe wynagrodzenie roczne nie przysługuje w przypadku:
 - 1) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż dwa dni;
 - 2) stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości;
 - 3) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
 - 4) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

XIX. NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 50

1. Wszystkim pracownikom Uczelni przysługuje nagroda jubileuszowa za wieloletnią pracę.
2. 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.
3. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
4. Przy ustalaniu okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej nie uwzględnia się tej części zakończonych okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, które pokrywają się z okresami zatrudnienia w Uczelni.
5. Pracownik nabywa prawo do nagrody w uczelni, w której jest zatrudniony w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
6. 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.

§ 51

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.

XX. ODPRAWA EMERYTALNA LUB RENTOWA

§ 52

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. W przypadku pracowników będących nauczycielami akademickimi odprawa, o której mowa w ust. 1, przysługuje w Uczelni tylko wówczas, gdy stanowi ona podstawowe miejsce pracy w rozumieniu Ustawy.
3. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

XXI. ODPRAWA POŚMIERTNA

§ 53

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 Uczelni odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy, o której mowa w § 1, jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika w Uczelni 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.

§ 54

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 § 53 ust. 2.

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 § 53 ust. 2 albo ust. 2 zd. 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 wniosku. Wnioskujący o wypłatę odprawy składa oświadczenie dotyczące innych znanych mu uprawnionych, zgodnie z ust. 1, do otrzymania odprawy.

XXII. EKWIWALENT ZA NIEWYKORZYSTANY URLOP WYPOCZYNKOWY

§ 55

1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania, ustania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.
2. W przypadku nauczycieli akademickich ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
3. W przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się zgodnie z przepisami prawa pracy.
4. Pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w przypadku, gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z Uczelnią bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę.
5. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypłaca się w ostatnim dniu trwania stosunku pracy.

XXIII. EKWIWALNET ZA PRANIE ODZIEŻY ROBOCZEJ

§ 56

1. Pracownikom na zasadach określonych w Regulaminie pracy i przepisach powszechnie obowiązujących przysługują środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze (dalej łącznie "odzież robocza"). Pracodawca zobowiązany jest zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie
2. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, z zastrzeżeniem przepisów k.p., pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.

3. Wysokość ekwiwalentu, o którym mowa w ust. 2 ustala się indywidualnie w zależności od ilości i częstotliwości używania środków, o których mowa w ust. 1 w pracy i związanej z tym częstotliwości prania, konserwacji i naprawy, przy czym jego miesięczną wysokość określa indywidualna kalkulacja kosztów za pranie odzieży roboczej przedstawiona przez pracownika. Wniosek o wypłatę ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej na podstawie indywidualnej kalkulacji kosztów pracownika określa załącznik nr 13 do Regulaminu.
4. W przypadku, gdy pracodawca nie może zapewnić środków, o których mowa w ust. 1, pracownik używa własnej odzieży roboczej, przy czym pracodawca zobowiązany jest wypłacić ekwiwalent za jej zakup. Wypłaty ekwiwalentu dokonuje się na podstawie dowodów zakupu.
5. Ekwiwalent przyznaje w drodze decyzji Kanclerz na wniosek przełożonego pracownika lub na wniosek pracownika zaopiniowany przez bezpośredniego przełożonego. Wykaz stanowisk pracy uprawnionych do wypłaty ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej stanowi załącznik nr 14 do Regulaminu.
6. Wypłaty ekwiwalentu dokonuje się łącznie z wypłatą wynagrodzenia za dany miesiąc. Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej przysługuje pracownikowi tylko za czas efektywnie przepracowany co oznacza, że miesięczna wysokość ekwiwalentu dzielona jest przez 30 a wynik mnoży się przez liczbę dni niezdolności do pracy z powodu choroby, opieki itp., ostatecznie otrzymaną kwotę odejmuje się od świadczenia przysługującego za cały miesiąc.

XXIV. ZWROT KOSZTÓW PODRÓŻY ORAZ RYCZAŁ ZA UŻYWANIE WŁASNEGO SAMOCHODU DO CELÓW SŁUŻBOWYCH

§ 57

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 przyznaje się 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, z zastrzeżeniem ust. 3 - 5.
3. W przypadku odbywania, za zgodą pracodawcy, podróży służbowej własnym środkiem transportu przysługuje zwrot kosztów podróży za każdy kilometr podróży w wysokości:
 - 1) 50 % maksymalnej stawki za 1 km - w przypadku odbywania podróży przez 1 osobę;
 - 2) 75 % maksymalnej stawki za 1 km - w przypadku odbywania podróży przez 2 osoby;
 - 3) 100 % maksymalnej stawki za 1 km - w przypadku odbywania podróży przez więcej niż 2 osoby- w przypadku odbywania podróży własnym środkiem transportu ryczałt za jazdy miejscowe nie przysługuje.

4. Zwrotu kosztów przejazdu środkami komunikacji zbiorowej dokonuje się do wysokości kosztów biletu PKP lub innego przewoźnika w klasie 2. Pracodawca może wyrazić uprzednią pisemną zgodę na podróż droższym środkiem lokomocji. W przypadku podróży samolotem zwrotu dokonuje się do wysokości kosztów przelotu. W uzasadnionych przypadkach pracodawca może wyrazić zgodę na pokrycie wyższych kosztów.
5. Zwrotu kosztów zakwaterowania dokonuje się na podstawie faktury za pobyt, przy czym pracownik zobowiązany jest uzyskać uprzednią pisemną zgodę pracodawcy na pokrycie kosztów zakwaterowania w obiekcie hotelarskim.
6. Pracodawca może przyznać zwrot kosztów albo dofinansowanie wyjazdu na zasadach określonych w niniejszym paragrafie tylko w przypadku kiedy wyjazd pracownika pozostaje w związku z realizacją jego zadań lub związany jest z podnoszeniem jego kwalifikacji.

XXV. WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§ 58

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
 - 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.

7. Dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
8. Przez usprawiedliwioną nieobecność w pracy należy rozumieć okresy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie chorobowe lub świadczenia z ubezpieczenia społecznego.
9. Dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy po upływie okresu o którym mowa w ust. 7 zostaje zawieszony i tym samym nie jest wliczany do podstawy wymiaru świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

XXVI. POSTANOWIENIA KOŃCOWE I PRZEJŚCIOWE

§ 59

1. Przyznane okresowe składniki wynagrodzeń, w tym dodatki specjalne oraz tzw. dodatki ze środków pozabudżetowych, wypłacane są na dotychczasowych zasadach, wysokości i w okresie, na który zostały przyznane.
2. Wnioski dotyczące przyznania okresowych składników wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, nierozpatrzone do dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu podlegają rozpatrzeniu na zasadach dotychczasowych.
3. Do rozliczenia godzin ponadwymiarowych nauczycieli akademickich za rok akademicki 2018/2019 stosuje się Uchwałę nr 44/2018 Senatu PWSW w Przemyślu z dnia 25.06.2018 r. *ws. zasad ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, rodzajów zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, wymiaru zadań dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych i udzielania urlopów wypoczynkowych i naukowych*, w szczególności uwzględniając zapisy § 4 i § 5 Uchwały.
4. Do wypłaty jednorazowego dodatkowego wynagrodzenia dla nauczycieli akademickich sprawujących opiekę nad studentami odbywającymi obowiązkową praktykę studencką w roku akademickim 2018/2019 stosuje się zapisy § 5 ust. 7 Uchwały nr 44/2018 Senatu PWSW w Przemyślu z dnia 25.06.2018 r. *ws. zasad ustalania zakresu obowiązków nauczycieli akademickich, rodzajów zajęć dydaktycznych objętych zakresem tych obowiązków, wymiaru zadań dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych i udzielania urlopów wypoczynkowych i naukowych*.
5. Wnioski dotyczące udzielania płatnych urlopów naukowych, przedzielenia stypendiów doktorskich i habilitacyjnych oraz pokrywania kosztów przewodów doktorskich i habilitacyjnych złożone i nierozstrzygnięte przed dniem 1 października 2019 r. zostają rozpatrzone zgodnie z § 7 Uchwały o której mowa w ust. 3 i 4.

§ 60

1. Wynagrodzenie za pracę w projektach ustalane jest indywidualnie dla każdej osoby biorącej w nich udział, w zależności od posiadanych kwalifikacji, praktyki, doświadczenia, odpowiedzialności i wysiłku związanych z danym stanowiskiem oraz zakresu (ilości)

- i znaczenia powierzonych obowiązków, zgodnie z normalnymi praktykami w zakresie zatrudnienia i wynagradzania stosowanymi w Uczelni i niniejszym Regulaminem.
2. Wynagrodzenie za pracę w projektach kalkulowane jest zgodnie z zasadami określonymi w umowach grantowych oraz wytycznych finansowych do programów lub przewodnikami po modelowych umowach grantowych, z zastrzeżeniem postanowień niniejszego Regulaminu.
 3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zatrudnionego na danym stanowisku wyłącznie na potrzeby i na czas trwania projektu ustala się zgodnie z normalnymi praktykami stosowanymi w Uczelni. Postanowienia zdania poprzedniego stosuje się odpowiednio do zatrudnienia do realizacji projektu w niepełnym wymiarze czasu pracy.
 4. W przypadku wykonywania zadań w kilku projektach realizowanych przez PWSW, pracownikowi przyznawany jest wyłącznie jeden dodatek rozliczany proporcjonalnie do jego zaangażowania w danych projektach.
 5. Stawkę godzinową podstawową za pracę w projekcie kalkuluje się zgodnie z postanowieniami umów grantowych dotyczących kwalifikowalności kosztów osobowych w projektach i niniejszym Regulaminem.
 6. Wynagrodzenia w projektach, dla których umowy zostały zawarte lub wynegocjowane przed dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu ustala się na zasadach dotychczasowych. Dla projektów, o którym mowa w zdaniu poprzednim możliwe jest ustalenie wynagrodzeń na podstawie postanowień niniejszego Regulaminu, o ile są one do pogodzenia z zawartymi lub wynegocjowanymi umowami.

§ 61

Wynagrodzenia zasadnicze pracowników, z którymi stosunek pracy nawiązano przed dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu nie mogą być niższe niż wynikające z dotychczasowych umów o pracę, za wyjątkiem przypadków określonych w Kodeksie pracy.

§ 62

1. Bezpośredni przełożeni pracowników mają obowiązek zapoznania ich z postanowieniami niniejszego Regulaminu w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu. Niniejszy Regulamin podaje się do wiadomości pracowników poprzez umieszczenie go na stronie internetowej Uczelni oraz przesłanie na służbowe adresy poczty elektronicznej.
2. Każdy nowo zatrudniany pracownik zobowiązany jest potwierdzić zapoznanie się z niniejszym Regulaminem poprzez złożenie stosownego oświadczenia, które umieszcza się w aktach osobowych pracownika.
3. Wzór oświadczenia stanowi **załącznik nr 1** do niniejszego Regulaminu.
4. Kierownicy jednostek organizacyjnych mają obowiązek dostarczyć oświadczenia o których mowa w ust. 3 podległym sobie pracowników do Działu Kadr i Płac celem ich umieszczenia w aktach osobowych w terminie 1 miesiąca od dnia wejścia w życie niniejszego Regulaminu.

§ 63

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

§ 64

Treść niniejszego Regulaminu została uzgodniona z Komisją Zakładową NSZZ „Solidarność”.

§ 65

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

§ 66

Regulamin wchodzi w życie 1 października 2019 r.

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(jednostka organizacyjna)

**OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA
O ZAPOZNANIU SIĘ Z TREŚCIĄ REGULAMINU WYNAGRADZANIA**

Niniejszym oświadczam, że zapoznałem/am się z treścią Regulaminu wynagradzania obowiązującego w Państwowej Wyższej Szkole Wschodnioeuropejskiej w Przemyślu, wprowadzonego zarządzeniem nr 78/2019 Rektora PWSW w Przemyślu z dnia 16 września 2019 r. w sprawie wprowadzenia Regulaminu wynagradzania Państwowej Wyższej Szkoły Wschodnioeuropejskiej w Przemyślu.

Przemyśl, dnia r.

.....
(podpis pracownika)

KRYTERIA, ZASADY I TRYB PRYZNAWANIA NAGRÓD REKTORA DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

Nagrody za osiągnięcia dydaktyczne

I.

1. Nagrody za osiągnięcia dydaktyczne przyznawane są za osiągnięcia dydaktyczne w poprzednim roku kalendarzowym.
2. Przy ocenie osiągnięć dydaktycznych nauczycieli akademickich uwzględnia się w szczególności:
 - a) autorstwo lub współautorstwo wyróżniających się skryptów, podręczników i przewodników metodycznych,
 - b) opracowanie nowatorskich programów studiów, które w procesie postępowania o nadanie uprawnienia do prowadzenia studiów na danym kierunku uzyskały pozytywną opinię PKA bez zastrzeżeń i uwag,
 - c) opracowanie i wprowadzenie nowoczesnych metod nauczania, w tym nowych pomocy dydaktycznych i stanowisk dydaktycznych
 - d) organizowanie i prowadzenie przynoszącej rezultaty współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym służącej rozwijaniu procesu kształcenia odpowiadającemu potrzebom rynku pracy,
 - e) aktywny udział w realizacji procesu wychowawczego, w tym za opiekę naukową nad studenckim ruchem naukowym wykazującym się istotnymi osiągnięciami, a także opiekę nad studentami kształconymi w trybie studiów indywidualnych,
 - f) konkretne, udokumentowane przedsięwzięcia, które spowodowały istotną poprawę warunków pracy dydaktycznej i wychowawczej oraz wyraźną poprawę wyników kształcenia i poziomu prac dyplomowych,
 - g) aktywność dydaktyczną, w tym stopień realizacji pensum dydaktycznego, prowadzenie samodzielnie przygotowanych, nowatorskich zajęć fakultatywnych, liczbę wypromowanych dyplomantów i wyniki obrony ich prac dyplomowych, liczbę zrecenzowanych prac dyplomowych,
 - h) aktywny udział w pracach na rzecz podniesienia jakości kształcenia, w tym działalności Wewnętrznego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia.

Nagroda za osiągnięcia organizacyjne

II.

1. Nagrody za osiągnięcia organizacyjne przyznawane są za osiągnięcia organizacyjne w poprzednim lub bieżącym roku kalendarzowym.
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 na rzecz podniesienia jakości kształcenia, w tym działalności Wewnętrznego Systemu Zapewnienia Jakości Kształcenia;
 - 4) aktywny udział w pracach organów przedstawicielskich szkolnictwa wyższego i nauki;
 - 5) aktywny udział we wdrażaniu strategii rozwoju Uczelni i jej jednostek organizacyjnych oraz w działaniach służących rozwojowi Uczelni;
 - 6) 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.

Nagrody za uzyskanie stopnia naukowego lub tytułu naukowego

III.

1. W Uczelni przyznaje się nagrody Rektora za uzyskanie tytułu naukowego profesora, stopnia naukowego doktora habilitowanego lub doktora tj.:
 - 1) za uzyskanie tytułu naukowego profesora przyznaje się nagrodę nie wyższą niż 100 % wynagrodzenia zasadniczego profesora;
 - 2) za uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego przyznaje się nagrodę nie wyższą niż 75% wynagrodzenia zasadniczego profesora;
 - 3) za uzyskanie stopnia naukowego doktora przyznaje się nagrodę nie wyższą niż 50 % wynagrodzenia zasadniczego profesora.
2. Nagrody, o których mowa w ust. 1 przyznaje się wyłącznie nauczycielom akademickim zatrudnionym w Uczelni od co najmniej czterech lat, dla których w chwili uzyskania tytułu lub stopnia naukowego Uczelnia stanowi podstawowe miejsce pracy w rozumieniu przepisów Ustawy.
3. Do nagrody za uzyskanie tytułu naukowego profesora, stopnia naukowego doktora habilitowanego lub doktora uprawnieni są pracownicy, którzy uzyskali tytuł/stopień naukowy po 1 października 2019 r.

Tryb przyznawania Nagród Rektora

IV.

1. Nagrody Rektora za działalność organizacyjną, dydaktyczną oraz za uzyskanie stopnia naukowego lub tytułu przyznawane są przez Rektora z własnej inicjatywy lub 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) w przypadku nagrody za uzyskanie stopnia naukowego lub tytułu także zainteresowani nauczyciele akademicy.
2. Wnioski powinny zawierać uzasadnienie i dokumenty potwierdzające osiągnięcia będące podstawą wniosku.

VI.

1. Nauczyciel akademicki w danym roku może otrzymać tylko jedną Nagrodę Rektora z tego samego tytułu (za osiągnięcia dydaktyczne, organizacyjne).
2. Nagrody Rektora przyznane nauczycielowi akademickiemu z różnych tytułów w tym samym terminie przyznawania nagród podlegają zsumowaniu i wypłacane są łącznie.

VII.

1. W przypadku wniosków o nagrody zespołowe za osiągnięcia dydaktyczne lub organizacyjne:
 - 1) we wniosku wykazuje się wszystkich członków zespołu, w tym pochodzących spoza Uczelni i procentowy udział ich pracy w końcowym rezultacie, dołączając zgodne oświadczenie wszystkich członków zespołu;
 - 2) uwzględnia się tylko te zespoły, które wykonywały prace w ramach projektów dydaktycznych i organizacyjnych na rzecz Uczelni lub w których Uczelnia była współorganizatorem albo konsorcjantem;
 - 3) członkiem zespołu na potrzeby przyznawania nagrody Rektora może być osoba, której wkład pracy wynosi co najmniej 10%.
2. Podział przyznanej nagrody zespołowej pomiędzy członków zespołu dokonywany jest proporcjonalnie do wkładu pracy poszczególnych nauczycieli akademickich określanego według zgodnego oświadczenia wszystkich członków zespołu, bez uwzględniania członków zespołu niebędących pracownikami Uczelni. W przypadku niemożności uzyskania zgodnego oświadczenia członków zespołu, na potrzeby przyznawania nagród Rektora o udziale poszczególnych osób rozstrzyga komisja senacka wskazana przez Rektora.
3. W przypadku uwzględniania prac będących wynikiem pracy zespołowej w indywidualnych osiągnięciach nauczyciela akademickiego:
 - 1) współautorstwo cyklu prac z różnymi zespołami autorów (publikacje wieloautorskie) uwzględnia się w ocenie osiągnięć nauczyciela proporcjonalnie do wkładu jego pracy na podstawie zgodnego oświadczenia współautorów, z zastrzeżeniem ust. 2 zdanie drugie;
 - 2) udział w zespołowych projektach naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych uwzględnia się w ocenie osiągnięć nauczyciela proporcjonalnie do wkładu jego pracy na podstawie zgodnego oświadczenia członków zespołu, z zastrzeżeniem ust. 2 zdanie drugie

- powyższe osiągnięcia zalicza się tylko wówczas, gdy prace wykonywane były na rzecz Uczelni lub w których Uczelnia brała udział jako współorganizator albo konsorcjant.

**MIESIĘCZNE MINIMALNE STAWKI
WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
ZATRUDNIONYCH NA STANOWISKACH
I DYDAKTYCZNYCH
(za pełny wymiar czasu pracy)**

Lp.	Grupa stanowisk	Stanowisko i kwalifikacje	Minimalne wynagrodzenie zasadnicze miesięcznie - procent wynagrodzenia profesora*	Minimalne wynagrodzenie w dniu wejścia w życie Regulaminu (w zł) **
1.	Profesorowie	Profesor	100 %	6410
		Profesor uczelni	83 %	5321
2.	Adiunkci	Adiunkt	73 %	4680
3.	Asystenci, lektorzy, instruktorzy	Asystent, lektor, instruktor	50 %	3205

* w zaokrągleniu do pełnych złotych w górę

** na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy

**DODATKOWE JEDNORAZOWE WYNAGRODZENIA
NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
ZA SPRAWOWANIE OPIEKI NAD
STUDENCKIMI PRAKTYKAMI ZAWODOWYMI**

Lp.	Rodzaj	Liczba tygodni praktyk w danym roku akademickim zgodnie z programem studiów	Roczna stawka wynagrodzenia dla opiekuna w złotych
1.	Praktyki zawodowe	2 – 4 tygodnie	200
2.		5-8 tygodni	400
3.		9-12 tygodni	450
4.		13-16 tygodni	500
5.		17-20 tygodni	550
6.		21-24 tygodni	600
7.		powyżej 24 tygodni	800

**WYNAGRODZENIE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
ZA GODZINY PONADWYMIAROWE**

Lp.	Grupa stanowisk	Stanowisko i kwalifikacje	Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe – procent wynagrodzenia profesora*
			Stawka za godzinę ponadwymiarowe**
1	Profesorowie	Profesor	1,5 % (97)
		Profesor uczelni	1,4 % (90)
2	Adiunkci	Adiunkt	1,3 % (84)
3	Asystenci, lektorzy, instruktorzy	Asystent, lektorzy, instruktorzy	0,7% (45)

* podano wynagrodzenie w dniu wejścia w życie Regulaminu (w złotych), w zaokrągleniu do pełnych złotych w górę

** na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy

**WYNAGRODZENIE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
ZA GODZINY PONADWYMIAROWE**

Lp.	Grupa stanowisk	Stanowisko i kwalifikacje	Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe – procent wynagrodzenia profesora*
			Stawka za godzinę ponadwymiarowe**
1	Profesorowie	Profesor	1,5 % (97)
		Profesor uczelni	1,4 % (90)
2	Adiunkci	Adiunkt	1,3 % (84)
3	Asystenci, lektorzy, instruktorzy	Asystent, lektorzy, instruktorzy	0,7% (45)

* podano wynagrodzenie w dniu wejścia w życie Regulaminu (w złotych), w zaokrągleniu do pełnych złotych w górę

** na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy

**MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO
ALBO ORGANIZACYJNEGO
DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH
PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE**

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego* - procent wynagrodzenia profesora**	
		Minimalny	Maksymalny
1	Rektor	45 % (2885)	do 100 % (6410)
2	Prorektor	35% (2244)	40 % (3205)
3	Dyrektor instytutu	10 % (641)	15 % (962)
4	Kierownik zakładu	5 % (321)	10 % (641)

* podano stawki dodatku w dniu wejścia w życie Regulaminu (w złotych), w zaokrągleniu do pełnych złotych w górę

** na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy

**WYKAZ
PODSTAWOWYCH STANOWISK, KWALIFIKACJI,
MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
I DODATKU FUNKCYJNEGO
PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

Tabela A

PRACOWNICY ADMINISTRACYJNO-BIUROWI, PRACOWNICY OBSŁUGI

Lp.	Stanowisko (lub stanowisko równorzędne)	Kwalifikacje		Wysokość	
		wykształcenie	liczba lat pracy	minimalnego wynagrodzenie zasadnicze w złotych	minimalnego dodatek funkcyjny albo organizacyjnego w złotych
1	2	3	4	5	6
1	Kanclerz	wyższe	8, w tym 2 na stanowisku kierowniczym	4500	1200
2	Kwestor	wyższe	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym	4000	1200
3	Audytor wewnętrzny	wg odrębnych przepisów		3200	-
4	Radca prawny	wg odrębnych przepisów		3000	-
5	Główny specjalista, kierownik działu lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej; administrator sieci	wyższe	5	2800	250

6	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		2800	-
7	Starszy specjalista ds. ekonomicznych, spraw związanych z dydaktyką; Kierownik Domu Studenta	wyższe	5	2850	250
8	Starszy specjalista ds. administracji; Starszy specjalista ds. informatyki; Starsz specjalista inżynierijno-techniczny;	wyższe	5	2600	-
9	Starszy specjalista/inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		2700	-
10	Specjalista inżynierijno-techniczny, specjalista ds. ekonomicznych albo związanych z dydaktyką, , informatyką, administracją,	wyższe	3	2600	-
		średnie	8		
11	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	wg odrębnych przepisów		2600	-
12	Starszy (lub samodzielny): referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny,	wyższe	-	2500	-
		średnie	4		
13	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	wg odrębnych przepisów		3000	-
14	Starszy inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy			2500	-
15	Inspektor nadzoru inwestorskiego			2800	-

16	Inspektor ds. bezpieczeństwa i higieny pracy			2400	-
17	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny	średnie	-	2250	-
		zasadnicze zawodowe	2		
		podstawowe	2		
18	Pomoc techniczna, administracyjna, laborant i inne stanowiska równorzędne	zasadnicze	-	2250	-
19	Pracownik gospodarczy, dozorca	podstawowe		2250	
20	Inne stanowiska	wyższe	-	2400	w zależności od okoliczności faktycznych nie mniej niż 100, ale nie więcej niż 1500
		średnie	-	2250	
		podstawowe	-	2250	

Tabela B

PRACOWNICY BIBLIOTECZNI

Lp.	Stanowisko (lub stanowisko równorzędne)	Wymagania kwalifikacyjne		Minimalnego wynagrodzenie zasadnicze w złotych
		wykształcenie	liczba lat pracy i wymagana praktyka	
1	2	3	4	5
1	Kustosz biblioteczny	wyższe magisterskie	10 lat w bibliotece naukowej	2600
2	Starszy bibliotekarz	wyższe	6 lat w bibliotece naukowej	2500
4	Bibliotekarz	wyższe	3	2400
		studium bibliotekarskie	5	
		średnie bibliotekarskie	6	
		inne średnie	8	
		średnie	5	
7	Młodszy bibliotekarz	wyższe lub studium bibliotekarskie	-	2250
		średnie bibliotekarskie	1	
		średnie oraz przeszkolenie bibliotekarskie	-	

Tabela B - 1
MIESIĘCZNE STAWKI DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE
W BIBLIOTECE

Lp.	Funkcja	Wąskość minimalnego dodatku funkcyjny albo organizacyjnego w złotych
1	2	3
1	Kierownik biblioteki	400

pieczęć jednostki

Załącznik nr 8
do Regulaminu wynagradzania
PWSW w Przemyślu

**WNIOSEK O PRYZNANIE
DODATKU ZADANIOWEGO**

JM REKTOR

.....

Wnioskuje o przyznanie dodatku ZADANIOWEGO w związku z:

- okresowym zwiększeniem obowiązków powierzeniem dodatkowych zadań charakterem pracy
 warunki wykonywania pracy

I. DANE PRACOWNIKA, KTÓREGO DOTYCZY WNIOSEK

Nazwisko i Imię	
Stanowisko	
Jednostka organizacyjna	
Proponowany okres dodatku	od 20.....r. do 20.....r.
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 w okresie, którego wniosek dotyczy	
Źródło finansowania	
UZASADNIENIE : (w szczególności należy wskazać/wymienić zakres dodatkowych obowiązków/zadań)	
..... (data, podpis i pieczęć bezpośredniego przełożonego)	

pieczęć jednostki

Załącznik nr 9
do Regulaminu wynagradzania
PWSW w Przemysłu

**WNIOSEK O PRYZNANIE
DODATKU DYDAKTYCZNEGO**

JM REKTOR

.....

Wnioskuje o przyznanie dodatku DYDAKTYCZNEGO w związku z:

- szczególnym zaangażowaniem w działalność dydaktyczną
- szczególnym osiągnięciem dydaktycznym dodatkowymi zadaniami dydaktycznymi
- wyróżniającą się oceną działalności dydaktycznej przez studentów lub w ramach oceny okresowej

I. DANE PRACOWNIKA, KTÓREGO DOTYCZY WNIOSEK

Nazwisko i Imię	
Stanowisko	
Jednostka organizacyjna	
Proponowany okres dodatku	od 20.....r. do 20.....r.
Proponowany procent wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego % (nie więcej niż 100%)
Wysokość wynagrodzenia zasadniczego + dodatku funkcyjnego	
Miesięczny skutek finansowy przyznania dodatku	
Łączny skutek finansowy przyznania dodatku w okresie, którego wniosek dotyczy	
Źródło finansowania	
UZASADNIENIE : (szczegółowe uzasadnienie wniosku – w szczególności dodatkowe zadania)	
..... (data, podpis i pieczęć bezpośredniego przełożonego)	

pieczęć jednostki

Załącznik nr 10
do Regulaminu wynagradzania
PWSW w Przemyśla

**WNIOSEK O PRYZNANIE
DODATKU ORGANIZACYJNEGO**

JM REKTOR

.....

Wnoszę o przyznanie dodatku ORGANIZACYJNEGO w związku z:

- wykonywanie dodatkowych obowiązków lub zadań organizacyjnych
- pełnieniem funkcji kierowniczych

I. DANE PRACOWNIKA, KTÓREGO DOTYCZY WNIOSEK

Nazwisko i Imię	
Stanowisko	
Jednostka organizacyjna	
Proponowany okres dodatku	od 20.....r. do 20.....r.
Proponowany procent wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego % (nie więcej niż 100%)
Wysokość wynagrodzenia zasadniczego + dodatku funkcyjnego	
Miesięczny skutek finansowy przyznania dodatku	
Łączny skutek finansowy przyznania dodatku w okresie, którego wniosek dotyczy	
Źródło finansowania	
UZASADNIENIE : (szczegółowe uzasadnienie wniosku – w szczególności dodatkowe zadania)	
..... (data, podpis i pieczęć bezpośredniego przełożonego)	

WNIOSEK O PRYZNANIE DODATKU MOTYWACYJNEGO
--

JM REKTOR

.....

Wnioskuje o przyznanie dodatku MOTYWACYJNEGO w związku z:

- wykonywanie ważnych dla Uczelni zadań lub obowiązków wymagających wzmożonego wysiłku
- wykonywanie ważnych dla Uczelni zadań lub obowiązków związanych ze znaczną ilością pracy
- wysoką bieżącą oceną wykonywanej pracy
- wysoką oceną okresową pracownika

I. DANE PRACOWNIKA, KTÓREGO DOTYCZY WNIOSEK

Nazwisko i Imię				
Stanowisko				
Jednostka organizacyjna				
Proponowany okres dodatku	od 20.....r.	do 20.....r.
Proponowany procent wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego % (nie więcej niż 100%)			
Wysokość wynagrodzenia zasadniczego + dodatku funkcyjnego				
Miesięczny skutek finansowy przyznania dodatku				
Łączny skutek finansowy przyznania dodatku w okresie, którego wniosek dotyczy				
Źródło finansowania				
UZASADNIENIE : (szczegółowe uzasadnienie wniosku)				
<p>..... (data, podpis i pieczęć bezpośredniego przełożonego)</p>				

pieczęć jednostki

Załącznik nr 12
do Regulaminu wynagradzania
PWSW w Przemyślu

WNIOSEK O PRYZNANIE INDYWIDUALNEJ PREMII UZNANIOWEJ

JM REKTOR

.....

Wnioskuje o przyznanie INDYWIDUALNEJ PREMII UZNANIOWEJ w związku z:
(należy wskazać konkretny punkt z § 34 ust. 1 wraz z jego opisem)

.....
.....
.....

I. DANE PRACOWNIKA, KTÓREGO DOTYCZY WNIOSEK

Nazwisko i Imię	
Stanowisko	
Jednostka organizacyjna	
Proponowany okres premii	od 20.....r. do 20.....r.
Proponowany procent wynagrodzenia zasadniczego % (nie więcej niż 50%)
Wysokość wynagrodzenia zasadniczego	
Miesięczny skutek finansowy przyznania premii	
Łączny skutek finansowy przyznania premii	
Źródło finansowania	

UZASADNIENIE : (szczegółowe uzasadnienie wniosku)

--

.....
(data, podpis i pieczęć bezpośredniego przełożonego)

Akceptacja źródła finansowania i potwierdzenie dostępności środków przez Kwestora: (data, podpis i pieczęć Kwestora)	Akceptacja źródła finansowania i zasadności wniosku: (data, podpis i pieczęć kierownika jednostki)
---	--

Opinia jednostki właściwej d. kadr:

.....

.....
 (data, podpis i pieczęć kierownika jednostki)

II. DECYZJA REKTORA

zatwierdzam premię uznaniową w wysokości%

za miesiąc 20..... r.

w okresie od 20..... r. do 20..... r.

nie przyznaję

.....

.....
 (data, podpis i pieczęć rektora)

OŚWIADCZENIE PRACOWNIKA

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

.....
 (data i podpis pracownika)

ORYGINAŁ WNIOSKU NALEŻY WŁĄCZYĆ
DO DOKUMENTACJI PRACOWNICZEJ

pieczęć jednostki

Załącznik nr 13
do Regulaminu wynagradzania
PWSW w Przemysłu

**WNIOSEK O WYPŁATĘ EKWIWALNETU ZA PRANIE ODZIEŻY ROBOCZEJ
NA PODSTWIE INDYWIDUALNEJ KALKULACJI KOSZTÓW PRACOWNIKA**

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(stanowisko)

Lp.	Nazwa	Wartość rzeczywista	Wartość w zł w przeliczeniu na jedno pranie	Liczba prań w miesiącu
1.	Proszek do prania 1 kg			
2.	Woda 1m ³			
3.	Ścieki 1 m ³			
4.	Energia 1 kWh			
5.	Koszty pozostałe (uboczne)			
6.	Ogółem			

Wartość miesięczna ekwiwalentu:

.....
(podpis pracownika)

pieczęć jednostki

Załącznik nr 14
do Regulaminu wynagradzania
PWSW w Przemysłu

**WYKAZ STANOWISK PRACY UPRAWNIONYCH DO WYPŁATY EKWIWALENTU
ZA PRANIE ODZIEŻY ROBOCZEJ**

Lp.	Nazwa stanowiska pracy
1.	Dozorca
2.	Pracownik gospodarczy (osoba zatrudniona przy sprzątanii)
3.	Konserwator – pomoc techniczna