

## **REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UNIWERSYTETU PAPIESKIEGO JANA PAWŁA II W KRAKOWIE**

### **Rozdział I Postanowienia ogólne**

#### **§1**

Regulamin wynagradzania pracowników Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II w Krakowie ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z wykonywaniem pracy w Uniwersytecie Papieskim Jana Pawła II w Krakowie.

#### **§2**

Ilekcroć w Regulaminie wynagradzania pracowników Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II w Krakowie jest mowa o:

- a) „Uniwersytecie” lub „Pracodawcy”- rozumie się przez to Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie;
- b) „Regulaminie”- rozumie się przez to niniejszy Regulamin Wynagradzania Pracowników Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II w Krakowie;
- c) „Ustawie”- rozumie się przez to ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r., poz. 1668 z późn.zm.);
- d) „KP”- rozumie się przez to Kodeks pracy (ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jednolity: Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.);
- e) „Statucie”- rozumie się przez to Statut Uniwersytetu Papieskiego Jana Pawła II w Krakowie;
- f) „pracownikach Uniwersytetu”- rozumie się przez to nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
- g) „nauczycielach akademickich”- rozumie się przez to pracowników badawczych, pracowników badawczo-dydaktycznych, pracowników dydaktycznych;
- h) „pracownikach badawczych” i „pracownikach badawczo-dydaktycznych”- rozumie się przez to pracowników zatrudnionych na stanowiskach: profesora z tytułem, profesora Uczelni (Uniwersytetu), adiunkta z habilitacją, adiunkta i asystenta;
- i) „pracownikach dydaktycznych”- rozumie się przez to pracowników zatrudnionych na stanowiskach starszego wykładowcy, wykładowcy, lektora i instruktora;
- j) „dyplomowanych bibliotekarzach i dyplomowanych pracownikach dokumentacji i informacji naukowej”- rozumie się przez to pracowników zatrudnionych na stanowiskach: starszego kustosza dyplomowanego, starszego dokumentalisty; dyplomowanego, kustosza dyplomowanego, dokumentalisty dyplomowanego, adiunkta bibliotecznego, adiunkta dokumentacji i informacji naukowej, asystenta bibliotecznego, asystenta dokumentacji i informacji naukowej;

- k) „pracownikach niebędących nauczycielami akademickimi”- rozumie się przez to pozostałych pracowników Uniwersytetu.

### §3

Regulamin obejmuje wszystkich pracowników Uniwersytetu.

### §4

1. W sprawach dotyczących ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, nieuregulowanych szczegółowo Regulaminem stosuje się przepisy Statutu, KP, Ustawy oraz innych aktów prawnych wydanych na ich podstawie.
2. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę określone w umowie o pracę odpowiednie do wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także od ilości i jakości świadczonej pracy.
3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.

### §5

1. Wynagrodzenie pracownika Uniwersytetu składa się:
  - ze stałych składników wynagrodzenia, tj.:
  - 1) wynagrodzenia zasadniczego,
  - 2) dodatku za staż pracy
  - ze zmiennych składników wynagrodzenia, tj.:
  - 3) dodatku funkcyjnego,
  - 4) dodatku zadaniowego/specjalnego,
  - 5) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe albo godziny nadliczbowe,
  - 6) dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
  - 7) nagród, odpraw,
  - 8) premii - w przypadku pracowników Uniwersytetu niebędących nauczycielami akademickimi,
  - 9) innych dodatków, w szczególności związanych z realizacją projektów unijnych, które określone są na bieżąco w drodze zarządzenia Rektora.

### §6

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela akademickiego nie może być niższa niż 50% wynagrodzenia profesora, z tym, że:

1. profesora uczelni - wynosi nie mniej niż 83%,
2. adiunkta - wynosi nie mniej niż 73% wynagrodzenia profesora.

## §7

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.

## §8

Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.

## §9

Dodatek zadaniowy/specjalny może być przyznany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania. Wysokość dodatku zadaniowego/specjalnego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika. W wyjątkowych sytuacjach, gdy zwiększenie obowiązków związane jest z pozyskaniem środków ze źródeł zewnętrznych, a zasady wykorzystania tych środków pozwalają na wypłatę wyższych wynagrodzeń z tego tytułu. W uzasadnionych przypadkach Rektor jest uprawniony do zwiększenia dodatku zadaniowego/specjalnego powyżej wartości wskazanych w zdaniu poprzednim.

## §10

Dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy/specjalny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

## **Rozdział II** **Nauczyciele akademicy**

## §11

1. Ustala się tabelę minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych stanowiącą **załącznik nr 1** do Regulaminu .
2. W przypadku określenia w przepisach powszechnie obowiązujących stawek minimalnego wynagrodzenia wyższych, niż podane w załączniku, o którym mowa w ust. 1, Rektor Uniwersytetu dostosowuje je w drodze zarządzenia w taki sposób, aby stawki minimalnego wynagrodzenia nie były niższe niż określone w przepisach, o których mowa.

## §12

1. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek

zadaniowy/specjalny są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z góry pierwszego dnia każdego miesiąca, a pozostałe składniki wynagrodzenia wypłacane są z dołu, po dokonaniu rozliczenia pracy lub zadań.

2. Prawo do wypłaconego z góry wynagrodzenia wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że nauczyciel akademicki zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
3. Jeżeli termin wypłaty przypada w niedzielę lub dzień ustawowo wolny od pracy albo w tzw. dniu dodatkowo wolnym od pracy (sobota), wówczas wypłaty dokonuje się: w pierwszym dniu roboczym następującym po takim dniu,

### §13

1. W szczególnych przypadkach uzasadnionych koniecznością realizacji programu studiów, pracownik może być zobowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych. Liczba godzin ponadwymiarowych w przypadku pracowników badawczo-dydaktycznych nie może przekroczyć %, a w przypadku pracowników dydaktycznych  $\frac{1}{2}$  rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych określonego w Regulaminie Pracy. Za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie można powierzyć nauczycielowi akademickiemu prowadzenie zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych w wymiarze nieprzekraczającym dwukrotności rocznego wymiaru zajęć dydaktycznych.
2. Nauczyciel akademicki za każdą godzinę obliczeniową (odpowiadającą 45 minutom) zajęć prowadzonych w ramach godzin ponadwymiarowych otrzymuje wynagrodzenie w zależności od zajmowanego stanowiska i posiadanego tytułu naukowego, stopnia lub tytułu zawodowego oraz w zależności od rodzajów studiów, na których zajęcia prowadzi.
3. W przypadku przekroczenia w danym roku akademickim przez pracownika badawczo-dydaktycznego  $\frac{1}{4}$ , a przez pracownika dydaktycznego Uniwersytetu  $\frac{1}{2}$  wymiaru pensum dydaktycznego określonego w Regulaminie Pracy, stawki wynagrodzenia za każdą kolejną godzinę obliczeniową zajęć dydaktycznych prowadzonych w ramach godzin ponadwymiarowych przez danego pracownika badawczo-dydaktycznego Uniwersytetu lub przez danego pracownika dydaktycznego Uniwersytetu, ulegają obniżeniu o połowę.
4. W przypadkach szczególnych, za uprzednią zgodą rektora lub prorektora ds. rozwoju i polityki kadrowej, a także właściwego pracownika, dopuszcza się przekroczenie przez pracownika badawczo-dydaktycznego Uniwersytetu lub przez pracownika dydaktycznego Uniwersytetu wymiaru pensum ponad wskaźniki określone w ust. 3. W przypadku uzyskania zgody, o której mowa w zdaniu poprzedzającym, stawki wynagrodzenia za każdą kolejną godzinę obliczeniową zajęć dydaktycznych prowadzonych w ramach godzin ponadwymiarowych nie ulegają obniżeniu.
5. Zasady i wysokość wynagrodzenia za prowadzenie zajęć ponadwymiarowych określa na dany rok akademicki Zarządzenie Rektora. Zarządzenie Rektora określi również wynagrodzenia nauczycieli akademickich wykonujących na Uniwersytecie umowy cywilnoprawne w zakresie dydaktyki, z tytułu kształcenia w językach obcych,

#### §14

1. Dział Nauczania nie później niż do 31 lipca roku akademickiego, którego dotyczy rozliczenie godzin zajęć dydaktycznych przekazuje do działu zajmującego się sprawami osobowymi kompletne zestawienie danych, o którym mowa §26 ust. 7 Regulaminu Pracy, niezbędnych do wypłacenia wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych.
2. Dział zajmujący się sprawami osobowymi, w terminie do 30 września roku akademickiego, którego dotyczy rozliczenie godzin zajęć dydaktycznych, w oparciu o kompletne zestawienie, o którym mowa powyżej, sporządza dokumentację niezbędną do wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych wypłaca się raz w roku, chyba, że Rektor zarządzi rozliczenie w krótszych okresach, w terminie do dnia 31 października za rok poprzedni z zastrzeżeniem odrębnych postanowień innych aktów wewnętrznych Uniwersytetu.
4. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe ustala się na podstawie stawek obowiązujących w roku akademickim, za który wypłacane jest wynagrodzenie.
5. Podstawę wypłaty wynagrodzenia za zajęcia ponadwymiarowe stanowią składane w Dziale Nauczania wykazy, o których mowa w §26 ust. 6 Regulaminu Pracy.

#### §15

1. Dodatkowe wynagrodzenie jest przyznawane nauczycielom akademickim za pełnienie funkcji promotora i recenzowanie rozpraw doktorskich, recenzowanie rozpraw habilitacyjnych oraz ocena dorobku w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora Uniwersytetu, osoby nie posiadającej tytułu naukowego profesora albo stopnia naukowego doktora habilitowanego w wysokości ustalonej zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. Wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 jest określana zarządzeniami wydawanymi przez Rektora.

#### §16

1. Nauczyciel akademicki zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
2. Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży, a także poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów, w celu oddania krwi lub osocza nauczyciel akademicki zachowuje prawo do wynagrodzenia obliczanego na zasadach przewidzianych w art. 92 KP przez okres całego roku kalendarzowego, z tym że prawo do dodatku funkcyjnego nauczycieli akademickich zachowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.
3. W czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych, wynikające z pensum dydaktycznego, ustalonego w Regulaminie Pracy oraz na podstawie decyzji kierownika jednostki organizacyjnej które według planu zajęć przypadająby na okres tej

nieobecności, zalicza się, dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem.

## §17

Nauczyciele akademicki mogą otrzymywać za osiągnięcia badawcze, dydaktyczne lub organizacyjne, albo za całokształt wypracowanego dorobku, nagrody Rektora I, II lub III stopnia, w zależności od rodzaju i znaczenia osiągnięć, o których mowa w §18 ust. 1 i 2. Przyznanie określonego stopnia nagrody, na wniosek wnioskodawcy, proponuje Komisja Nagród Rektora, którą finalnie ocenia i zatwierdza Rektor Uniwersytetu. Proponowany stopień winien faktycznie odzwierciedlać wagę, uznanie środowiskowe oraz znaczenie osiągnięcia, za które wnioskowana jest nagroda.

## §18

1. Nagrody Rektora dla nauczycieli akademickich są przyznawane w szczególności za:
  - a) autorstwo publikacji o dużym wpływie na ewaluację dyscypliny,
  - b) pozyskanie grantu badawczego, który jest uwzględniany przy ewaluacji dyscypliny,
  - c) oryginalne i twórcze osiągnięcia badawcze, udokumentowane publikacjami naukowymi, mającymi istotny wpływ na stan wiedzy i kierunki dalszych badań,
  - d) kształcenie kadr naukowych potwierdzone podejmowaniem zainicjowanej problematyki badawczej przez innych pracowników nauki, pełnienie funkcji promotora, konsultanta i opiniodawcy innych prac naukowych,
  - e) przedsięwzięcia, które spowodowały istotną poprawę warunków pracy dydaktycznej, wyników kształcenia i poziomu prac dyplomowych,
  - f) autorstwo lub współautorstwo wyróżniających się podręczników, skryptów, przewodników metodycznych albo programów nauczania,
  - g) wyróżniające się rozprawy habilitacyjne lub doktorskie,
  - h) promocję Uniwersytetu w kraju i poza jego granicami,
  - i) osiągnięcia organizacyjne, działalność społeczną.
2. Nagrody Rektora mogą być również przyznawane za całokształt osiągnięć badawczych i dydaktycznych.
3. Nagrody Rektora otrzymują zasadniczo także osoby, które w roku akademickim, za który nagrody są przyznawane, przestały pełnić urząd rektora, prorektora, dziekana, kierownika dyscypliny, kierownika kierunku, kierownika i zastępcy kierownika Międzywydziałowego Studium Języków Obcych UPJPII. Zgodnie z tradycją uniwersytecką osoby te nie otrzymują nagród rektorskich w czasie sprawowania wymienionych urzędów na Uniwersytecie.
4. Zapisu ust. 3 nie stosuje się do tych osób, które przestały pełnić wymienione urzędy przed upływem kadencji, na którą zostali powołani, chyba że Rektor uzna, że przemawiają za tym inne okoliczności.
5. Nagrodę Rektora może otrzymać nauczyciel akademicki zatrudniony na Uniwersytecie od co najmniej 3 lat, i poza wyjątkowymi oraz merytorycznie uzasadnionymi sytuacjami, nagroda Rektora jest przyznawana nauczycielowi akademickiemu z uwzględnieniem trzyletniego okresu przerwy w nagradzaniu.
6. Nagroda Rektora nie może zostać przyznana nauczycielowi akademickiemu, który naruszył dyscyplinę pracy lub nie wypełnił podstawowych obowiązków pracownika.

## §19

1. Wnioski o przyznanie nagrody Rektora powinny uwzględniać przede wszystkim osiągnięcia uzyskane w roku akademickim poprzedzającym rok przyznawania nagrody.
2. Wnioski o przyznanie nagrody Rektora mogą być składane przez dziekana lub kierownika innej jednostki organizacyjnej Uniwersytetu oraz dyrektora Szkoły Doktorskiej.
3. Wniosek, o którym mowa powyżej powinien zawierać w szczególności merytoryczne uzasadnienie przyznania nagrody.

## §20

1. Wnioski o przyznanie nagrody Rektora są przedstawiane przez wnioskodawców, o których mowa w § 19 ust. 2, Komisji Nagród Rektora w terminie do 30 września każdego roku, zgodnie z zasadą, że jeden wniosek przypada na każdą rozpoczętą dwudziestkę nauczycieli akademickich zatrudnionych na wydziale lub innej jednostce Uniwersytetu. Dyrektor Szkoły Doktorskiej może wnioskować o przyznanie jednej nagrody.
2. Komisja Nagród Rektora, której przewodniczy Prorektor ds. polityki kadrowej i promocji, przeprowadza formalną i merytoryczną kontrolę wniosków.
3. Po dokonaniu weryfikacji wniosków Komisja ds. Nagród i Odznaczeń tworzy listę kandydatów do nagrody, ze wskazaniem proponowanego stopnia nagrody, i przedstawia ją Rektorowi do ostatecznej decyzji w terminie do 31 października każdego roku.
4. Lista nagrodzonych przez Rektora winna być złożona w dziale zajmującym się sprawami osobowymi, nie później niż 14 dni przed terminem wypłaty nagrody.
5. Nagrodzeni nauczyciele akademicki otrzymują pisemne potwierdzenie przyznania nagrody podpisane przez Rektora. Kopia potwierdzenia jest dołączana do akt osobowych nagrodzonego.
6. Nagrody Rektora są przyznawane w dniu 8 grudnia, tj. w rocznicę ustanowienia przez św. Jana Pawła II Papieskiej Akademii Teologicznej w Krakowie.

## §21

1. Wysokość nagród w danym roku kalendarzowym, z uwzględnieniem podziału na nagrody I, II oraz III stopnia, ustala Rektor w porozumieniu z Kanclerzem oraz Kwestorem.
2. Na nagrody Rektora, tworzy się w Uczelni specjalny fundusz nagród w wysokości 2 % planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich.

## **Rozdział III** **Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi**

## §22

1. Ustala się:
  - 1) tabelę minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego

- pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą **załącznik nr 2 do Regulaminu,**
- 2) tabelę stanowisk pracy i minimalnego zaszeregowania pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, która stanowi **załącznik nr 3 do Regulaminu,**
  - 3) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników administracyjnych, ekonomicznych i obsługi, która stanowi **załącznik nr 4 do Regulaminu,**
  - 4) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej, która stanowi **załącznik nr 5 do Regulaminu,**
  - 5) tabelę wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, która stanowi **załącznik nr 6 do Regulaminu.**

### §23

Za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży, a także 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 wynagrodzenia i zasiłku chorobowego obliczanego na zasadach przewidzianych w art. 92 KP.

### §24

1. Pracownicy mogą otrzymać obok wynagrodzenia zasadniczego premię uznaniową za szczególne osiągnięcia w pracy, wzorową postawę pracownika, jego zaangażowanie i inicjatywę, w wysokości nieprzekraczającej 50 % wynagrodzenia zasadniczego.
2. Decyzję o przyznaniu premii uznaniowej podejmuje Rektor na wniosek Dziekana Wydziału lub kierownika właściwej jednostki organizacyjnej.
3. Premia uznaniowa przysługuje za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
4. Pracownicy, którym przyznano premię uznaniową otrzymują pisemne potwierdzenie tego faktu. Kopia potwierdzenia jest włączana do akt osobowych nagrodzonego pracownika.

### §25

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
  - a) 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie oraz w niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,



- b) 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających: w nocy, w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
- 2. Dodatek w wysokości określonej w ust. 1 lit. b) przysługuje także za każdą godzinę nadliczbową z tytułu przekroczenia przeciętnej obowiązującej pracownika tygodniowej normy pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że z tytułu przekroczenia tej normy został już pracownikowi wypłacony dodatek w wysokości wskazanej w ust. 1
- 3. Wynagrodzenie stanowiące podstawę do ustalenia dodatku, o którym mowa w ust. 1, obejmuje wynagrodzenie pracownika z tytułu jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.
- 4. Na wniosek pracownika, pracodawca udzieli pracownikowi czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym pracy w godzinach nadliczbowych. Udzielenie czasu wolnego może nastąpić bez wniosku pracownika - zgodnie z przepisami kodeksu pracy. W przypadku udzielenia czasu wolnego od pracy na zasadach, o których mowa powyżej, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych nie przysługuje.

## §26

- 1. Pracownicy wskazani w niniejszym rozdziale Regulaminu mogą otrzymywać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody Rektora I, II lub III stopnia, w zależności od rodzaju i znaczenia podjętych działań i uzyskanych osiągnięć, o których mowa w ust. 2 niniejszego paragrafu.
- 2. Nagrody Rektora są przyznawane m. in. za:
  - a) szczególne osiągnięcia przy realizacji powierzonych zadań,
  - b) wieloletnie, wyróżniające się wykonywanie całokształtu obowiązków służbowych,
  - c) przedsięwzięcia, które spowodowały istotną poprawę warunków i wyników pracy danej jednostki lub pojedynczego stanowiska pracy,
  - d) zaangażowanie i dyspozycyjność,
  - e) podnoszenie kwalifikacji zawodowych przynoszących korzyść Uniwersytetowi,
  - f) twórczą działalność w zakresie administracji, organizacji pracy i pozyskiwania środków na rzecz Uniwersytetu,
  - g) przejawianie inicjatywy w pracy, podnoszenie jej wydajności i efektywności.
- 3. Do wystąpienia z wnioskiem o przyznanie nagrody Rektora są uprawnieni:
  - a) Prorektor,
  - b) Dziekan lub kierownik innej jednostki organizacyjnej Uniwersytetu,
  - c) Kanclerz.
- 4. Nagrody dla Kanclerza, Kwestora oraz pracowników zatrudnionych w jednostkach podporządkowanych bezpośrednio Rektorowi przyznaje Rektor z własnej inicjatywy.
- 5. Wnioski o przyznanie nagrody Rektora są przedstawiane Komisji Nagród Rektora w terminie do 30 września każdego roku, której przewodniczy Prorektor ds. polityki kadrowej i promocji.
- 6. Wniosek o przyznanie nagrody Rektora powinien zawierać w szczególności merytoryczne uzasadnienie przyznania nagrody określonego stopnia.

7. Komisja Nagród Rektora przeprowadza formalną i merytoryczną kontrolę wniosków.
8. Po dokonaniu weryfikacji wniosków Komisja Nagród Rektora tworzy listę kandydatów uprawnionych do nagrody wraz ze wskazaniem jej stopnia i przedstawia ją Rektorowi do ostatecznej decyzji w terminie do 31 października każdego roku.
9. Lista osób nagrodzonych przez Rektora winna być złożona w Dziale zajmującym się sprawami osobowymi nie później niż 14 dni przed terminem wypłaty nagrody.
10. Nagrody Rektora są przyznawane w dniu 8 grudnia, tj. w rocznicę ustanowienia przez św. Jana Pawła II Papieskiej Akademii Teologicznej w Krakowie.
11. Nagrodę może otrzymać pracownik zatrudniony na Uniwersytecie od co najmniej 3 lat.
12. Nagroda nie może zostać przyznana pracownikowi, który naruszył dyscyplinę pracy lub nie wypełnił podstawowych obowiązków pracownika.
13. Nagrodzeni pracownicy otrzymują pisemne potwierdzenie przyznania nagrody podpisane przez Rektora. Kopia potwierdzenia jest dołączana do akt osobowych nagrodzonego pracownika.
14. Pracownik może otrzymać nagrodę Rektora tylko raz w roku i zasadniczo, poza wyjątkowymi oraz merytorycznie uzasadnionymi sytuacjami, z okresem trzyletniej przerwy.
15. W przypadkach uzasadnionych szczególnymi osiągnięciami, Rektor może przyznać pracownikowi dodatkową nagrodę.

#### §27

1. W uczelni tworzy się specjalny fundusz nagród, z którego środki przeznacza się na wypłaty nagród, o których mowa powyżej w wysokości 1% planowanych przez Uniwersytet rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla grupy pracowników wskazanych w niniejszym rozdziale.
2. Wysokość nagród w danym roku kalendarzowym, z uwzględnieniem podziału na nagrody I, II oraz III stopnia, ustala Rektor w porozumieniu z Kanclerzem oraz Kwestorem.

#### §28

1. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek specjalny są wypłacane z dołu ostatniego dnia każdego miesiąca.
2. Jeżeli termin wypłaty przypada w niedzielę lub dzień ustawowo wolny od pracy albo w tzw. dniu dodatkowo wolnym od pracy (sobota), wówczas wypłaty dokonuje się w ostatnim dniu roboczym poprzedzającym datę wypłaty wskazaną w ust. 1.
3. Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej, jeżeli jego sfinansowanie jest przewidziane w budżecie Państwa.

### **Rozdział IV**

#### **Przepisy wspólne dla pracowników Uniwersytetu**

#### §29

1. Pracownikom Uniwersytetu przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych - poczynając od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego

rozpoczynającego czwarty rok pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.

2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku, o którym mowa w ust. 1, lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek ten przysługuje za ten miesiąc.
3. Jeżeli nabycie prawa do dodatku, o którym mowa w ust. 1, lub wyższej stawki tego dodatku nastąpiło w ciągu miesiąca, dodatek ten przysługuje począwszy od pierwsze-go 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 lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

### §30

1. W przypadku gdy praca na Uniwersytecie stanowi dla pracownika dodatkowe zatrudnienie, prawo do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Przy ustalaniu okresu uprawniającego do tego składnika wynagrodzenia w dodatkowym miejscu zatrudnienia, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia w podstawowym miejscu pracy.
2. Przy ustalaniu okresów pracy, od których zależy prawo pracownika do dodatku stażowego uwzględnia się:
  - a) zakończone okresy zatrudnienia,
  - b) inne okresy, uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze,
  - c) okresy asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych,
  - d) okresy pobytu za granicą, wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach badawczych, dydaktycznych i szkoleniowych,
  - e) okres odbywania studiów doktoranckich - w przypadku pracowników naukowo-dydaktycznym i dydaktycznych,
  - f) zakończone okresy pracy w parafiach i ośrodkach duszpasterskich potwierdzone przez właściwe władze kościelne - w przypadku pracowników etatowych będących duchownymi.

### §31

1. Pracownikom, pełniącym funkcje wskazane w tabelach 1), 2) i 3) stanowiących łącznie **załącznik nr 7** do Regulaminu, przysługują dodatki funkcyjne w wysokościach w nich wskazanych.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje także pracownikom, którym powierzono czasowo pełnienie obowiązków kierowniczych.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po tym, w którym objął funkcję lub powierzono mu

pełnienie obowiązków pracowniczych - do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej pełnienia.

4. Pracownik traci prawo do dodatku funkcyjnego w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż trzy miesiące.
5. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych.
6. W sytuacji, w której powierzenie czasowo pełnienia obowiązków pracowniczych lub powierzenie funkcji wymaga - zgodnie ze Statutem - uzyskania zgody innego niż Rektor organu, dodatek funkcyjny może być w uzasadnionych przypadkach wyrównany przez Rektora za okres od rozpoczęcia pełnienia funkcji (lub pełnienia obowiązków kierowniczych) - do dnia, w którym zgoda, wskazana powyżej, została udzielona.

### §32

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań bądź ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy Rektor, na wniosek Dziekana lub kierownika innej jednostki organizacyjnej będącej miejscem pracy pracownika, może przyznać pracownikowi dodatek specjalny/zadaniowy.
2. Dodatek specjalny/zadaniowy przyznaje się na czas określony, a w przypadku stałego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy - również na czas nieokreślony.
3. Dodatek specjalny/zadaniowy wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 80% łącznie: wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika lub w odpowiadającej danemu procentowi wielkości kwotowej. Pracodawca może wskazać wysokość tego dodatku procentowo lub kwotowo.
4. Pracownik może w jednym czasie otrzymać kilka dodatków specjalnych/zadaniowych, pod warunkiem, że każdy z dodatków jest przyznawany za inny zakres zadań.
5. W przypadku przyznania kilku dodatków, ich suma nie może przekroczyć 80% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
6. Dodatek specjalny/zadaniowy może być podwyższony w przypadkach, w których środki na jego sfinansowanie pochodzą z dodatkowych pozyskanych źródeł, nie więcej jednak niż o kwotę 20 % (lub odpowiadającej danemu procentowi wielkości kwotowej) łącznie: wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika. Pracodawca może wskazać wysokość tej podwyżki procentowo lub kwotowo.
7. Dodatek-specjalny/zadaniowy przysługuje za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo sprawowania opieki nad chorym dzieckiem lub członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
8. Na podstawie decyzji Rektora lub upoważnionej przez niego osoby pracownik jest informowany o warunkach przyznanych dodatków.
9. W przypadku niewykonania w całości lub części zadań przez pracownika, które stanowiły uzasadnienie przyznania dodatku w określonej wysokości, a także w przypadku zaistnienia innych uzasadnionych okoliczności, wypłata dodatku może

- być wstrzymana lub zmniejszona jego wysokość.
10. W przypadku ustania okoliczności uzasadniających otrzymanie przez pracownika dodatku specjalnego/zadaniowego, zaprzestaje się jego wypłaty.

### §33

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego w Kodeksie pracy.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10 % godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego. Dodatek ten przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, dla których praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.

### §34

1. Pracownicy Uniwersytetu mają prawo do nagród jubileuszowych z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:
  - a) za 20 lat pracy - 75 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - b) za 25 lat pracy - 100 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - c) za 30 lat pracy - 150 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - d) za 35 lat pracy - 200 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - e) za 40 lat pracy - 300 % wynagrodzenia miesięcznego;
  - f) za 45 lat pracy - 400 % wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Zdanie poprzednie ma również zastosowanie do zakończonych okresów pracy w parafiach i ośrodkach duszpasterskich potwierdzonych przez właściwe władze kościelne – w przypadkach pracowników etatowych będącymi duchownymi.
3. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okres uprawniający do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody w uczelni zatrudniającej go w dniu upływu okresu uprawniającego go do tej nagrody.
5. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy, nagroda przysługuje, jeżeli do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy.
6. 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.
7. 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.

8. Okresy, które zaliczono na podstawie przepisów obowiązujących przed wejściem w życie Regulaminu do okresów uprawniających do nagrody, podlegają zaliczeniu na dotychczasowych zasadach, przy ustaleniu prawa do kolejnych nagród.
9. W przypadku, gdy w dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu, do okresów uprawniających do uzyskania nagrody zalicza się okresy niepodlegające zaliczeniu na mocy poprzednio obowiązujących przepisów i w wyniku tego, upływa okres uprawniający pracownika do otrzymania dwóch lub więcej nagród, wypłaca się tylko jedną nagrodę – w najwyższej kwocie.
10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 9 posiada okres zatrudnienia dłuższy niż wymagany do nagrody w danej wysokości, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nagrody w wyższej kwocie, wypłaca się w pełnej wysokości nagrodę niższą, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej kwocie, pracownikowi wypłaca się różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
11. Postanowienia ust. 9 i 10 mają zastosowanie odpowiednio w przypadku, gdy pracownik w dniu, w którym udokumentował prawo do nagrody, był już uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w przypadku, gdy prawo to nabył w terminie 12 miesięcy od tego dnia.

### §35

1. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu do niej prawa wraz z wypłatą wynagrodzenia za pracę.
2. Pracownik jest obowiązany do udokumentowania swojego prawa do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji niezbędnej do ustalenia tego uprawnienia.

### §36

W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

### §38

1. Pracownikowi przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował.
2. Zmienne składniki wynagrodzenia są obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu dwunastu miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.
3. Składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania przez nauczyciela akademickiego urlopu wypoczynkowego

4. Jeżeli zatrudnienie trwało krócej niż okres wskazany w ust. 2, przeciętne wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących w okresie urlopu.

#### §39

1. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
2. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu, w którym pracownik nabywa prawo do tego ekwiwalentu.

#### §40

Pracownicy przechodzący na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy mają prawo do jednorazowej odprawy w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia.

#### §41

1. W razie śmierci pracownika w trakcie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, osobom uprawnionym określonym w odpowiednich przepisach przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość odprawy wynosi:
  - a) jednomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony u Pracodawcy krócej niż 10 lat;
  - b) trzymiesięczne wynagrodzenie jeżeli pracownik był zatrudniony u Pracodawcy co najmniej 10 lat;
  - c) sześciomiesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był u Pracodawcy zatrudniony dłużej niż 15 lat.
3. Jeżeli po zmarłym pracowniku pozostał tylko jeden członek rodziny uprawniony do odprawy pośmiertnej zgodnie z art. 93 §4 KP przysługuje mu odprawa w wysokości połowy odpowiedniej kwoty wskazanej w ust. 2.

#### §42

1. Pracownik ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości i na zasadach określonych w ustawie z dn. 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r. poz. 1872), o ile jest ono finansowane ze źródeł określonych w art. 94 ust. 1 Ustawy.
2. Pracownicy mogą otrzymywać inne niż wymienione w Regulaminie świadczenia pieniężne, o ile są one finansowane z budżetu Państwa.

## **Rozdział V** **Przepisy końcowe**

### §43

Regulamin niniejszy zastępuje regulamin wynagradzania wprowadzony uchwałą Senatu Uniwersytetu nr 33/2016 z dnia 16 maja 2016 r.

### §44

W sprawach nieuregulowanych Regulaminem odpowiednie zastosowanie znajdują przepisy prawa, w szczególności Ustawy i KP.

### §45

Załączniki do niniejszego Regulaminu stanowią jego integralną część.

### §46

Wszelkie zmiany niniejszego Regulaminu dla swojej skuteczności wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności.

### §47

Regulamin wchodzi w życie z dniem 14 kwietnia 2020 r.  
Zobowiązuje się kierowników jednostek organizacyjnych Uniwersytetu lub bezpośrednich przełożonych do zapoznania pracowników z treścią Regulaminu i potwierdzenia tego faktu w formie pisemnego oświadczenia.

  
REKTOR  
*ks. prof. dr hab. Robert Tyrała*