

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW  
UNIwersYTETU PAPIESKIEGO JANA PAWŁA II W KRAKOWIE  
(tekst jednolity na dzień 25 września 2023 r.)**

**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**

Ileokroć 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;
- d) „KP”- rozumie się przez to Kodeks pracy (ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy;
- 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, profesora Uczelni (Uniwersytetu); 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 kustosa dyplomowanego, starszego dokumentalisty; dyplomowanego, kustosa dyplomowanego, dokumentalisty dyplomowanego;
- k) „pracownikach niebędących nauczycielami akademickimi”- rozumie się przez to pozostałych pracowników Uniwersytetu.

### §3

1. Regulamin obejmuje wszystkich pracowników Uniwersytetu.
2. Każdy nowo zatrudniony pracownik zobowiązany jest potwierdzić zapoznanie się z Regulaminem poprzez złożenie stosownego oświadczenia, które umieszcza się w aktach osobowych pracownika. Wzór oświadczenia stanowi **załącznik nr 1** do Regulaminu.

### §4

1. W sprawach dotyczących ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, nieregulowanych szczegółowo niniejszym 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. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę, przy czym w razie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę.
4. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego pracownika ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu.
5. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
6. Informacje o wysokości osiągniętych przez pracowników wynagrodzeń za pracę mają charakter poufny i podlegają ochronie danych osobowych, z zastrzeżeniem przypadków odrębnie uregulowanych w przepisach powszechnie obowiązujących.
7. Decyzję w sprawie ustalenia wynagrodzenia pracowników Uczelni podejmuje Rektor.

### §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.:
    - 1) dodatku funkcyjnego,
    - 2) dodatku zadaniowego/specjalnego,

- 3) wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe albo godziny nadliczbowe,
  - 4) dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
  - 5) nagród,
  - 6) premii uznaniowej - w przypadku pracowników Uniwersytetu niebędących nauczycielami akademickimi,
  - 7) innych dodatków, w szczególności związanych z realizacją projektów unijnych, które określone są na bieżąco w drodze zarządzenia Rektora.
2. Obok składników wynagrodzenia wskazanych w ust. 1 pracownikom Uniwersytetu przysługują także:
    - 1) dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka),
    - 2) nagroda jubileuszowa,
    - 3) odprawa emerytalna lub rentowa.

## §6

1. Wynagrodzenie pracownika płatne jest przelewem na wskazany przez niego w pisemnym oświadczeniu rachunek płatniczy.
2. Pracownik, który złożył w postaci papierowej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych otrzyma wynagrodzenie w banku prowadzącym rachunek Uczelni na podstawie dokumentu tożsamości.

## §7

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.

## §8

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.

## §9

1. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca. Z zastrzeżeniem ust. 2 tego paragrafu, wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
2. Dodatek funkcyjny Rektora nie może przekroczyć 100% wynagrodzenia profesora.

## §10

1. Dodatek zadaniowy/specjalny 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. Wysokość dodatku zadaniowego/specjalnego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika, za wyjątkiem sytuacji, 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 tych uzasadnionych przypadkach Rektor jest uprawniony do zwiększenia dodatku zadaniowego/specjalnego powyżej wartości wskazanych w zdaniu poprzednim.
3. Dodatek zadaniowy/specjalny może być przyznany jednorazowo lub okresowo.

#### §11

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

### **Rozdział II** **Nauczyciele akademicki**

#### §12

1. Ustala się tabelę minimalnych miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich stanowiącą **załącznik nr 2** 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.

#### §13

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. Składniki wynagrodzenia finansowane ze źródeł zewnętrznych mogą być wypłacane z dołu w sytuacji, w której regulacje, na podstawie których są one przyznawane tak stanowią.
2. W przypadku rozwiązania z nauczycielem akademickim umowy o pracę w trakcie miesiąca, wynagrodzenie wypłacone z góry za okres, w którym stosunek pracy ustał, nie podlega zwrotowi na rzecz Pracodawcy, chyba że rozwiązując umowę o pracę, strony postanowiły inaczej.
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.

## §14

1. W szczególnych przypadkach uzasadnionych koniecznością realizacji programu studiów, nauczyciel akademicki może być zobowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych. Liczba godzin ponadwymiarowych w przypadku pracowników badawczo-dydaktycznych nie może przekroczyć  $\frac{1}{4}$ , 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. Zasady i wysokość wynagrodzenia za prowadzenie zajęć ponadwymiarowych określa na dany rok akademicki Zarządzenie Rektora.

## §15

1. Dział Nauczania nie później niż do 31 lipca roku akademickiego, którego dotyczy rozliczenie godzin zajęć dydaktycznych przekazuje do działu zajmującego się sprawami kadrowymi 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 kadrowymi, 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 stanowi sprawozdanie, o którym mowa w §26 ust. 6 Regulaminu Pracy sporządzane przez Dział Nauczania na podstawie formularzy, o których mowa w § 26 ust. 4 Regulaminu Pracy.

## §16

Za prowadzenie zajęć w językach obcych przysługuje dodatkowe wynagrodzenie. Wysokość wynagrodzenia za prowadzenie zajęć w językach obcych określa na dany rok akademicki Rektor w drodze zarządzenia.

## §17

1. Dodatkowe wynagrodzenie jest przyznawane nauczycielom akademickim za pełnienie funkcji promotora, promotora pomocniczego w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora 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.

#### §18

1. Nauczyciel akademicki zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
2. Za czas niezdolności pracownika Uniwersytetu do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie naliczane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
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.

#### §19

Nauczyciele akademicy 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 § 20 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.

#### §20

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 mogą otrzymać 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.

## §21

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.

## §22

1. Wnioski o przyznanie nagrody Rektora są przedstawiane przez wnioskodawców, o których mowa w § 21 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 Kwesturze/Dziale Płac, nie później niż 14 dni przed terminem wypłaty nagrody.
5. Nagrodzeni nauczyciele akademicy 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.

## §23

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 Uniwersytecie specjalny fundusz nagród w wysokości 2 % planowanych przez uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich.

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

### §24

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.

### §25

1. Ustala się:
  - 1) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, która stanowi **załącznik nr 3 do Regulaminu**,
  - 2) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników działalności archiwalnej **załącznik nr 4 do Regulaminu**
  - 3) tabelę podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych administracyjnych i obsługi, która stanowi **załącznik nr 5 do Regulaminu**,
  - 4) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników działalności wydawniczej, która stanowi **załącznik nr 6 do Regulaminu**,
  - 5) tabelę wymagań kwalifikacyjnych i miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, która stanowi **załącznik nr 7 do Regulaminu**.
2. W przypadku zmiany minimalnego wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z powszechnie obowiązujących przepisów prawa, Rektor dostosowuje w drodze zarządzenia tabele stanowiące załączniki od 3-7 do Regulaminu w taki sposób, aby stawki minimalnego wynagrodzenia nie były niższe niż określone w wyżej wymienionych przepisach.



## §26

Za czas niezdolności pracownika Uniwersytetu do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie naliczane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

## §27

1. Pracownicy mogą otrzymać obok wynagrodzenia zasadniczego premię uznaniową.
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. Nie ulega również pomniejszeniu w przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.
4. Pracownicy, którym przyznano premię uznaniową otrzymują pisemne potwierdzenie tego faktu. Kopia potwierdzenia jest włączana do akt osobowych nagrodzonego pracownika.

## §28

Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, któremu pracodawca nie udzielił czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych, przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> KP.

## §29

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 Kwesturze/Dziale Płac, 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.

### §30

1. W Uniwersytecie 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.

## **Rozdział IV** **Przepisy wspólne dla pracowników Uniwersytetu**

### §31

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 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 lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

### §32

1. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku 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) okres asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych,
  - d) okresy pobytu za granicą, wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach badawczych, dydaktycznych i szkoleniowych,
  - e) okres odbywania studiów doktoranckich,
  - f) zakończone okresy pracy w parafiach i ośrodkach duszpasterskich potwierdzone przez właściwe władze kościelne - w przypadku pracowników etatowych będących duchownymi.
3. Przy ustaleniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się pokrywających się okresów (lub ich części) o których nowa w ust. 2.
4. Okresy, o których w ust. 2 pkt. a) zalicza się na podstawie świadectw pracy, a okresy, o których mowa w ust. 2 pkt. b-f) na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich wystąpienie, z zastrzeżeniem ust. 5-8.
5. Zakończony okres zatrudnienia, o których mowa ust. 2 pkt. a) uwzględnia się również na podstawie innych dokumentów, które zaświadczają o tym, że pracownik był zatrudniony w ramach stosunku pracy u pracodawcy zagranicznego.
6. Dokumenty wskazane w ust. 5 potwierdzające staż pracy, powinny zawierać co najmniej następujące dane:
  - a) oznaczenie pracodawcy, ze wskazaniem jego pełnej nazwy;
  - b) wskazanie siedziby pracodawcy oraz dokładnego adresu;
  - c) oznaczenie okresu zatrudnienia ze wskazaniem daty dziennej: rozpoczęcia i zakończenia zatrudnienia;
  - d) oznaczenie identyfikujące osobę, która wystawiła dokument i jej podpis.
7. Dokumenty wskazane w ust. 5 sporządzone w języku obcym, należy przełożyć Uczelni wraz z ich tłumaczeniem na język polski. Uczelnia może zażądać od pracownika dostarczenia tłumaczenia dokonanego przez tłumacza przysięgłego,

szczególnie jeżeli treść przedłożonego przekładu budzi wątpliwości co do wiarygodności.

8. Postanowienia ust. 7 stosuje się odpowiednio do dokumentów potwierdzających wystąpienie innych okresów zaliczanych do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

### §33

1. Pracownikom, pełniącym funkcje wskazane w tabelach 1), 2) i 3) stanowiących łącznie **załącznik nr 8** 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 od pierwszego do ostatniego dnia miesiąca pełnienia funkcji.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy trwającej nieprzerwanie nieobecności.
5. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych, o którym mowa w art. 303 ust. 1 Ustawy.
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.

### §34

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 zadaniowy/specjalny.
2. Dodatek zadaniowy/specjalny 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 - na czas realizacji dodatkowego zadania.
3. Dodatek zadaniowy/specjalny 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 zadaniowych/specjalnych, 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 zadaniowy/specjalny może być podwyższany 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 zadaniowy/specjalny 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, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy trwającej nieprzerwanie nieobecności.
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 zadaniowego/specjalnego, zaprzestaje się jego wypłaty.
11. Dodatek zadaniowy/specjalny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych, o którym mowa w art. 303 ust. 1 Ustawy.

### §35

Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20 % stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego pracownika, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151<sup>8</sup> § 1 KP.

### §36

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 upłynie 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 nabędzie w terminie 12 miesięcy od tego dnia.

### §37

1. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
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.

### §38

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.

### §39

Rektor może przyznać nauczycielowi akademickiemu oraz pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim „dodatek Rektora” za wyróżniające się działania, które w szczególności przyczyniają się do rozwoju i wzrostu prestiżu Uniwersytetu, decydując w szczególności o jego wysokości. Dodatek Rektora nie będzie pomniejszany za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

### §40

Pracownikowi przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował.

### §41

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.

### §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.
2. Pracownicy mogą otrzymywać inne niż wymienione w Regulaminie świadczenia pieniężne, o ile są one finansowane z budżetu Państwa.

## **Rozdział V Przepisy końcowe**

### §43

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

### §44

Załączniki do niniejszego Regulaminu stanowią jego integralną część.

### §45

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

### §46

1. Regulamin wchodzi w życie z dniem 14 kwietnia 2020 r.
2. 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 Tyrak