

*Załącznik do Zarządzenia nr 97/2021
Rektora Małopolskiej Uczelni Państwowej im. rotmistrza Witolda Pileckiego w Oświęcimiu
z dnia 04 listopada 2021 roku*



**REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW
MAŁOPOLSKIEJ UCZELNI PAŃSTWOWEJ
IM. ROTMISTRZA WITOLDA PILECKIEGO
W OŚWIĘCIMIU**

Oświęcim, 2021

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ I.....	3
POSTANOWIENIA OGÓLNE	3
ROZDZIAŁ II.....	4
ZASADY I WARUNKI WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ	4
ROZDZIAŁ III.....	5
SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ORAZ ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ.....	5
ROZDZIAŁ IV.....	11
ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ	11
ROZDZIAŁ V.....	13
ŚWIADCZENIA PRZYSŁUGUJĄCE W OKRESIE CZASOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY	13
ROZDZIAŁ VI.....	14
POSTANOWIENIA KOŃCOWE	14

ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Regulamin wynagradzania pracowników Małopolskiej Uczelni Państwowej im. rotmistrza Witolda Pileckiego w Oświęcimiu, zwany dalej „Regulaminem”, określa warunki i zasady wynagradzania i przyznawania pozostałych świadczeń związanych z pracą w Małopolskiej Uczelni Państwowej im. rotmistrza Witolda Pileckiego w Oświęcimiu.

§ 2

1. Regulamin obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w Uczelni z wyjątkami, o których mowa w obowiązujących przepisach prawa.
2. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:
 - a) pracodawcy, Uczelni – należy przez to rozumieć Małopolską Uczelnię Państwową im. rotmistrza Witolda Pileckiego w Oświęcimiu;
 - b) pracownikowi – osobę zatrudnioną w Uczelni na podstawie umowy o pracę;
 - c) Ustawie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
 - d) Kodeksie – należy przez to rozumieć ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.

§ 3

Zaznajomienie się z treścią Regulaminu stanowi obowiązek każdego pracownika Uczelni.

§ 4

1. Ustala się:
 - 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 1 do Regulaminu;
 - 2) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 2 do Regulaminu;
 - 3) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla osób pełniących funkcje kierownicze określone w Statucie Uczelni, stanowiącą załącznik nr 3 do Regulaminu;
 - 4) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla osób kierujących zespołem, stanowiącą załącznik nr 4 do Regulaminu;
 - 5) tabelę stawek wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe dla nauczycieli akademickich, stanowiącą załącznik nr 5 do Regulaminu.
2. W przypadku określenia w powszechnie obowiązujących przepisach prawa wyższych stawek minimalnego wynagrodzenia zasadniczego lub dodatku funkcyjnego niż podane w tabelach, o których mowa w ust. 1, stawki minimalnego wynagrodzenia lub dodatku funkcyjnego ustala się zgodnie z tymi przepisami.

ROZDZIAŁ II
ZASADY I WARUNKI
WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ

§ 5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę w wysokości określonej w umowie o pracę.
2. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości świadczonej pracy.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.
4. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
5. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
6. Pracodawca jest zobowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń i innych świadczeń. Nie dotyczy to wynagrodzeń osób, których wynagrodzenie jest jawne zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
7. Wysokość wynagrodzenia pracownika ustala Rektor lub osoba przez niego upoważniona, z uwzględnieniem obowiązujących stawek minimalnych oraz minimalnego wynagrodzenia wynikających z obowiązujących przepisów.

§ 6

1. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi otrzymują wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy cykliczny miesięcznie z dołu, nie później niż do 27 dnia miesiąca kalendarzowego, natomiast pracownicy obsługi i pracownicy gospodarczy do 10 dnia następnego miesiąca. Pozostałe składniki wynagrodzenia wypłacane są po dokonaniu rozliczenia pracy i zadań.
2. Nauczycielom akademickim składniki wynagrodzenia za pracę, o których mowa w ust. 4, wypłaca się z góry, w pierwszym dniu każdego miesiąca.
3. Jeżeli dzień wypłaty jest dniem wolnym od pracy wynagrodzenie za pracę wypłaca się:
 - a) pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi – poprzedniego dnia roboczego;
 - b) nauczycielom akademickim – następnego dnia roboczego.
4. Składniki wynagrodzenia nauczyciela akademickiego stanowią: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i zadaniowy, które wypłaca się miesięcznie z góry.
5. Składniki wynagrodzenia nauczyciela akademickiego, tj.: wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe, dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych oraz inne dodatki określone w Regulaminie, wypłaca się miesięcznie z dołu.
6. Zasiłki wypłacane są pracownikowi w dniu wypłaty wynagrodzenia.
7. Dodatek funkcyjny i zadaniowy, a także inne dodatki określone w Regulaminie przysługują w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy z zastrzeżeniem postanowień określonych w § 10 ust. 4.
8. Potrąceniu z wynagrodzenia mogą podlegać:
 - a) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych;
 - b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności z tytułu innych świadczeń niż świadczenia alimentacyjne;
 - c) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi;

- d) kary pieniężne przewidziane w art. 108 Kodeksu pracy.

§ 7

Wynagrodzenie wypłacane jest w formie przelewu na rachunek bankowy wskazany przez pracownika, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

ROZDZIAŁ III SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA ORAZ ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 8

1. Wynagrodzenie pracownika składa się z następujących składników:
 - 1) wynagrodzenia zasadniczego;
 - 2) dodatku za staż pracy,
– które stanowią stałe składniki wynagrodzenia.
2. Pracownik może otrzymać:
 - 1) dodatek funkcyjny;
 - 2) dodatek za pracę w porze nocnej;
 - 3) dodatek za pracę na drugiej zmianie;
 - 4) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych (dotyczy wyłącznie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi);
 - 5) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych (dotyczy wyłącznie pracowników będących nauczycielami akademickimi);
 - 6) dodatek zadaniowy;
 - 7) dodatek za praktyki;
 - 8) dodatek za rekrutację;
 - 9) dodatek specjalny,
 - 10) dodatek za czas dyżuru,
– które stanowią zmienne składniki wynagrodzenia.
3. Osobie uprawnionej przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
 - 1) nagroda jubileuszowa;
 - 2) dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka);
 - 3) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej;
 - 4) odprawa emerytalna lub rentowa;
 - 5) odprawa pośmiertna;
 - 6) odprawa pieniężna z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika;
 - 7) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
 - 8) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby;
 - 9) inne świadczenia związane z pracą przysługujące pracownikom na mocy powszechnie obowiązujących przepisów prawa.
4. Pracownikowi przysługuje także wynagrodzenie urlopowe za okres nieobecności w pracy, określone w przepisach prawnych powszechnych oraz przepisach prawnych właściwych dla uczelni publicznych, jak również świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy.
5. Pracownik może otrzymać nagrodę Rektora.

§ 9

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Wynagrodzenie zasadnicze stanowi stałą kwotę wynikającą z umowy o pracę.
2. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim oblicza się poprzez podzielenie wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika przez liczbę godzin pracy przypadającą do przepracowania w danym miesiącu.
3. Wynagrodzenie zasadnicze przysługuje za pełny wymiar czasu pracy. W razie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze pracownika oblicza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy przewidzianego w umowie o pracę.
4. Wynagrodzenie zasadnicze brutto pracownika za miesięczny pełny wymiar czasu pracy nie może być niższe niż wynagrodzenie minimalne, które określają odrębne przepisy prawne.

§ 10

Dodatek za staż pracy

1. Pracownikowi Uczelni przysługuje dodatek za staż pracy 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. Do okresu uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się zakończone okresy zatrudnienia w ramach stosunku pracy przypadające przed dniem nawiązania stosunku pracy w Uczelni oraz okres stosunku pracy w Uczelni. Jeśli dwa lub więcej okresy zatrudnienia biegną równolegle, wliczeniu podlega tylko jeden z nich.
3. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za staż pracy wlicza się także:
 - 1) inne okresy, uwzględniane na podstawie przepisów prawnych odrębnych, jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 2) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych,
 - przy czym jeśli równocześnie biegnie jeden lub więcej okresów wskazanych w pkt 1) lub 2), wliczeniu podlega tylko jeden z nich.
4. Dodatek za staż pracy przysługuje za dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego (chorobowy, opiekuńczy).
5. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
 - 1) pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za ten miesiąc;
 - 2) w innym dniu niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
6. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
7. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy, zakończone okresy, o których mowa w ust. 2, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 3 na podstawie innego dokumentu. Ponadto pracownik składa oświadczenie dotyczące okresów pracy stanowiących podstawę naliczenia dodatku za staż pracy w Uczelni, według wzoru stanowiącego

załącznik nr 6 do Regulaminu.

8. Wypłata dodatku za staż pracy wraz z ewentualnym wyrównaniem następuje od następnego miesiąca, po przedłożeniu dokumentów, o których mowa w ust. 7.

§ 11

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla profesora w uczelni publicznej i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
3. Stawki minimalne i maksymalne dodatków funkcyjnych zawarte są w załącznikach nr 3 i 4 do Regulaminu.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia powierzenia funkcji, o której mowa w ust. 1, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie pełnienia funkcji lub wykonywania czynności, w wysokości obliczonej proporcjonalnie do liczby dni w danym miesiącu kalendarzowym – nie dłużej jednak niż na czas wykonywania zadań, z którymi wiązało się przyznanie dodatku.
5. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy dodatek funkcyjny przysługuje proporcjonalnie do wymiaru etatu.
6. Dodatek funkcyjny nie przysługuje w przypadku zaprzestania wykonywania zadań, z którymi wiązało się przyznanie dodatku, w szczególności w związku z udzieleniem pracownikowi urlopów określonych w art. 130 i 131 Ustawy, jak również urlopów bezpłatnych.
7. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych.

§ 12

Dodatek za pracę w porze nocnej i dodatek za pracę na drugiej zmianie

1. Za każdą godzinę przepracowaną w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej jednak niż 20% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego w odrębnych przepisach prawnych.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy, który określa Regulamin pracy, za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej jednak niż 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego w odrębnych przepisach prawnych.
3. Dodatki wskazane w ust. 1 i 2 są wypłacane miesięcznie z dołu w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 13

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych

Pracownik ma prawo do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, w wysokości i na zasadach określonych w Kodeksie pracy.

§ 14

Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych

1. W szczególnych przypadkach, które są uzasadnione koniecznością realizacji programu nauczania, nauczyciel akademicki może prowadzić ponadwymiarowe (ustawowe) zajęcia dydaktyczne. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych jest przyznawane za faktycznie przepracowane przez nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych, które przypadają ponad ustalone roczne pensum dydaktyczne.
2. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie wynikające z godzinowej stawki za godziny ponadwymiarowe określone w załączniku nr 5 do Regulaminu.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych jest przyznawane za faktycznie przepracowane przez nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych, które przypadają ponad ustalone roczne pensum dydaktyczne.
4. W przypadku zmiany stanowiska w trakcie roku akademickiego, ustala się liczbę godzin ponadwymiarowych odrębnie dla okresu pracy na każdym stanowisku.
5. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim miesiącu roku akademickiego, którego dotyczy ich rozliczenie oraz ilości godzin ustalonej zgodnie z Regulaminem pracy.
6. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych jest wypłacane nauczycielowi akademickiemu raz w roku, po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych, w terminie do 30 września roku akademickiego, w którym te godziny zostały zrealizowane.

§ 15

Dodatek zadaniowy

1. Rektor może przyznać pracownikowi dodatek zadaniowy:
 - 1) z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych, lub
 - 2) czasowego powierzenia dodatkowych zadań, lub
 - 3) ze względu na charakter pracy, lub
 - 4) ze względu na warunki wykonywania pracy.
2. Dodatek zadaniowy może zostać przyznany przez Rektora z jego własnej inicjatywy lub na wniosek przełożonego danego pracownika.
3. Dodatek zadaniowy, o którym mowa w ust. 1 pkt 1) i 2) przyznaje się jednorazowo lub na czas określony. Dodatek zadaniowy przysługuje nie dłużej niż na czas wykonywania obowiązków, z którymi wiązało się jego przyznanie.
4. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 16

Dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka)

Pracownikowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach określonych w przepisach prawnych o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej.

§ 17

Nagroda Rektora

1. Pracownikom za osiągnięcia w pracy zawodowej mogą być przyznawane nagrody Rektora.
2. Uczelnia nalicza środki na nagrody Rektora w wysokości:
 - 1) 2% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli akademickich;
 - 2) 1% planowanych przez Uczelnię rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
3. Z wnioskiem o przyznanie nagrody występuje przełożony pracownika, przedstawiając na piśmie uzasadnienie wniosku.
4. Wnioski, o których mowa w ust. 3, opiniuje komisja powołana przez Rektora, a ostateczną decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje Rektor.
5. Rektor z własnej inicjatywy decyduje o przyznaniu nagród pracownikom jednostek organizacyjnych bezpośrednio podległych Rektorowi.
6. Wysokość nagrody nie może przekroczyć wysokości wynagrodzenia danego pracownika za miesiąc bezpośrednio poprzedzający przyznanie nagrody, a w wyjątkowych wypadkach – sumy wynagrodzeń tego pracownika za trzy miesiące bezpośrednio poprzedzające przyznanie nagrody.
7. Zasady przyznawania nagród dla pracowników Uczelni określają odrębne regulaminy nagród.

§ 18

Dodatek za praktyki

1. Nauczyciele akademicy pełniący obowiązki Koordynatora ds. praktyk otrzymują dodatek za praktyki w zależności od liczby studentów odbywających praktykę.
2. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1, za rok akademicki ustala się jako niżej wskazany ułamek stawki minimalnego miesięcznego wynagrodzenia asystenta określonego w załączniku nr 1 do Regulaminu:
 - 1) dla grup do 20 studentów – 45%;
 - 2) dla grup od 21 do 35 studentów – 50%;
 - 3) dla grup od 36 do 50 studentów – 55%;
 - 4) dla grup od 51 do 80 studentów – 60%;
 - 5) dla grup ponad 80 studentów – 65%.
3. Dodatek za praktyki przyznawany jest na wniosek Dyrektora Instytutu, zawierający wskazanie liczby studentów, których praktykę nadzoruje i organizuje dany Koordynator ds. praktyk studenckich, którego wniosek dotyczy.
4. Warunkiem otrzymania dodatku za praktyki jest przekazanie przez Koordynatora ds. praktyk studenckich stosownej dokumentacji związanej z w/w praktyką.
5. Dodatek za praktyki wypłacany jest jednorazowo w terminie do 31 października po zakończeniu roku akademickiego, w którym te praktyki zostały zrealizowane, po zatwierdzeniu przez Rektora.
6. W przypadku pełnienia obowiązków Koordynatora ds. praktyk tylko przez część roku akademickiego, dodatek nalicza się proporcjonalnie do okresu realizacji w/w obowiązków.

§ 19

Dodatek za rekrutację

1. Za udział w pracach komisji rekrutacyjnej przysługuje dodatek za rekrutację.
2. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1, stanowi iloczyn liczby osób uczestniczących w rekrutacji oraz kwoty ustalonej Zarządzeniem Rektora.
3. Dodatek za rekrutację przyznawany jest na wniosek Prorektora ds. Studenckich i Promocji.
4. Dodatek wypłacany jest jednorazowo w terminie do 30 listopada roku, w którym miała miejsce rekrutacja, po zatwierdzeniu przez Rektora.

§ 20

Dodatek specjalny

1. Pracownikom Uczelni, którzy czasowo wykonują dodatkowe obowiązki, może być przyznany dodatek specjalny.
2. Dodatek specjalny można przyznać pracownikowi, wykonującemu dodatkowe obowiązki, za które nie przyznano dodatku zadaniowego.
3. Dodatek specjalny może być przyznany jednorazowo lub na czas określony.
4. Dodatek specjalny może być wypłacany w formie:
 - 1) ryczałtu, lub
 - 2) w wysokości wynikającej ze stawki godzinowej i liczby przepracowanych godzin.
5. W przypadku, o którym mowa w ust. 4 pkt 2), czas pracy ewidencjonowany jest obowiązkowo w formie karty czasu pracy, protokół odbioru pracy sporządza się, gdy wymaga tego instytucja, która finansuje lub dofinansowuje zadania lub projekty.
6. W przypadku, o którym mowa w ust. 4 pkt 1), nie sporządza się karty czasu pracy ani protokołu, o których mowa w ust. 5, chyba, że instytucja, która finansuje lub dofinansowuje zadania lub projekty tego wymaga.
7. Dodatek specjalny przyznawany jest na wniosek osoby odpowiedzialnej za realizację zadania, w ramach którego uzyskano finansowanie lub dofinansowanie. Wniosek musi zawierać informacje o źródle finansowania, wysokości dodatku, okresie na który jest przyznany i terminach jego wypłacania.
8. Zasady wypłacania i wysokość dodatku specjalnego muszą być zgodne z wymogami instytucji, która finansuje lub dofinansowuje zadania lub projekty, w ramach których pracownicy wykonują dodatkowe obowiązki.
9. Podstawą wypłacania dodatku specjalnego w formie ryczałtu jest pismo o przyznaniu dodatku specjalnego, zaakceptowane przez Rektora.
10. Dodatek specjalny przyznany w formie ryczałtu jest proporcjonalnie pomniejszany za okres dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą albo koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego (chorobowy, opiekuńczy).
11. Podstawą wypłaty dodatku specjalnego w wysokości wynikającej ze stawki godzinowej i liczby przepracowanych godzin jest protokół z liczby przepracowanych godzin oraz rozliczenie wynagrodzenia z tego tytułu zaakceptowane przez bezpośredniego przełożonego lub kierownika projektu oraz przez Rektora.
12. Wysokość dodatku specjalnego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

§ 21

Dodatek za czas dyżuru

1. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawiania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w Uczelni lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).
2. Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133 Kodeksu pracy.
3. Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego – wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60% wynagrodzenia.
4. Za każdą godzinę dyżuru pełnionego w domu przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego, nie niższej jednak niż 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę określonego w odrębnych przepisach prawnych

ROZDZIAŁ IV ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 22

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownik ma prawo do nagród jubileuszowych z tytułu wieloletniej pracy, w wysokości:
 - 1) za 20 lat pracy – 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) za 25 lat pracy – 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) za 30 lat pracy – 150% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4) za 35 lat pracy – 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) za 40 lat pracy – 300% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 6) za 45 lat pracy – 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów prawnych podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej, w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody.
4. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.
6. Podstawę obliczenia 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.
7. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu

pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

8. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
9. 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. 1 brakuje mniej niż 12 miesięcy.

§ 23

Odprawa emerytalna lub rentowa

1. Nauczycielowi akademickiemu przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy w Uczelni stanowiącej jego podstawowe miejsce pracy, w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni pełny miesiąc zatrudnienia.
2. Postanowienie ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika niebędącego nauczycielem akademickim.
3. Pracownik Uczelni, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
4. Podstawę wypłaty odprawy stanowi dostarczona przez pracownika kserokopia decyzji o przyznaniu emerytury bądź renty.

§ 24

Odprawa pośmiertna

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

§ 25

Odprawa związana z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika

W razie rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w okolicznościach określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna na zasadach określonych w tej ustawie.

§ 26

Wynagrodzenie urlopowe i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

1. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymałby, 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 obowiązującego na dzień rozpoczęcia urlopu. Wynagrodzenie wskazane w zdaniu pierwszym jest wypłacane zaliczkowo w wysokości wynagrodzenia wypłaconego za ostatni miesiąc poprzedzający miesiąc w którym pracownik korzysta z urlopu i podlega rozliczeniu

- w terminie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc następujący bezpośrednio po miesiącu, w którym pracownik zakończył korzystanie z urlopu.
2. Wynagrodzenie za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i 131 ust. 1 Ustawy, oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
 3. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
 4. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego na zasadach i w wysokości określonej w Kodeksie pracy i innych przepisach prawnych.

ROZDZIAŁ V

ŚWIADCZENIA PRZYSŁUGUJĄCE W OKRESIE CZASOWEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§ 27

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy, wypadku przy pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1) – 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 – w okresie wskazanym w pkt 1) – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego i nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, 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 przepisami prawnymi ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.
5. Postanowienia określone w ust. 1 i 4 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.

ROZDZIAŁ VI POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 28

1. W zakresie nieuregulowanym Regulaminem mają zastosowanie przepisy Ustawy, Kodeksu pracy oraz inne przepisy prawa i akty wykonawcze powszechnie obowiązujące.
2. Nadzór nad przestrzeganiem Regulaminu sprawuje Rektor oraz bezpośredni przełożeni pracowników.
3. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników poprzez zamieszczenie jego treści na stronie internetowej Uczelni w zakładce: akty prawne.
4. Zmiana Regulaminu następuje w tym samym trybie co jego ustanowienie.
5. Regulamin został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi Uczelni.

**TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
NAUCZYCIELI AKADEMICKICH**

Lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	Profesor	6 410,00
2	Profesor uczelni	5 322,00
3	Adiunkt	4 680,00
4	Asystent	3 205,00
5	Wykładowca	3 205,00
6	Lektor	3 205,00
7	Instruktor	3 205,00

**TABELA MIESIĘCZNYCH MINIMALNYCH STAWEK WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO
PRACOWNIKÓW NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

Lp.	Stanowisko	Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	Dyrektor ds. Ekonomiczno- Finansowych	5 000,00
2a	Kierownik	4 000,00
2b	pełniący obowiązki kierownika	3 700,00
3	Referent	2 800,00
4	Starszy referent	3 000,00
5	Specjalista	3 200,00
6	Starszy specjalista	3 400,00
7	Bibliotekarz	2 800,00
8	Starszy bibliotekarz	3 000,00
9	Kustosz	3 200,00
10	Doradca zawodowy	3 000,00
11	Inspektor	3 000,00
12	Technik symulacji medycznej	3 200,00
13	Pracownik gospodarczy	2 800,00
14	Pracownik obsługi	2 800,00

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA OSÓB PEŁNIĄCYCH FUNKCJE KIEROWNICZE
przy spełnieniu warunku przewidzianego w art. 138 ust. 2 Ustawy**

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1	Prorektor	1 500,00	4 200,00
2	Dyrektor ds. Ekonomiczno-Finansowych	1 500,00	4 200,00

**TABELA MIESIĘCZNYCH STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO
DLA OSÓB KIERUJĄCYCH ZESPOŁEM**
przy spełnieniu warunku przewidzianego w art. 138 ust. 2 Ustawy

Lp.	Funkcja	Stawka dodatku funkcyjnego w złotych	
		minimalna	maksymalna
1	Dyrektor Instytutu	500,00	2 000,00
2	Dyrektor Biblioteki	500,00	2 000,00
3	Inne osoby uprawnione do dodatku	300,00	1 000,00

**TABELA STAWEK WYNAGRODZENIA ZA GODZINY PONADWYMIAROWE
DLA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH**

Lp.	Stanowisko	Stawka za godzinę ponadwymiarową, odpowiadającą 45 minutom
1	Profesor	1,8% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora, zaokrąglona do pełnych złotych;
2	Profesor uczelni	1,8% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora uczelni, zaokrąglona do pełnych złotych;
3	Adiunkt	1,8% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego adiunkta, zaokrąglona do pełnych złotych;
4	Asystent	1,8% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, zaokrąglona do pełnych złotych;
5	Wykładowca	1,8% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego wykładowcy, zaokrąglona do pełnych złotych;
6	Lektor	1,8% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego lektora, zaokrąglona do pełnych złotych;
7	Instruktor	1,8% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego instruktora, zaokrąglona do pełnych złotych.

Oświęcim, dn. r.

.....
Imię i nazwisko

.....
Jednostka organizacyjna

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, iż okresy wymienione poniżej stanowią podstawę*/nie stanowią podstawy* do naliczenia dodatku stażowego, w związku z moim zatrudnieniem w Małopolskiej Uczelni Państwowej im. rotmistrza Witolda Pileckiego w Oświęcimiu:

- 1)
w okresie od do
- 2)
w okresie od do
- 3)
w okresie od do
- 4)
w okresie od do
- 5)
w okresie od do
- 6)
w okresie od do

.....
Data i podpis pracownika

* Niepotrzebne należy skreślić.

Jednocześnie oświadczam, iż wyżej wymienione okresy (w tym zatrudnienia) uprawniające mnie do dodatku za staż pracy w Małopolskiej Uczelni Państwowej im. rotmistrza Witolda Pileckiego w Oświęcimiu, nie zostały uwzględnione u innego pracodawcy.

Zobowiązuję się również do niezwłocznego złożenia aktualnego oświadczenia w zakresie wszelkich zmian obejmujących niniejsze oświadczenie.

.....
Data i podpis pracownika