



Państwowa Wyższa Szkoła
Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży

Załącznik do Zarządzenia Nr 28 /2020 Rektora
Państwowej Wyższej Szkoły Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży
z dnia 10.03.2020 r.

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

PRACOWNIKÓW PAŃSTWOWEJ WYŻSZEJ SZKOŁY INFORMATYKI I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI W ŁOMŻY

Łomża dnia 10.03.2020r.

REKTOR

dr hab. Dariusz Surawik, prof. PWSiP

ROZDZIAŁ I POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Działając na podstawie art. 77² ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks Pracy oraz art. 126 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce – zwanej dalej „ustawą”, ustala się Regulamin Wynagradzania Pracowników Państwowej Wyższej Szkoły Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży, zwany dalej „regulaminem”.
2. Regulamin określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.
3. W sprawach dotyczących ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, nieuregulowanych szczegółowo w niniejszym regulaminie, zastosowanie mają przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks Pracy, innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych na ich podstawie, a także przepisy wewnętrznych aktów prawnych Uczelni.

§ 2

Postanowienia niniejszego regulaminu stosuje się do pracowników zatrudnionych w Państwowej Wyższej Szkole Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży – zwanej dalej „Uczelnią”, z wyłączeniem nauczycieli zatrudnionych w Akademickim Zespole Szkół przy Państwowej Wyższej Szkole Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży, w stosunku do których zastosowanie mają odrębne przepisy.

§ 3

Ustala się:

1. Tabelę miesięcznych minimalnych kwot brutto wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych, stanowiącą załącznik nr 1 do regulaminu.
2. Tabelę stanowisk, wymagań kwalifikacyjnych, minimalnych kwot wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników nie będących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu.
3. Tabelę miesięcznych minimalnych kwot brutto dodatku funkcyjnego nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze w rozumieniu postanowień Statutu PWSliP w Łomży, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu.
4. Tabelę miesięcznych minimalnych kwot brutto dodatku funkcyjnego nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierowników: katedr, zakładów, innych dydaktycznych jednostek organizacyjnych Uczelni.

ROZDZIAŁ II
ZASADY I WARUNKI WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ

§ 4

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednio do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz innych składników wynagrodzenia pracownika Uczelni ustala Rektor w ramach środków przewidzianych na wynagrodzenia osobowe w planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Wysokość wynagrodzenia pracownika za pełny miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia określonego na podstawie odrębnych przepisów.
4. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy składniki wynagrodzenia przysługują w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
5. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy są wypłacane nauczycielowi akademickiemu miesięcznie z góry. Prawo to wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
6. Terminy wypłat wynagrodzeń określa Regulamin pracy, z zastrzeżeniem, że uczelniane dodatki do wynagrodzenia oraz dodatki do wynagrodzenia płatne ze źródeł z innych niż subwencja mogą być wypłacane w innych terminach na podstawie odrębnych zarządzeń Rektora.
7. Indywidualne decyzje zwalniające od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie poziomu wykształcenia, oraz stażu pracy podejmuje Rektor, z zachowaniem postanowień Statutu.
8. W przypadku zmiany przepisów powszechnie obowiązujących w zakresie wysokości minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora lub wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę, do wyliczenia stawek wynagrodzenia oraz innych składników uzależnionych od wysokości tych wynagrodzeń stosuje się przepisy po zmianie.
9. Wynagrodzenie osób wykonujących pracę w ramach projektów finansowanych ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4, i 5 oraz 459 ustawy, ustala się z uwzględnieniem form wynagrodzenia określonych w niniejszym regulaminie oraz zgodnie z wymogami i wytycznymi programu, z którego finansowany jest projekt lub postanowieniami umów dotyczących realizacji projektów.
10. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 9 oraz składniki pochodne od tych wynagrodzeń, które nie mogą być pokryte ze środków projektu, gdyż są niekwalifikowalne albo wykraczają poza okres realizacji projektu pokrywane są ze środków Uczelni.
11. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 9, może być także wyrażone w euro, o ile dany projekt to dopuszcza, z określeniem sposobu przeliczania danej stawki na złote polskie.

12. Rektor, w odrębnych regulaminach wydanych w formie zarządzenia może określić szczegółowe zasady wynagradzania osób, o których mowa w ust. 9, z uwzględnieniem postanowień niniejszego regulaminu.
13. Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składników wynagrodzenia określonych procentowo od tych stawek oblicza się, dzieląc sumę tych składników przysługujących w miesiącu wykorzystywania urlopu przez 21. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego mnoży się przez liczbę dni tego urlopu.
14. Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia, do których nauczyciel akademicki nabył prawo w okresie dwunastu miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru, ustaloną zgodnie z § 5 ust. 2 pkt 1 lit a, b, c i pkt 2, przez 251 dni. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż 12 miesięcy, podstawę wymiaru dzieli się przez liczbę dni roboczych przypadających w okresie jego zatrudnienia. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego mnoży się przez liczbę dni tego urlopu.

§ 5

1. Uczelnia wypłaca następujące, stałe składniki wynagrodzenia:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze,
 - 2) dodatek za staż pracy.
2. Uczelnia wypłaca dodatkowe (zmienne) składniki wynagrodzenia oraz inne świadczenia:
 - 1) dodatki do wynagrodzenia:
 - a) dodatek funkcyjny,
 - b) dodatek zadaniowy,
 - c) dodatek uczelniany,
 - d) dodatek za pracę w porze nocnej,
 - e) dodatek za pracę w systemie zmianowym,
 - 2) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych lub nadliczbowych,
 - 3) wynagrodzenie dodatkowe:
 - a) radcy prawnego, na zasadach określonych w § 15,
 - b) dodatkowe wynagrodzenie roczne,
 - 4) wynagrodzenie za czas niezdolności pracownika do pracy,
 - 5) nagrody Rektora:
 - a) dla nauczycieli akademickich - za osiągnięcia naukowe, dydaktyczno-organizacyjne oraz za całokształt dorobku,
 - b) dla pracowników nie będących nauczycielami akademickimi - za wyróżniającą się pracę zawodową, organizacyjną lub społeczną na rzecz Uczelni.

- 6) nagrodę jubileuszową,
- 7) odprawy:
 - a) rentową lub emerytalną,
 - b) odprawę pieniężną z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika,
 - c) odprawę pośmiertną,
- 8) ekwiwalenty:
 - a) za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
 - b) za pranie i naprawę odzieży roboczej i ochronnej,
- 9) świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych,
- 10) należności na pokrycie kosztów podróży służbowej,
- 11) ryczałt za używanie własnego samochodu do celów służbowych,
- 12) inne świadczenia przysługujące pracownikom na mocy ogólnie obowiązujących przepisów.

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 6

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej w umowie o pracę.
2. Wynagrodzenie zasadnicze pracownika ustala się na podstawie tabel, stanowiących załączniki nr 1 i nr 2 do regulaminu.
3. Kwoty wynagrodzenia zasadniczego określone w załącznikach nr 1 i nr 2 do regulaminu przysługują za pełny wymiar czasu pracy.
4. Za pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze przysługuje w wysokości proporcjonalnej.
5. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określonych stawką miesięczną, oblicza się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich przez stałą wartość - 156.
6. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela akademickiego nie może być niższa niż 50% **wynagrodzenia profesora**, określonego Rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, wydanym na podstawie art. 137 ust. 2 Ustawy, z tym że dla:
 - 1) profesora uczelni – wynosi nie mniej niż 83%,
 - 2) adiunkta – wynosi nie mniej niż 73%- wynagrodzenia profesora.

DODATKI DO WYNAGRODZENIA

§ 7

1. Pracownikowi Uczelni przysługuje **dodatek za staż pracy**.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 przysługuje w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia.
3. Dodatek za staż pracy jest wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku zatrudnienia, z tym że wysokość tego dodatku nie może przekraczać 20 % wynagrodzenia zasadniczego.
4. Przy ustalaniu okresów pracy, od których zależy prawo pracownika do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia,
 - 2) inne okresy uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze,
 - 3) okresy asystenckich studiów przygotowawczych, odbytych na podstawie przepisów dotyczących zasad i warunków tworzenia w szkołach wyższych asystenckich studiów przygotowawczych,
 - 4) okresy pobytu za granicą wynikające ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników w celach naukowych, dydaktycznych i szkoleniowych.
5. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy okresy, o których mowa w ust. 4 pkt 1, uwzględnia się na podstawie świadectwa pracy, a okresy, o których mowa w ust. 4 pkt 2-4 - na podstawie innego dokumentu potwierdzającego ich odbycie.
6. W przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy, po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
7. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony, oraz innych okresów, o których mowa w ust. 4 pkt 2 - 4, uwzględnionych u innego pracodawcy.
8. Udokumentowanie okresu zatrudnienia, od którego zależy przyznanie dodatku za staż pracy, należy do obowiązków pracownika. Obowiązek ten pracownik spełnia poprzez dostarczenie do Działu Spraw Osobowych świadectwa pracy, innych dokumentów potwierdzających staż pracy oraz oświadczenia, o którym mowa w ust. 6.
9. Jeżeli nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
 - 1) pierwszego dnia miesiąca - dodatek ten 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.
10. Dodatek za staż pracy przysługuje pracownikowi za dni, za które 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.

11. Dodatek za staż pracy jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę.

§ 8

1. Z tytułu kierowania zespołem liczącym łącznie z osobą kierującą nie mniej niż 5 osób oraz radcy prawnemu przysługuje **dodatek funkcyjny**.
2. Do radcy prawnego, na podstawie odrębnych przepisów, nie stosuje się wymogu kierowania zespołem pracowników, o którym mowa w ust. 1.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora, o którym mowa w § 6 ust. 6 i jest uzależniona od liczby członków zespołu - pracowników kierowanej jednostki lub komórki organizacyjnej oraz stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres trzech miesięcy.
5. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.
6. Wysokość dodatku funkcyjnego nauczyciela akademickiego pełniącego w Uczelni funkcję kierowniczą w rozumieniu postanowień Statutu, ustalana jest na podstawie tabeli stanowiącej załącznik nr 3 do regulaminu.
7. Wysokość dodatku funkcyjnego nauczyciela akademickiego pełniącego funkcję kierownika: katedry, zakładu, innej dydaktycznej jednostki organizacyjnej Uczelni ustalana jest na podstawie tabeli stanowiącej załącznik nr 4 do regulaminu.
8. Wysokość dodatku funkcyjnego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim ustalana jest na podstawie tabeli stanowiącej załącznik nr 2 do regulaminu.

§ 9

1. Z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania Rektor z własnej inicjatywy, na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej będącej miejscem pracy pracownika lub w przypadku projektów - na wniosek kierownika projektu zaopiniowany przez kierownika jednostki organizacyjnej będącej miejscem pracy pracownika, może przyznać pracownikowi **dodatek zadaniowy**.
2. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres trzech miesięcy.
4. Dodatek zadaniowy przyznaje się jednorazowo lub na czas określony.
5. Dodatek specjalny przyznany pracownikowi do dnia wejścia w życie niniejszego regulaminu, staje się dodatkiem zadaniowym w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018r., poz. 1668).

§ 10

Pracownikowi Uczelni może zostać przyznany **dodatek uczelniany** na zasadach określonych przez Rektora w odrębnych zarządzeniach.

§ 11

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy **w porze nocnej** w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak niż 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Pora nocna, zgodnie z Regulaminem Pracy obejmuje czas pomiędzy godziną 22⁰⁰ a 6⁰⁰ rano dnia następnego.

§ 12

1. Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie czasu pracy za każdą godzinę pracy **na drugiej zmianie** przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek za pracę na drugiej zmianie przysługuje również pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, dla którego praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH PONADWYMIAROWYCH NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO

§ 13

1. W szczególnych przypadkach, uzasadnionych koniecznością realizacji programu studiów, nauczyciel akademicki może być obowiązany do prowadzenia zajęć dydaktycznych w godzinach ponadwymiarowych.
2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych faktycznie zrealizowanych przez danego nauczyciela akademickiego.
3. Szczegółowe zasady rozliczania, wymiar i termin wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach ponadwymiarowych określa Regulamin Pracy.
4. Wysokość wynagrodzenia nauczyciela akademickiego za 1 godzinę obliczeniową odpowiadającą 45 minutom zajęć dydaktycznych, przepracowaną ponad określony wymiar pensum dydaktycznego ustala Rektor w odrębnym zarządzeniu.

§ 14

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH PRACOWNIKA NIE BĘDĄCEGO NAUCZYCIELEM AKADEMICKIM

1. Praca pracownika nie będącego nauczycielem akademickim wykonywana ponad obowiązujące normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający

- z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:
- 1) 100% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - 2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.
 3. Dodatek w wysokości określonej w ust. 2 pkt 1 przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości określonej w ust. 2.
 4. Szczegółowe zasady wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych regulują powszechnie obowiązujące przepisy.

WYNAGRODZENIE DODATKOWE

§ 15

1. Radca prawny, na podstawie odrębnych przepisów jest uprawniony do dodatkowego wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż 65 % kosztów zastępstwa sądowego zasądzonych na rzecz Uczelni lub przyznanych w ugodzie, postępowaniu polubownym, arbitrażu zagranicznym lub w postępowaniu egzekucyjnym, jeżeli koszty te zostały ściągnięte od strony przeciwnej.
2. Wysokość i termin wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 określa umowa cywilnoprawna.

§ 16

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

WYNAGRODZENIE ZA CZAS NIEZDOLNOŚCI PRACOWNIKA DO PRACY

§ 17

Szczegółowe zasady ustalania i rozliczania wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy oraz zasiłku chorobowego określają powszechnie obowiązujące przepisy.



NAGRODY REKTORA

§ 18

1. Nauczyciel akademicki oraz pracownik niebędący nauczycielem akademickim za osiągnięcia w pracy zawodowej może otrzymać nagrody Rektora.
2. Zasady i tryb przyznawania nagród Rektora za osiągnięcia naukowe, dydaktyczno-organizacyjne oraz za całokształt dorobku dla nauczyciela akademickiego określa odrębny regulamin.
3. Pracownikowi Uczelni nie będącemu nauczycielem akademickim Rektor może przyznać nagrodę za wyróżniającą się pracę zawodową, organizacyjną lub społeczną na rzecz Uczelni.
4. Zasady i tryb przyznawania nagród dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa odrębny regulamin.

NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 19

1. Pracownikowi Uczelni przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu wieloletniej pracy w wysokości:
 - 1) 75% wygradzenia miesięcznego – za 20 lat pracy;
 - 2) 100% wynagrodzenia miesięcznego – za 25 lat pracy;
 - 3) 150% wynagrodzenia miesięcznego – za 30 lat pracy;
 - 4) 200% wynagrodzenia miesięcznego – za 35 lat pracy;
 - 5) 300% wynagrodzenia miesięcznego – za 40 lat pracy;
 - 6) 400% wynagrodzenia miesięcznego – za 45 lat pracy.
2. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. Pracownik nabywa prawo do nagrody w uczelni, w której jest zatrudniony w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
4. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
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 zgodnie z ust. 1 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 obliczenia 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 przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, zaliczono pracownikowi jako uprawniające do nagrody jubileuszowej, podlegają zaliczeniu na dotychczasowych zasadach przy ustalaniu prawa do kolejnych nagród. (art. 261 ustawy z dnia 3 lipca 2018r. Przepisy wprowadzające ustawę –Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce).
9. Pracownik jest zobowiązany wykazać swoje prawo do nagrody, jeżeli w aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.

ODPRAWY

§ 20

1. Nauczycielowi akademickiemu przechodzącemu na emeryturę lub 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 miesiąc zatrudnienia.
2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do pracownika nie będącego nauczycielem akademickim.
3. Pracownik Uczelni, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 21

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn określonych w ustawie z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003r. Nr 90 poz. 844 t.j. Dz. U. z 2018r. poz. 1969 ze zmianami) przysługuje odprawa pieniężna w wysokości i na zasadach określonych w tej ustawie.

§ 22

W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna w wysokości i na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach.

EKWIWALENTY

§ 23

1. W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi Uczelni przysługuje ekwiwalent pieniężny.
2. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, określone w odrębnych przepisach.



§ 24

Pracownikowi Uczelni otrzymującemu odzież roboczą i ochronną przysługuje ekwiwalent pieniężny za pranie i naprawę tej odzieży na zasadach i w wysokości określonej odrębnym zarządzeniem Rektora.

ŚWIADCZENIA Z ZAKŁADOWEGO FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

§ 25

1. Pracownikowi Uczelni przysługują świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.
2. Zasady oraz warunki korzystania z usług i świadczeń, o których w ust. 1 określa odrębny regulamin.

NALEŻNOŚCI NA POKRYCIE KOSZTÓW PODRÓŻY SŁUŻBOWEJ

§ 26

1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie Pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową, na podstawie odrębnych przepisów.
2. Szczegółowe zasady delegowania i rozliczania kosztów krajowych i zagranicznych wyjazdów służbowych określa odrębny regulamin.

RYCZAŁT ZA UŻYWANIE WŁASNEGO SAMOCHODU DO CELÓW SŁUŻBOWYCH

§ 27

1. Z pracownikiem Uczelni może zostać podpisana umowa o używanie do celów służbowych samochodu niebędącego własnością pracodawcy.
2. Zwrot kosztów używania samochodu niebędącego własnością pracodawcy do celów służbowych następuje w formie miesięcznego ryczałtu na warunkach określonych w umowie, o której mowa w ust. 1, zgodnie z zasadami określonymi w przepisach o ustalaniu oraz sposobie dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy.

ROZDZIAŁ III POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 28

1. Treść regulaminu została uzgodniona z działającymi w Uczelni organizacjami związkowymi.
2. Regulamin **wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 2020r.** tj. po upływie 2 tygodni od dnia podania do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie treści na tablicy informacyjnej oraz zamieszczenie na stronie internetowej Uczelni.

REKTOR

dr hab. Dariusz Surowik prof. PWSliP