

REGULAMIN WYNAGRADZANIA

UKSW

Spis treści

<i>Rozdział I POSTANOWIENIA OGÓLNE</i>	4
<i>Rozdział II ZASADY WYNAGRADZANIA</i>	5
Tabele zaszeregowania	6
<i>Rozdział III SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA I INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ</i>	7
Wynagrodzenie zasadnicze	7
Dodatek za staż pracy	8
Dodatek funkcyjny	9
Premia regulaminowa dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi	10
Dodatek zadaniowy	10
Dodatek specjalny	10
Dodatek naukowy	11
Wynagrodzenie promotora, promotora pomocniczego i członka komisji habilitacyjnej oraz recenzenta w postępowaniu w sprawie nostryfikacji stopnia naukowego	12
Dodatkowe wynagrodzenie za komisję rekrutacyjną	13
Dodatkowe wynagrodzenie za opiekę nad praktykami	13
Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe	13
Wynagrodzenie i dodatki za godziny nadliczbowe	14
Dodatek za prace w porze nocnej i za pracę na II zmianie	14
Wynagrodzenie za urlop i ekwiwalent za urlop	14
Dodatkowe wynagrodzenie roczne	16
Nagrody Rektora	16
Nagrody jubileuszowe	17
Odprawa emerytalna i rentowa	17
Odprawa pośmiertna	18
Dodatek emerytalny	18
Ochrona danych	19
<i>Rozdział IV Przepisy przejściowe</i>	19
Dodatek funkcyjny	19
Wynagrodzenie promotora, promotora pomocniczego, recenzenta i członka komisji habilitacyjnej w postępowaniach o nadanie stopnia lub tytułu naukowego wszczętych do 30 kwietnia 2019r.	20
<i>Rozdział V Załączniki</i>	20
Załącznik nr 1	21
Załącznik nr 2	22
Załącznik nr 2A	24
Załącznik nr 2B	25
Załącznik nr 3	26
Załącznik nr 4	27

Załącznik nr 5	29
Załącznik nr 6	30
Załącznik nr 7	31
Załącznik nr 8	32
Załącznik nr 9	35
Załącznik nr 9A	37
Załącznik nr 10	39
Załącznik nr 11	41
Załącznik nr 11A	42
Załącznik nr 12	43
Załącznik nr 12 A	44
Załącznik nr 13	45
Załącznik 14	46
Załącznik 15	49

Rozdział I POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Regulamin wynagradzania, zwany dalej „Regulaminem”, określa zasady wynagradzania za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą, a także warunki ich przyznawania i obowiązuje wszystkich pracowników zatrudnionych w Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, zwanego dalej „UKSW”.
2. W sprawach dotyczących ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, nieuregulowanych szczegółowo w niniejszym Regulaminie wynagradzania, zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy, ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (zwanej dalej „Ustawą”), innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych na ich podstawie.

§ 2

Definicje:

1. **Wynagrodzenie profesora** – minimalne miesięczne wynagrodzenie zasadnicze dla profesora ustalane na podstawie odrębnych przepisów;
2. **Świadczenia w razie choroby i macierzyństwa** – Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przewidziane w ustawie z dnia 25 czerwca 1999r. (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 645, 1590);
3. **Usprawiedliwiona nieobecność w pracy** - niezdolność do pracy wskutek choroby lub konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub członkiem rodziny, przebywania na urlopie macierzyńskim i zasiłku macierzyńskim, urlopie rodzicielskim oraz świadczeniu rehabilitacyjnym zgodnie z ustawą o świadczeniach pieniężnych, a także za okres urlopu bezpłatnego i wychowawczego.
4. **Premia** – przez premię rozumie się premię regulaminową, której zasady przyznawania, wypłacania oraz zawieszania określa niniejszy regulamin;
5. **Rozporządzenie o wynagrodzeniach** –Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy;
6. **Kodeks pracy** – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2019.1040 t.j. ze zm.)
7. **Ustawa o prawie autorskim i prawach pokrewnych** - ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U.2019.1231 t.j.ze zm.);
8. **Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych** -ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U.2019.1387 t.j.).
9. **Ustawa o świadczeniach pieniężnych** - ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 645, 1590);
10. **Rozporządzenie urlopowe** - rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego,

ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. nr 2, poz. 14 ze zm.)

11. **Ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym** - ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U.2018.1872 t.j. ze zm).

Rozdział II

ZASADY WYNAGRADZANIA

§ 3

1. Wynagrodzenie za pracę ustala się w wysokości odpowiadającej rodzajowi wykonywanej pracy oraz kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu.
2. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.
3. Stawka wynagrodzenia zasadniczego pracownika niebędącego nauczycielem akademickim może zostać podwyższona w przypadku:
 - a) należytego wykonywania obowiązków pracowniczych;
 - b) zmiany stanowiska pracy;
 - c) istotnego zwiększenia zakresu obowiązków pracowniczych;
 - d) zmiany stawek w tabelach stanowiących załączniki 1 - 6 do niniejszego regulaminu;
 - e) istotnego podniesienia kwalifikacji zawodowych pracownika, z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy.
4. Zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego może być uzasadnione ponadprzeciętnym zaangażowaniem pracownika w tych obszarach działalności, które są spójne z realizowaną UKSW strategią.
5. Podwyższenie stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz jego wysokość zależą w szczególności od:
 - a) wykształcenia pracownika, jego kwalifikacji i doświadczenia zawodowego;
 - b) sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych;
 - c) zajmowanego stanowiska i stażu pracy na tym stanowisku;
 - d) zakresu wykonywanej pracy oraz związanej z nią odpowiedzialności;
 - e) Podwyższenie stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownika uzależnione jest także od ogólnej kwoty przeznaczonej na ten cel w ramach limitu wynagrodzeń osobowych ustalonego przez UKSW w danym roku kalendarzowym.
6. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego oraz innych składników wynagrodzenia ustala w odniesieniu do:
 - a) pracowników będących nauczycielami akademickimi — Rektor;
 - b) pracowników niebędących nauczycielami akademickimi— Kanclerz- na wniosek kierownika jednostki, w której są oni zatrudnieni;
7. Rektor w szczególnych przypadkach, uzasadnionych potrzebami UKSW, może podjąć decyzję o zwolnieniu pracownika niebędącego nauczycielem akademickim od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie poziomu wykształcenia lub stażu pracy dla danego stanowiska

pracy.

8. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny rektora ustala minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki na wniosek rady uczelni. Rada uczelni może przyznać rektorowi dodatek zadaniowy, na zasadach określonych w niniejszym regulaminie.
9. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek za staż pracy stanowią stałe składniki wynagrodzenia. Pozostałe składniki wynagrodzenia, określone w regulaminie, stanowią zmienne składniki wynagrodzenia i wynikają z umowy o pracę lub mianowania.
10. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
11. Terminy płatności, miejsce oraz częstotliwość wypłaty wynagrodzeń określa szczegółowo Regulamin Pracy.
12. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela akademickiego w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków może ulec obniżeniu nie więcej niż o 50%, a tymczasowo aresztowanego ulega obniżeniu nie więcej niż o 50%, począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie. W okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków poza wynagrodzeniem zasadniczym i dodatkiem za staż pracy, nie przysługują pozostałe składniki wynagrodzenia.
13. Wynagrodzenia pracowników obliczane są z uwzględnieniem przepisów **rozporządzenia o wynagrodzeniach**.
14. Potrącenia z wynagrodzeń regulują przepisy **Kodeksu pracy**.
15. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
16. Pracodawca jest zobowiązany do ochrony poufności informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń i innych świadczeń zgodnie z przepisami powszechnie obowiązującymi.
17. Wykonywanie obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w art. 1 ust. 1 **ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych**, a wynagrodzenie nauczyciela akademickiego stanowi honorarium związane z korzystaniem z praw autorskich lub rozporządzaniem tymi prawami.
18. Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego jest w całości objęte 50% kosztami uzyskanego przychodu zgodnie z art. 22 ust. 9 pkt 3 i ust. 9b **ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych**.

Tabele zaszeregowania

§ 4

1. Ustala się:
 - 1) tabelę miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych, stanowiącą **załącznik nr 1** do Regulaminu;
 - 2) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków funkcyjnych pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, naukowo-technicznych i inżynierijno-technicznych, stanowiącą **załącznik nr 2** do Regulaminu;

- 3) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków funkcyjnych pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, Niepublicznego Przedszkola UKSW, stanowiącą **załącznik nr 2A** do Regulaminu;
- 4) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków funkcyjnych pracowników CSI, stanowiącą **załącznik nr 2B** do Regulaminu;
- 5) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników obsługi, stanowiącą **załącznik nr 3** do Regulaminu;
- 6) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków funkcyjnych pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowiącą **załącznik nr 4** do Regulaminu;
- 7) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków funkcyjnych pracowników działalności wydawniczej stanowiącą **załącznik nr 5** do Regulaminu;
- 8) tabelę stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków funkcyjnych pracowników zatrudnionych na stanowiskach uregulowanych przez odrębne przepisy stanowiącą **załącznik nr 6** do Regulaminu;
- 9) tabelę miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą **załącznik nr 7** do Regulaminu;

Rozdział III

SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA I INNE ŚWIADCZENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 5

1. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego określonych w tabelach, stanowiących załączniki nr 1 - 6 do Regulaminu.
2. Wynagrodzenie zasadnicze określone w załącznikach nr 1-6 do Regulaminu przysługuje za pełny wymiar czasu pracy. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalane są składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy. Wynagrodzenie zasadnicze podlega zmniejszeniu za dni **usprawiedliwionej nieobecności w pracy**.

Dodatek za staż pracy

§ 6

1. Pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy uwzględnia się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia u wszystkich pracodawców;
 - 2) inne okresy, uwzględniane na podstawie przepisów odrębnych, 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.
3. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy, o których mowa w ust. 2 pkt 1, uwzględnia się świadectwa pracy, a przy ustalaniu okresów, o których mowa w ust. 2 pkt 2-4, inne dokumenty potwierdzające ich odbycie, z tym że w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy, o których mowa w ust. 2, uwzględnia się po przedłożeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu u innego pracodawcy.
4. Zakończony okres zatrudnienia, o którym mowa w ust. 2 pkt 1 uwzględnia się również na podstawie innych dokumentów, które zaświadczać o tym, że pracownik był zatrudniony u pracodawcy zagranicznego w ramach stosunku pracy w rozumieniu prawa kraju, w którym praca była wykonywana. Postanowienia ust. 3 w części dotyczącej równoległych stosunków pracy stosuje się odpowiednio.
5. Dokumenty wskazane w ust. 4 potwierdzające staż pracy, powinny zawierać co najmniej następujące dane:
 - 1) oznaczenie pracodawcy, ze wskazaniem jego pełnej nazwy wraz z wyróżnieniem formy prawnej w jakiej prowadzi działalność;
 - 2) wskazanie siedziby pracodawcy oraz dokładnego adresu;
 - 3) wskazanie formy zatrudnienia;
 - 4) oznaczenie okresu zatrudnienia, w taki sposób aby wskazać datę dzienną rozpoczęcia i zakończenia zatrudnienia;
 - 5) wskazanie okresów przebywania na urloпах bezpłatnych;
 - 6) oznaczenie identyfikujące osobę, która wystawiła dokument.
6. Dokumenty, o których mowa w ust. 4 sporządzone w języku obcym, należy przedłożyć w UKSW wraz z ich tłumaczeniem na język polski. UKSW może zażądać od pracownika dostarczenia tłumaczenia dokonanego przez tłumacza przysięgłego, szczególnie jeżeli treść przedłożonego przekładu budzi wątpliwości co do wiarygodności.
7. 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 na dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia lub otrzymuje zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

8. 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.
9. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.

Dodatek funkcyjny

§ 7

1. Dodatek funkcyjny przysługuje z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi nie mniej niż 5 osób, w tym osoba kierująca, oraz radcy prawnemu. Wysokość dodatku funkcyjnego nie może przekroczyć 67% wynagrodzenia profesora i jest uzależniona od liczby członków zespołu oraz stopnia złożoności zadań.
2. Dodatek funkcyjny z zastrzeżeniem ust. 1 przysługuje pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, dla których wysokość dodatków określają załączniki nr 2 oraz 4-6.
3. Dodatek funkcyjny z zastrzeżeniem ust.1 przysługuje nauczycielom akademickim powołanym na funkcje wymienione w § 37 ust. 1 Statutu UKSW oraz kierownikom jednostek SJO, SWF, SP, a także dyrektorowi i wicedyrektorowi Szkoły Doktorskiej. Wysokość dodatków uzależniona jest od liczby podlegających pracowników lub liczby studentów i doktorantów w zależności od pełnionej funkcji. Wysokość dodatków określa **załącznik nr 7**.
4. Dodatek funkcyjny przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
5. Dodatek funkcyjny jest pomniejszany za okresy **usprawiedliwionej nieobecności w pracy**.
6. Dodatek funkcyjny jest wliczany do podstawy wymiaru świadczeń przewidzianych w ustawie o świadczeniach pieniężnych.
7. Po upływie 3 miesięcy usprawiedliwionej nieobecności pracownik ma zawieszony prawo do tego dodatku i nie jest on wliczany do podstawy wymiaru świadczeń przewidzianych w ustawie o świadczeniach pieniężnych.

Premia regulaminowa dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

§ 8

1. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mają prawo do premii regulaminowej na zasadach określonych w regulaminie premiowania stanowiącym załącznik nr 8 do niniejszego regulaminu.
2. Podstawę obliczenia premii stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wynikające z zaszergowania pracownika pomniejszone o okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
3. Wypłata premii następuje w okresach miesięcznych z dołu wraz z wynagrodzeniem zasadniczym.

Dodatek zadaniowy

§ 9

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek zadaniowy z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek zadaniowy jest pomniejszany za okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
4. Dodatek zadaniowy jest wliczany do podstawy wymiaru świadczeń przewidzianych w ustawie o świadczeniach pieniężnych.
5. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy. Po tym okresie prawo do tego składnika wygasa, a podstawa wymiaru świadczeń przewidzianych w ustawie o świadczeniach pieniężnych podlega ponownemu przeliczeniu.

Dodatek specjalny

§ 10

1. Pracownikowi może zostać przyznany dodatek specjalny w przypadku:
 - 1) wykonywania ważnych zadań związanych z funkcjonowaniem Uczelni;
 - 2) wykonywania ustalonych dla danego stanowiska zadań ze szczególnie wysoką starannością, zwiększoną wydajnością lub w szczególnych warunkach albo zadań o szczególnej trudności i złożoności lub wiążących się ze szczególną odpowiedzialnością;
 - 3) wykonywania dodatkowych zadań, wykraczających poza zakres obowiązków ustalonych dla danego stanowiska, związanych m.in. z udziałem w realizacji projektów finansowanych ze środków pochodzących z innych źródeł niż subwencja.
2. Dodatek specjalny może być przyznany w formie:

- a) **stawki godzinowej;**
 - b) **ryczałtowej.**
3. Dodatek specjalny ustalony jako **stawka godzinowa** może być przyznany za wykonywanie zadań, niewchodzących w zakres dotychczasowych obowiązków służbowych ustalonych dla danego stanowiska, związanych z udziałem w realizacji projektów lub innych zadań.
 4. Dodatek specjalny ustalony jako **stawka godzinowa** jest przyznawany za każdą efektywnie przepracowaną godzinę jako dodatek do ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia. Ustalony w ten sposób dodatek specjalny stanowi podstawę wymiaru świadczeń przewidzianych w ustawie o świadczeniach pieniężnych w kwocie faktycznie wypłaconej.
 5. Dodatek specjalny w formie stawki godzinowej nie może przekroczyć **200% stawki** godzinowej o której mowa w ust. 6.
 6. Stawkę godzinową pracownika ustala się dzieląc sumę wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z zajmowanego stanowiska oraz dodatku funkcyjnego, dodatku stażowego i premii, określanych stawką miesięczną, przez 156.
 7. Dodatek specjalny **w formie ryczałtowej** może być przyznawany za czynności, których wykonywanie nie jest możliwe w ścisłym powiązaniu z czasem pracy.
 8. Dodatek specjalny **w formie ryczałtowej** jest pomniejszany za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy i jest wliczany do podstawy wymiaru świadczeń przewidzianych w ustawie o świadczeniach pieniężnych.
 9. Dodatek specjalny ustalony **w formie ryczałtowej** nie może przekroczyć 100% sumy wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z zajmowanego stanowiska oraz dodatku funkcyjnego, dodatku stażowego i premii, określanych stawką miesięczną.
 10. Dodatki specjalne są wypłacane nauczycielom akademickim i pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi z dołu.
 11. Dodatek specjalny przyznany za wykonywanie zadań realizowanych w ramach projektów finansowanych ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4 i 5 oraz w art. 459 ustawy, ustala się zgodnie z wymogami i wytycznymi programu, z którego finansowany jest projekt lub postanowieniami umów dotyczących realizacji projektów.
 12. Przyznanie dodatku specjalnego w związku z wykonywaniem obowiązków nauczyciela akademickiego stanowi działalność twórczą o indywidualnym charakterze, o której mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 1191 i 1293).

Dodatek naukowy

§ 11

1. Nauczycielowi akademickiemu może być przyznany dodatek naukowy za:
 - 1) uzyskanie projektu badawczego i badawczo-rozwojowego finansowanego z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4 i 5 oraz w art. 459 ustawy oraz jednocześnie jest uwzględniany w ewaluacji dyscypliny naukowej;
 - 2) autorstwo publikacji, monografii o dużym wpływie na parametryzację dyscypliny;
2. Wysokość dodatków naukowych określa **załącznik nr 9**.

3. Dodatek naukowy ma charakter uznaniowy.
4. Projektami badawczymi i badawczo-rozwojowymi, są projekty, które obejmują wyłącznie badania z określonej dyscypliny naukowej lub badania interdyscyplinarne, a ich efektem powinny być publikacje naukowe, patenty lub wdrożenia.
5. Dodatek naukowy może być przyznany po zawarciu przez UKSW umowy z instytucją finansującą realizację projektu lub po wydaniu publikacji, monografii naukowej.
6. Wniosek o przyznanie dodatków naukowych składa się do właściwego prorektora. We wniosku należy wykazać numery zawartych umów o realizację projektu, a dla publikacji i monografii miejsce i datę ich wydania. Wniosek składa się nie częściej niż raz na kwartał do Prorektora właściwego ds. nauki. Wzór wniosku stanowi **załącznik 9A**.
7. Dodatek naukowy może być przyznany po zawarciu przez UKSW umowy z instytucją finansującą realizację projektu lub po wydaniu publikacji, monografii naukowej.
8. Decyzję o przyznaniu dodatków naukowych podejmuje Rektor.
9. Dodatek naukowy jest wynagrodzeniem za pracę wykonaną i nie jest pomniejszany za okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy i nie jest wliczany do podstawy wymiaru świadczeń przewidzianych w ustawie o świadczeniach pieniężnych w kwocie faktycznie wypłaconej.

Wynagrodzenie promotora, promotora pomocniczego i członka komisji habilitacyjnej oraz recenzenta w postępowaniu w sprawie nostryfikacji stopnia naukowego

§ 12

1. Nauczycielowi akademickiemu za sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego oraz członkowi komisji habilitacyjnej (w tym przewodniczącego lub sekretarza) przysługuje jednorazowe wynagrodzenie w wysokości i na zasadach określonych w ustawie. Wzór wniosku stanowi **załącznik nr 10**.
2. Wynagrodzenie promotora, promotora pomocniczego wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, w wyniku którego został on nadany.
3. Wynagrodzenie członków komisji habilitacyjnej (w tym przewodniczącego oraz sekretarza) wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego.
4. Nauczycielowi akademickiemu za opracowanie recenzji w postępowaniu w sprawie nostryfikacji stopnia naukowego przysługuje jednorazowe wynagrodzenie w wysokości 800 zł brutto. Wzór wniosku stanowi **załącznik nr 10**.
5. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust 1 i 2 jest wynagrodzeniem za pracę wykonaną i nie jest pomniejszane za okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Wynagrodzenie to jest wliczane do podstawy wymiaru świadczeń przewidzianych w ustawie o świadczeniach pieniężnych w kwocie faktycznie wypłaconej.

Dodatkowe wynagrodzenie za komisję rekrutacyjną

§ 13

1. Pracownikom za udział w pracach komisji rekrutacyjnej przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie w wysokości uzależnionej od liczby kandydatów na studia i funkcji pełnionej w komisji zgodnie z **załącznikiem nr 11**.
2. Wniosek w sprawie przyznania dodatkowego wynagrodzenia za komisję rekrutacyjną stanowi **załącznik nr 11A**.
3. Dodatkowe wynagrodzenie za komisję rekrutacyjną jest wynagrodzeniem za pracę wykonaną i nie jest pomniejszane za okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Dodatkowe wynagrodzenie za komisję rekrutacyjną jest wliczane do podstawy wymiaru świadczeń przewidzianych w ustawie o świadczeniach pieniężnych w kwocie faktycznie wypłaconej.
4. Dodatkowe wynagrodzenie za udział w pracach komisji rekrutacyjnej wypłacane jest z dołu, w terminie ostatniego dnia roboczego m-ca listopada danego roku.
5. Dodatkowe wynagrodzenie za rekrutację finansowane jest ze środków pochodzących z opłat rekrutacyjnych.

Dodatkowe wynagrodzenie za opiekę nad praktykami

§ 14

1. Nauczycielowi akademickiemu za kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie według **załącznika nr 12**.
2. Wniosek w sprawie przyznania dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w ust.1 stanowi **załącznik nr 12A**.
3. Dodatkowe wynagrodzenie za kierowanie i sprawowanie opieki nad praktykami jest wynagrodzeniem za pracę wykonaną, nie jest pomniejszane za okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy i jest wliczane do podstawy wymiaru świadczeń przewidzianych w ustawie o świadczeniach pieniężnych w kwocie faktycznie wypłaconej.
4. Dodatkowe wynagrodzenie za kierowanie i sprawowanie opieki nad praktykami jest wypłacane z dołu, w terminie ostatniego dnia roboczego m-ca listopada danego roku za poprzedni rok akademicki.

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe

§ 15

1. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie obliczone według stawek określonych w **załączniku nr 13**.

2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych przyznaje się i wypłaca z dołu, po złożeniu sprawozdania z wykonania zadań dydaktycznych przez właściwą jednostkę organizacyjną i po rozliczeniu faktycznych godzin zajęć dydaktycznych wykonanych w danym roku akademickim.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadwymiarowych ustala się na podstawie stawek obowiązujących w ostatnim dniu okresu, którego dotyczy rozliczenie.
4. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe jest wynagrodzeniem za pracę wykonaną i nie jest pomniejszane za okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
5. Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe jest składnikiem wynagrodzenia przysługującym za rok akademicki (od października do września następnego roku) i wliczane jest do podstawy wymiaru świadczeń przewidzianych w ustawie o świadczeniach pieniężnych jako składnik roczny.

Wynagrodzenie i dodatki za godziny nadliczbowe

§ 16

Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują, dodatki w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Dodatek za pracę w porze nocnej i za pracę na II zmianie

§ 17

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 minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.
2. Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.

Wynagrodzenie za urlop i ekwiwalent za urlop

§ 18

1. Pracownikowi przysługuje w okresie urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował.
2. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego pracownika **niebędącego nauczycielem akademickim** oraz wysokość ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, ustala się zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności według zasad określonych w **rozporządzeniu urlopowym** oraz z uwzględnieniem ust. 3 i 4.

3. Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w **komisji rekrutacyjnej**, dodatek zadaniowy, dodatek specjalny **pracownika niebędącego nauczycielem** akademickim stanowi zmienny składnik wynagrodzenia i jest uwzględniany przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
4. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego **nauczyciela akademickiego i pracownika niebędącego nauczycielem akademickim**, ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:
 - 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za wykonanie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie - wynagrodzenia za promotorstwo, wynagrodzeń za recenzje i wynagrodzenia za prace członków komisji habilitacyjnych, dodatek naukowy;
 - 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju;
 - 3) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego;
 - 4) ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego;
 - 5) nagród, w tym nagród jubileuszowych i nagród Rektora;
 - 6) odpraw emerytalnych lub rentowych;
 - 7) dodatkowego wynagrodzenia rocznego;
 - 8) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
 - 9) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego nauczycielowi akademickiemu w razie rozwiązania stosunku pracy;
 - 10) dodatek emerytalny.
5. Składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu wykorzystywania przez **nauczyciela akademickiego** urlopu wypoczynkowego.
6. Zmienne składniki wynagrodzenia, takie jak:
 - 1) wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych;
 - 2) dodatek zadaniowy;
 - 3) dodatek specjalny;
 - 4) dodatkowe wynagrodzenie za udział w pracach związanych z postępowaniem rekrutacyjnym;
 - 5) dodatkowe wynagrodzenie za kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi;

uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy na podstawie wynagrodzenia, do którego **nauczyciel akademicki** nabył prawo w okresie dwunastu miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, zwanego dalej „podstawą wymiaru”, a jeżeli nauczyciel akademicki przed udzieleniem urlopu był zatrudniony w Uczelni krócej niż przez okres dwunastu miesięcy - na podstawie wynagrodzenia za ten okres.

7. Jeżeli zasady wynagradzania lub wysokość stawek wynagrodzenia, o których mowa w ust. 5, w *okresie*, z którego ustala się podstawę wymiaru, uległy zmianie przed rozpoczęciem przez **nauczyciela akademickiego** urlopu wypoczynkowego lub w miesiącu wykorzystywania tego urlopu, podstawę wymiaru ustala się na dzień rozpoczęcia urlopu.

8. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego **nauczyciela akademickiego** 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.
9. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego **nauczyciela akademickiego** w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru, ustaloną zgodnie z ust. 5 i 6, przez 251 dni. Jeżeli nauczyciel akademicki jest zatrudniony krócej niż dwanaście 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.
10. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy **nauczyciela akademickiego** stanowi sumę wynagrodzenia w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składników wynagrodzenia określonych procentowo od tych stawek, obliczonego zgodnie z ust. 8, i wynagrodzenia w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia, obliczonego zgodnie z ust. 9.
11. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. Do ustalenia ekwiwalentu pieniężnego za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego uwzględnia się składniki wynagrodzenia określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składniki wynagrodzenia określone procentowo od tych stawek w wysokości przysługującej **nauczycielowi akademickiemu** w miesiącu, w którym nabył prawo do tego ekwiwalentu.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

§ 19

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

Nagrody Rektora

§ 20

1. Nauczyciele akademicy oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody rektora zgodnie z ustawą.
2. Zasady i tryb przyznawania nagród dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi określa **załącznik nr 14** do niniejszego regulaminu.
3. Zasady i tryb przyznawania nagród dla nauczycieli akademickich określa **załącznik nr 15** do niniejszego regulaminu.

Nagrody jubileuszowe

§ 21

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 uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu 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 go do nagrody.
4. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż 1 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 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.

Odprawa emerytalna i rentowa

§ 22

1. Pracownik przechodzący na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy ma prawo do jednorazowej odprawy w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia.
2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Odprawa pośmiertna

§ 23

1. W przypadku śmierci pracownika podczas trwania stosunku pracy, osobom uprawnionym przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość i zasady podziału odprawy pośmiertnej pomiędzy członków rodziny określają przepisy kodeksu pracy.

Dodatek emerytalny

§ 24

1. Rektor może przyznać dodatek emerytalny z własnej inicjatywy lub na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej pracownikowi przechodzącemu na emeryturę, którego wynagrodzenie brutto nie przekracza **150%** średniego wynagrodzenia krajowego ogłoszonego przez GUS, obowiązującego na koniec roku poprzedzającego odejście tego pracownika, według następujących zasad:

Liczba pełnych przepracowanych lat w UKSW i ATK	Wysokość dodatku emerytalnego
Do 15 lat	do 300 zł/m-c
16-20 lat	do 500 zł/m-c
Powyżej 20 lat	do 700 zł/m-c

2. Dodatek może być przyznany na okres od sześciu do dwunastu miesięcy.
3. Warunkiem przyznania dodatku jest zatrudnienie pracownika w UKSW przynajmniej przez piętnaście pełnych lat, bezpośrednio przed przejściem na emeryturę.
4. W przypadku jednoczesnego pozostawania przez pracownika w więcej niż jednym stosunku pracy w UKSW przed przejściem na emeryturę, dodatek może być przyznany z obu stosunków pracy.
5. Dodatek może zostać przyznany pracownikowi tylko raz.
6. W przypadku gdy wypłata odprawy emerytalnej pracownikowi nastąpiła przed wejściem w życie Regulaminu, a pracownik jednocześnie kontynuuje zatrudnienie w UKSW dodatek o którym mowa w ust. 1 nie przysługuje.
7. Wniosek o przyznanie dodatku należy złożyć do Rektora - w przypadku nauczyciela akademickiego lub Kanclerza - w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem wraz ze złożonym przez pracownika podaniem o rozwiązanie umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę.
8. Liczbę lat przepracowanych ustala się na dzień przyznania dodatku.

Ochrona danych

§ 25

1. Dane przekazywane przez pracownika w celu udokumentowania prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia, świadczeń związanych ze stosunkiem pracy oraz ustalenia ich wysokości i wypłaty podlegają ochronie, zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 119/1 z 4.5.2016) i ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. poz. 1000).
2. Dane przekazywane przez pracownika będą wykorzystywane wyłącznie w celach ustalenia prawa do poszczególnych składników wynagrodzenia oraz świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, ustalenia ich wysokości i wypłaty.
3. Pracownikowi przysługuje prawo dostępu do przekazanych danych, żądania ich sprostowania, usunięcia albo ograniczenia przetwarzania, przenoszenia do innego administratora, sprzeciwu wobec przetwarzania danych oraz wycofania zgody (jeśli była udzielona) w dowolnym momencie.
4. Dane przekazane przez pracownika będą przechowywane przez okres trwania stosunku pracy oraz obowiązkowy okres ich archiwizacji, określony w odrębnych przepisach.

Rozdział IV Przepisy przejściowe

Dodatek funkcyjny

§ 26

1. Dodatki funkcyjne przyznane nauczycielom akademickim powołanym na funkcje przed dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu zachowują moc prawną do czasu ich wygaśnięcia.
2. W zakresie sposobu wypłaty wynagrodzeń, o których mowa w ust. 1 mają zastosowanie postanowienia niniejszego regulaminu dotyczące dodatków funkcyjnych.

Dodatki do wynagrodzeń i zwiększenia wynagrodzeń na podstawie Art. 151 ust.8 Ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (z późn.zm.)

§ 27

1. Decyzje w sprawie przyznania dodatków do wynagrodzeń oraz zwiększeń wynagrodzeń podjęte przed dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu na podstawie Uchwały 123/2014, zachowują moc prawną do czasu ich wygaśnięcia.

2. W zakresie sposobu ustalania i wypłaty wynagrodzeń, o których mowa w ust. 1 mają zastosowanie postanowienia niniejszego regulaminu dotyczące dodatków zadaniowych.

Wynagrodzenie promotora, promotora pomocniczego, recenzenta i członka komisji habilitacyjnej w postępowaniach o nadanie stopnia lub tytułu naukowego wszczętych do 30 kwietnia 2019r.

§ 28

1. Nauczycielowi akademickiemu za sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego, recenzenta oraz członkowi komisji habilitacyjnej (w tym przewodniczącego lub sekretarza) przysługuje jednorazowe wynagrodzenie w wysokości i na zasadach określonych w art. 179 ust. 1-4 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. Wzór wniosku stanowi **załącznik nr 10**.
2. Wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 wypłaca się po zakończeniu postępowań.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust 1 jest wynagrodzeniem za pracę wykonaną i nie jest pomniejszane za okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Wynagrodzenie to jest wliczane do podstawy wymiaru świadczeń przewidzianych w ustawie o świadczeniach pieniężnych w kwocie faktycznie wypłaconej.

§ 29

Nauczycielowi akademickiemu za sprawowanie funkcji recenzenta w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego przysługuje jednorazowe wynagrodzenie w wysokości i na zasadach określonych w ustawie. Wzór wniosku stanowi **załącznik nr 10**.

Rozdział V Załączniki

Tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych

Stanowiska nauczycieli akademickich	minimalne poziomy wynagrodzenia zasadniczego
Profesor	6410
Profesor uczelni	5325
Adiunkt	4680
Asystent	3500
Starszy wykładowca	3500
Wykładowca, Lektor, Instruktor	3500

Załącznik nr 2

Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków funkcyjnych pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych, naukowo-technicznych i inżynieryjno-technicznych

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne łączne		minimalne poziomy wynagrodzenia zasadniczego	dodatek funkcyjny
		wykszałcenie	liczba lat pracy		
1	Kanclerz	wyższe, magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	6500	1500 - 2650
2	Kwestor	wyższe, magisterskie	8, w tym 4 na stanowisku kierowniczym	6500	1500 - 2650
3	Zastępca kanclerza	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym	5700	1000 - 2000
4	Zastępca kwestora	wyższe	6, w tym 3 na stanowisku kierowniczym	5700	800 - 1500
5	Dyrektor	wyższe	5, w tym 2 na stanowisku kierowniczym	5300	500-1500
6	<i>Zastępca Dyrektora</i>	<i>wyższe</i>	<i>5, w tym 2 na stanowisku kierowniczym</i>	5100	300-1000
7	Kierownik działu, biura lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej	wyższe	<i>5, w tym 2 na stanowisku kierowniczym</i>	4800	200-900
8	Zastępca kierownika działu, biura lub innej równorzędnej komórki organizacyjnej	wyższe	5	4500	120-600
9	Główny specjalista, administrator sieci	wyższe	5	4400	

10	Starszy specjalista naukowo-techniczny, starszy specjalista inżynieryjno-techniczny, starszy specjalista ds. administracyjnych (nazwa wg rozszerzenia zakresu danego działu np. finansowych, płacowych, personalnych)	wyższe	5	4000	
11	Specjalista naukowo-techniczny, specjalista inżynieryjno-techniczny, specjalista ds. administracyjnych (nazwa wg rozszerzenia zakresu danego działu np. finansowych, płacowych, personalnych)	wyższe	3	3500	
		średnie	8		
12	Starszy: referent techniczny, administracyjny (nazwa wg rozszerzenia zakresu danego działu np. finansowych, płacowych, personalnych), chemik	wyższe	2	3250	
		równorzędne	4		
13	Referent techniczny, administracyjny (nazwa wg rozszerzenia zakresu danego działu np. finansowy, płacowy, personalny), technik, magazynier	średnie		3000	
		zasadnicze, zawodowe	2		
14	Pomoc techniczna, administracyjna i inne stanowiska równorzędne	zasadnicze	—	*) wg. minimalnej krajowej	
		zawodowe			

Załącznik nr 2A

Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków funkcyjnych pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjnych w Niepublicznym Przedszkolu UKSW

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne łączne			minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	dodatek funkcyjny
		wykształcenie	Inne wymagania formalne	liczba lat pracy		
1	Dyrektor	wyższe pedagogiczne lub podyplomowe pedagogiczne	- studia lub kurs zarządzania oświatą - oświadczenie o niekaralności	min.35 lata na stanowisku nauczyciela lub nauczyciela akademickiego	5000	500-1500
2	Nauczyciel - wychowawca	według odrębnych przepisów	oświadczenie o niekaralności	brak wymagań	3500	
3	Nauczyciel wspomagający	według odrębnych przepisów	oświadczenie o niekaralności	brak wymagań	3500	
4	Pomoc nauczyciela	minimum średnie	oświadczenie o niekaralności	brak wymagań	2800	
5	Logopeda	według odrębnych przepisów	oświadczenie o niekaralności	min. 2 lata na stanowisku	5000	
6	Sekretarka	minimum średnie	oświadczenie o niekaralności	brak wymagań	3500	

Załącznik nr 2B

Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków funkcyjnych pracowników Centrum Systemów Informatycznych zatrudnionych na stanowiskach informatycznych, technicznych, administracyjnych

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne łączne		minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	dodatek funkcyjny
		wykształcenie	liczba lat pracy		
1	Kierownik działu	wyższe	5, w tym 2 na stanowisku kierowniczym	5700	500-1500
2	Zastępca kierownika	wyższe	5	5200	200-900
3	Główny specjalista ds. informatycznych, technicznych, administrator sieci	wyższe	5	4800	
4	Starszy specjalista ds. informatycznych, technicznych, administracyjnych	wyższe	5	4500	
5	Specjalista ds. informatycznych, technicznych administracyjnych	wyższe	3	4000	
		średnie	8		
6	Starszy referent ds.: informatycznych, technicznych, administracyjnych	wyższe	2	3700	
	Równorzędne	średnie	4		
7	Referent ds.: informatycznych, technicznych, administracyjnych	średnie		3500	

Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników obsługi

Lp.	Stanowisko	wykształcenie	minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego
1	Kierowca samochodu osobowego	według odrębnych przepisów	3500
2	Pomocniczy pracownik obsługi	podstawowe	*) wg. minimalnej krajowej
3	Pracownik gospodarczy, Konserwator	podstawowe	*) wg. minimalnej krajowej

Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków funkcyjnych pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej

Lp.	Stanowisko	wymagania kwalifikacyjne		minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego	dodatek funkcyjny
		wykszałcenie	liczba lat pracy		
1	Dyrektor Biblioteki Głównej	Wyższe magisterskie, Wymagania określa § 67 Statutu UKSW	5 lat w bibliotece naukowej na stanowisku kierowniczym	5100	300-1000
2	Zastępca Dyrektora Biblioteki Głównej	wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej lub wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej albo inne związane ze specjalizacją	5 lat w bibliotece naukowej w tym co najmniej 2 na stanowisku kierowniczym	4750	300-800
3	Kierownik Działu Biblioteki Głównej	wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej lub wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej albo inne związane ze specjalizacją	5 lat w bibliotece naukowej	4700	200-800
4	Bibliotekarz systemowy	wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej lub wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej albo inne związane ze specjalizacją	5 lat w bibliotece naukowej	4700	
6	Kustosz biblioteczny	wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej lub wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej albo inne	10 lat w bibliotece naukowej	4400	

		związane ze specjalizacją, lub ukończenie studiów doktoranckich			
7	Starszy bibliotekarz	wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej lub wyższe magisterskie oraz studia podyplomowe z zakresu bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej albo inne związane ze specjalizacją	8 lat w bibliotece naukowej	3500	
8	Bibliotekarz	wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej lub wyższe magisterskie	6 lat w bibliotece	3250	
9	Młodszy bibliotekarz	wyższe magisterskie w zakresie bibliotekoznawstwa lub informacji naukowej lub wyższe magisterskie	—	3000	
10	Starszy magazynier biblioteczny	średnie lub zasadnicze zawodowe	2 lata	2800	
11	Magazynier biblioteczny	średnie lub zasadnicze zawodowe	2 lata	2650	
12	Technik konserwator książki	średnie lub zasadnicze zawodowe	2 lata	2800	

Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków funkcyjnych pracowników działalności wydawniczej

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		minimalne poziomy wynagrodzenia zasadniczego	dodatek funkcyjny
		wykszałcenie	liczba lat pracy		
1	Dyrektor wydawnictwa, redaktor naczelny	wyższe	5	4900	200-800
2	Sekretarz wydawnictwa,	Wyższe	4	3500	
	Kierownik redakcji		4	3500	
3	Starszy Redaktor, Redaktor Redaktor techniczny	Wyższe	3	3200	
		wyższe		3000	
		średnie		3000	
4	Redaktor	wyższe	2	3000	
5	Grafik	średnie	1	3500	
6	Operator składu komputerowego lub grafiki komputerowej	wyższe	-	3200	
		średnie	2	2800	
7	Korektor	średnie	-	2800	
8	Księgarz	średnie	-	2800	
9	Magazynier	średnie	-	2800	
10	Specjalista ds. marketingu	wyższe	2	3500	

Tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków funkcyjnych pracowników zatrudnionych na stanowiskach uregulowanych przez odrębne przepisy

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne		minimalne poziomy	
		wykształcenie	liczba lat pracy	wynagrodzenie	dodatek
				zasadnicze	funkcyjny
1	Audytór Wewnętrzny	według odrębnych przepisów		5000	
2	Radca prawny	według odrębnych przepisów		5000	300-650
4	Inspektor Ochrony Danych	według odrębnych przepisów		5000	
3	Inspektor ochrony informacji niejawnych/Pełnomocnik ochrony informacji niejawnych i spraw obronnych	według odrębnych przepisów		5000	
5	Starszy inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		5000	
6	Inspektor nadzoru inwestorskiego	według odrębnych przepisów		5000	
7	Inspektor do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		5000	
8	Główny specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		4400	
9	Główny specjalista ds. Ochrony przeciwpożarowej	według odrębnych przepisów		4400	
10	Starszy specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		4300	
11	Specjalista do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy	według odrębnych przepisów		3780	

Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze

Wysokość dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich	Prorektor		3200-4200
	Dziekan/ Dyrektor Szkoły Doktorskiej	Prodziekan/ Z-ca Dyrektora Szkoły Doktorskiej	<i>Liczba studentów i doktorantów</i>
	1600	800	5-900
	1800	900	901-1800
	2000	1000	powyżej 1800
	Dyrektor Instytutu	Z-ca Dyrektora Instytutu	<i>Liczba NA liczba etatów przypisanych do dyscypliny</i>
	800	400	5-15
	1000	500	16-60
	1200	600	powyżej 60
	Kierownik studiów		<i>Liczba studentów i doktorantów</i>
	300		5-110
	400		111-170
	500		powyżej 170
Kierownik jednostki ogólnouczelnianej SWF, SJO, SP			
300-600			

**REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW
UNIwersYTETU KARDYNAŁA STEFANA WYSZYŃSKIEGO
W WARSZAWIE
NIEBĘDĄCYCH NAUCZYCIELAMI AKADEMICKIMI**

§ 1.

1. Niniejszy regulamin określa zasady przyznawania i wypłacania premii regulaminowych dla pracowników Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, niebędących nauczycielami akademickimi, zwany dalej „regulaminem”.

§ 2.

1. W ramach wynagrodzeń osobowych ustalonych w planie rzeczowo-finansowym na dany rok budżetowy uwzględnia się wartość potencjalnych premii dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, wysokość premii określa się w oparciu o tabelę § 3 ust. 1.
2. Podstawą naliczenia wartości premii są wynagrodzenia zasadnicze pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, zatrudnionych w UKSW na podstawie umowy o pracę.
3. Zmiana wynagrodzenia zasadniczego w trakcie roku, o którym mowa w ust. 2 skutkuje zmianą wartości premii.

§ 3.

Wysokość premii

1. Ustala się następującą wysokość miesięcznych premii dla podanych poziomów stanowisk:

Stanowisko	Wysokość premii w %
Kanclerz, Kwestor, Dyrektor Kancelarii Rektora	40%
Zastępca Kanclerza, Zastępca Kwestora, dyrektor, kierownik, (w tym p.o. tych stanowisk), Inspektor Ochrony Danych (IOD)	20%
z-ca dyrektora; zastępca kierownika, pracownik biblioteki wydziałowej kierujący jej pracą	10%
pozostałe stanowiska	5%

2. Premia odzwierciedla poziom wykonania obowiązków pracowniczych wynikających z zakresu czynności pracownika w danym miesiącu i jest składnikiem wynagrodzenia zależnym od oceny wyników jego pracy, wg. kryteriów podanych w ust. 4 oraz 5 ocenianych na bieżąco przez przełożonego.
3. Obniżenie wysokości premii określonej w tabeli w ust. 1 wymaga pisemnego uzasadnienia, o którym mowa w § 4 ust. 4 i 5.

4. Oceny pracy dokonuje bezpośredni przełożony, uwzględniając następujące kryteria:
 - 1) należyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych z uwzględnieniem wyników świadczonej pracy zwłaszcza jej jakości i ilości;
 - 2) sumiennosc, prawidłowość i terminowość wykonywania poleceń służbowych;
 - 3) właściwe wykorzystanie czasu pracy, dyscypliny i dyspozycyjności;
 - 4) realizację dodatkowych poleceń przełożonego, zwłaszcza w sytuacjach nieprzewidzianych.
5. Przy ocenie pracy pracowników na stanowiskach kierowniczych należy uwzględnić ponadto:
 - 1) sposób zarządzania podległymi pracownikami;
 - 2) stopień wywiązywania się danej jednostki organizacyjnej z określonego zakresu działania.
6. Poza przypadkami obniżenia premii uznaje się, że pracownik otrzymuje miesięczną premię w wysokości określonej w tabeli w ust. 1 bez konieczności składania dodatkowych wniosków o jej przyznanie.

§ 4.

Utrata lub obniżenie premii

1. Jeżeli pracownik otrzymał w danym miesiącu naganę, wówczas za ten miesiąc nie zachowuje prawa do premii bez względu na powód nagany. W uzasadnionych przypadkach, z uwagi na ciężar przewinienia, pracownik może utracić prawo do premii przez okres dłuższy niż jeden miesiąc, nie dłużej jednak niż do trzech miesięcy.
2. Jeżeli pracownik otrzymał negatywną ocenę pracowniczą wynikającą z wprowadzonego systemu okresowych ocen pracowniczych, to w okresie naprawczym traci w całości prawo do premii przez okres kolejnych trzech miesięcy.
3. Jeżeli pracownik otrzymał w danym miesiącu pisemne upomnienie, wówczas premia za taki miesiąc zostanie obniżona o 50% bez względu na powód upomnienia.
4. Wniosek o utratę lub obniżenie premii wymaga pisemnego uzasadnienia przez przełożonego, jego wzór stanowi załącznik nr 1 do niniejszego regulaminu.
5. Utrata lub obniżenie premii wymaga pisemnego poinformowania pracownika przez bezpośredniego przełożonego wraz z uzasadnieniem.

§ 5.

Podstawa obliczenia premii

1. Podstawowa wysokość premii pracownika określona jest w tabeli w § 3, z zastrzeżeniem postanowień § 4 oraz § 5.

§ 6.

Procedura składania wniosków premiowych

1. Wnioski premiowe, zaakceptowane przez Kanclerza lub Rektora składa się jedynie w przypadkach utraty lub obniżenia premii, o których mowa w § 4, w pozostałych przypadkach wniosku premiowego nie składa się.
2. Wypełnione i zatwierdzone wnioski, o których mowa w ust. 1 bezpośredni przełożony, zobowiązany jest złożyć do Działu Kadr w terminie do 15 dnia roboczego danego miesiąca.

3. Wnioski, o których mowa w ust. 1-2, złożone do Działu Kadr, po terminie określonym w ust. 2 będą rozliczone w następnym miesiącu wypłaty bez konieczności składania dodatkowej zgody pracownika na dokonanie potrącenia..

§ 7.

Droga odwoławcza

1. Pracownik, który nie zgadza się z decyzją, o której mowa § 4 może złożyć pisemne odwołanie do Rektora lub Kanclerza, stosownie do podległości służbowej.
2. W przypadku uznania odwołania, premia jest korygowana w następnym miesiącu rozliczeniowym.

§ 8.

Niniejszy Regulamin uzgodniono z działającymi w UKSW organizacjami związkowymi.

Tabela dodatków naukowych dla pracowników za uzyskanie projektu badawczego i badawczo-rozwojowego finansowanego z innych źródeł niż określone w art. 365 pkt 1, 2, 4 i 5, w art. 459 ustawy oraz za autorstwo publikacji, monografii - uwzględnianych w ewaluacji dyscypliny

<i>Dziedzina nauki</i>	Lista MNISW lub projekt naukowy	Punkty/wartość projektu	Maksymalna wartość dodatku (łączna suma dodatku za publikację i pozyskany projekt do równego podziału między wszystkich współautorów z UKSW z danej dyscypliny)
<i>Dziedzina nauk humanistycznych</i>	- publikacja artykułu	40	1 000
		70	2 000
		100	3 000
		140	4 000
		200	5 000
	- wydanie monografii	300	6 000
	- rozdział w monografii za 300 pkt	75	1 000
- pozyskanie projektów	0-50 tys.	1 500	
	50-100 tys.	3 000	
	100-500 tys.	4 500	
	pow. 500 tys.	6 000	
<i>Dziedzina nauk Społecznych</i>	- publikacja artykułu	100	2 000
		140	3 000
		200	4 000
	- wydanie monografii	300	5 000
	- pozyskanie	0-50 tys.	1 500
		50-100 tys.	3 000
		100-500 tys.	4 500
pow. 500 tys.		6 000	
<i>Dziedzina nauk teologicznych</i>	- publikacja artykułu	40	1 000
		70	2 000
		100	3 000
		140	4 000
		200	5 000
	- wydanie monografii	300	6 000
	- rozdział w monografii za 300 pkt	75	1 000
- pozyskanie projektów	0-50 tys.	1 500	
	50-100 tys.	3 000	
	100-500 tys.	4 500	
	pow. 500 tys.	6 000	

<i>Dziedzina nauk ścisłych i przyrodniczych</i>		100 140 200	2 000 3 000 4 000
<i>Dziedzina nauk inżynieryjno-technicznych</i>	- publikacja artykułu - wydanie monografii	200 0-50 tys. 50-100 tys.	5 000 1 500 3 000
<i>Dziedzina nauk medycznych i nauk o zdrowiu</i>	- pozyskanie projektów	100-500 tys. pow. 500 tys.	4 500 6 000

Wniosek o przyznanie dodatku naukowego dla nauczycieli akademickich

(Pieczęć Wydziału)

Warszawa, dnia.....

DZIAŁ KADR

Znak.....

Wnioskuje o wypłatę dodatku naukowego niżej wymienionym nauczycielom akademickim zatrudnionym w UKSW.

-

Lp.	Nazwisko i Imię, tytuł/stopień naukowy	Symbol jedn. Org.	Nr umowy i jej wartość / data i miejsce wydania publikacji i/lub monografii	Kwota wynagrodzenia
A	Zawarte umowy na realizację projektów			
1.				
2.				
3.				
B	Wydane publikacje i/lub monografie			
1				
2				
3				
	RAZEM:			

* niepotrzebne skreślić

MPK.....

.....
Dyrektor Instytutu (data, podpis)

Akceptacja

.....
Prorektor właściwy ds. nauki (data, podpis)

Sprawdzono pod względem formalnym i rachunkowym

.....
(data, pieczęć i podpis pracownika BBN)

Potwierdzam finansowanie z w/w środków

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

Zatwierdzam do realizacji

.....
REKTOR (data, pieczęć i podpis)

Wniosek o przyznanie dodatkowego jednorazowego wynagrodzenia dla nauczycieli akademickich za:
 - sprawowanie funkcji promotora, promotora pomocniczego, recenzenta oraz członkowi komisji habilitacyjnej (w tym przewodniczącego lub sekretarza)
 - wykonanie recenzji w postępowaniu w sprawie nostryfikacji stopnia naukowego

Warszawa, dnia.....

(Pieczęć Wydziału)

DZIAŁ KADR

Znak.....

Wnioskuje o wypłatę dodatkowego wynagrodzenia niżej wymienionym nauczycielom akademickim zatrudnionym w UKSW za:

- sprawowanie funkcji w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora/doktora habilitowanego/tytułu profesora*,
- wykonanie recenzji w postępowaniu w sprawie nostryfikacji stopnia naukowego*

Lp.	Nazwisko i Imię, tytuł/stopień naukowy	Symbol jednostki organizacyjnej	Rodzaj funkcji	Kwota wynagrodzenia
1.				
2.				
3.				
4				
5				
6				
---	RAZEM:			

* niepotrzebne skreślić

MPK.....

.....
 Przewodniczący Rady Dyscypliny (data, podpis)

Sprawdzono pod względem formalnym i rachunkowym

.....
(data, pieczęć i podpis pracownika kvestury)

Potwierdzam finansowanie z w/w środków

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

Zatwierdzam do realizacji

.....
REKTOR (data, pieczęć i podpis)

Tabela wysokości dodatkowego wynagrodzenia za udział w pracach komisji rekrutacyjnych.

Funkcja	Liczba kandydatów	Kwota dodatkowego wynagrodzenia
Członkowie komisji rekrutacyjnych NA i NNA		
a) przewodniczący i zastępca przewodniczącego	mniejsza niż 1000	400 zł
	od 1000 oraz mniejsza niż 2000	650 zł
	od 2000	850 zł
b) koordynator ds. Internetowej Rejestracji Kandydatów	mniejsza niż 1000	300 zł
	od 1000 oraz mniejsza niż 2000	600 zł
	od 2000	800 zł
c) każdy z pozostałych członków, z wyjątkiem przedstawiciela studentów	mniejsza niż 1500	300 zł
	od 1500	450 zł
2) sekretarz komisji	mniejsza niż 1000	300 zł
	od 1000 oraz mniejsza niż 2000	500 zł
	od 2000	650 zł

Warszawa, dnia.....

.....
Pieczęć Wydziału**Dział Kadr**

Znak

Wnioskuje o wypłatę **jednorazowego dodatkowego wynagrodzenia za udział w pracach komisji rekrutacyjnej** Wydziału..... związanych z postępowaniem rekrutacyjnym na rok akademicki niżej wymienionym **osobom:**

LP.	IMIĘ I NAZWISKO	PEŁNIONA FUNKCJA	KWOTA WYNAGRODZENIA
1			
2			
3			
..			

MPK

.....
PRZEWODNICZĄCY KOMISJI REKRUTACYJNEJ
/data i podpis/

Sprawdzono pod względem formalnym

.....
(data, pieczęć Kierownik Biura Rekrutacji)

Potwierdzam finansowanie z w/w środków**Zatwierdzam do realizacji**

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

.....
REKTOR (data, pieczęć i podpis)

Tabela wysokości dodatkowego wynagrodzenia za sprawowanie opieki nad studentami

Opiekun praktyk	Liczba studentów danego kierunku objętych praktykami
800	0-50
1000	51-100
1200	powyżej 100

Warszawa, dnia.....

.....
(Pieczęć Wydziału)**DZIAŁ KADR**

Znak.....

Wnioskuje o wypłatę jednorazowego dodatkowego wynagrodzenia niżej wymienionym nauczycielom akademickim zatrudnionym w UKSW za wykonanie prac związanych z kierowaniem i sprawowaniem **opieki nad studencką praktyką zawodową** w roku akademickim/.....

Lp.	Nazwisko i Imię, tytuł/stopień naukowy	Kierunek studiów/ MPK	Kwota
1.			
2.			
3.			
---	RAZEM:		

.....
Dziekan Wydziału (data, podpis)

Akceptacja

Prorektor właściwy ds. kształcenia (data, podpis)

Sprawdzono pod względem formalnym i rachunkowym

.....
(data, pieczęć i podpis pracownika kvestury)**Potwierdzam finansowanie z w/w środków realizacji**.....
KWESTOR (data, pieczęć i podpis)**Zatwierdzam do**.....
REKTOR (data, pieczęć i podpis)

Tabela stawek za godziny nadwymiarowe

L.p.	Nazwa stanowiska	Stawka za godz. nadwymiarową
1	profesor	120 zł/godz.
2	profesor uczelni	100 zł/godz.
3	adiunkt posiadający stopień naukowy doktora, starszy wykładowca posiadający stopień doktora	85 zł/godz.
4	asystent, wykładowca, starszy wykładowca, lektor, instruktor	65 zł/godz.

**Regulamin przyznawania nagród
dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi**

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Zarządzenie określa szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagród dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

§ 2

1. Środki na nagrody dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi naliczane są przez uczelnię na podstawie planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych, zgodnie z przepisami prawa powszechnie obowiązującego, właściwymi w sprawie wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych na uczelni wyższej.
2. Wysokość środków, o których mowa w ust. 1, kwestor podaje do wiadomości rektora, w terminie do 30 kwietnia roku, w którym mają być przyznane nagrody.
3. Wysokość nagrody określa się na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego właściwych w sprawie wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych na uczelni wyższej, na podstawie minimalnej stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w danym roku, na stanowisku profesora zwyczajnego.

KRYTERIA PRYZNAWANIA NAGRÓD

§ 3

1. Nagrodę rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi mogą otrzymać osoby zatrudnione w Uniwersytecie na podstawie stosunku pracy co najmniej od 1 stycznia roku poprzedzającego rok przyznania nagrody i nie były ukarane karami, określonymi w Regulaminie pracy, które nie uległy zatarciu w roku przyznania nagrody.
2. Pracownik, o którym mowa w ust. 1 może otrzymać nagrodę rektora tylko raz w tym samym roku, w którym nagrody są przyznawane z zastrzeżeniem § 4 ust. 2.

§ 4

1. Rektor przyznaje nagrody o charakterze indywidualnym lub zespołowym I, II i III stopnia.
2. Przyznanie nagrody indywidualnej nie wyklucza przyznania nagrody zespołowej w tym samym roku.
3. Wysokość nagrody indywidualnej wynosi:
 - 1) dla nagrody I stopnia - trzykrotności stawki;
 - 2) dla nagrody II stopnia - dwukrotności stawki;
 - 3) dla nagrody III stopnia - jednej stawki.
4. Wysokość nagrody zespołowej wynosi:
 - 1) dla nagrody I stopnia - do trzykrotności stawki;

- 2) dla nagrody II stopnia - do dwukrotności stawki;
- 3) dla nagrody III stopnia - do jednej stawki.

§ 5

1. Nagroda ma charakter uznaniowy i motywacyjny.
2. Nagroda może być przyznana pracownikowi, który w realizacji przydzielonych mu obowiązków służbowych wyróżnia się inicjatywą i kreatywnością, a efekty jego pracy są ponad przeciętne oraz istotne dla realizacji założeń Misji i Strategii rozwoju uczelni.
3. Nagroda może być przyznana, w szczególności za:
 - 1) wprowadzenie usprawnień organizacyjnych w obsłudze administracyjnej, tj. działania na rzecz usprawniania procesów administracyjnych, implementacji rozwiązań informatycznych wspomagających i usprawniających proces obsługi administracyjnej;
 - 2) wdrożenie rozwiązań mających wpływ na zwiększenie przychodów lub obniżenie kosztów działalności Uniwersytetu.
4. Przy ocenie wniosku o przyznanie nagrody powinna być brana pod uwagę roczna ocena pracownika, o ile przepisy prawa wewnętrznego Uniwersytetu przewidują taką ocenę.
5. Nagroda Rektora nie niższa niż trzeciego stopnia jest przyznawana także za pozyskane i wdrożone do realizacji projekty.

TRYB SKŁADANIA I ROZPATRYWANIA WNIOSKÓW

§ 6

1. Rektor może przyznać nagrodę każdemu pracownikowi z własnej inicjatywy, podając uzasadnienie, w wysokości określonej w § 4 ust. 3, o którym mowa w § 3 ust. 1 lub na wniosek, którego wzór stanowi załącznik do niniejszego Regulaminu
2. Wnioski o przyznanie Nagrody Rektora odpowiedni kierownicy i przełożeni składają:
 - 1) Dziekanom - dla pracowników jednostek organizacyjnych Wydziałów,
 - 2) Prorektorom - dla pracowników w podległych pionach i jednostkach,
 - 3) Kanclerzowi - dla pracowników podległych mu jednostek organizacyjnych;
 - 4) Kwestorowi - dla pracowników podległych mu jednostek organizacyjnych.
3. Rekomendowane pozytywnie wnioski przełożeni wymienieni w ust. 2 przekazują do oceny przez komisję, o której mowa w § 8.
4. Nagrodę dla kanclerza i kwestora oraz pracowników bezpośrednio podległych rektorowi przyznaje z własnej inicjatywy rektor.

§ 7

Wniosek, o którym mowa w § 6 ust. 1, składa się w terminie do 30 czerwca roku, w którym ma być przyznana nagroda.

OCENA WNIOSKÓW

§ 8

1. Oceny wniosków o nagrodę rektora dokonuje komisja rektorska właściwa do spraw przyznawania nagród dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, powoływana przez rektora na okres kadencji władz rektorskich.
2. Komisja, o której mowa w ust. 1, po dokonaniu analizy złożonych wniosków, przedstawia do zatwierdzenia rektorowi zaopiniowaną listę rankingową z kandydatami do nagrody, zawierającą

uzasadnienie spełnienia kryteriów, o których mowa w § 3 i wskazanie typu oraz stopnia proponowanej nagrody, w terminie do 15 września roku, w którym ma być przyznana nagroda.

3. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje rektor.

WRĘCZANIE NAGRÓD

§ 9

1. Nagrodzony pracownik otrzymuje decyzję rektora w formie dyplomu stwierdzającą przyznanie nagrody ze wskazaniem stopnia nagrody i rodzaju osiągnięcia.
2. Wypłata przyznanej nagrody rektora następuje w miesiącu następującym po miesiącu wydania decyzji, o której mowa w ust. 1, w terminie określonym w odrębnych aktach prawa wewnętrznego Uniwersytetu.
3. Odpis decyzji, o której mowa w ust. 1, dołącza się do akt osobowych nagrodzonego pracownika.
4. Rejestr nagród rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi prowadzi Dział Kadr.

**REGULAMIN
PRYZNAWANIA NAGRÓD REKTORA NAUCZYCIELOM AKADEMICKIM
W UNIWERSYTECIE KARDYNAŁA STEFANA WYSZYŃSKIEGO W WARSZAWIE**

POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

Niniejszy regulamin określa kryteria przyznawania oraz tryb składania i rozpatrywania wniosków o przyznanie nagrody rektora dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie stosunku pracy w Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, zwanym dalej „Uniwersytetem”.

§ 2

1. Środki na nagrody rektora dla nauczycieli akademickich naliczane są na podstawie planowanych rocznych wynagrodzeń osobowych dla tej grupy pracowników zgodnie z zapisami prawa powszechnie obowiązującego, właściwymi w sprawie wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych na uczelni wyższej.
2. Wysokość środków, o których mowa w ust. 1, kwestor podaje do wiadomości rektora w terminie do 30 kwietnia roku, w którym mają być przyznane nagrody.
3. Środki, o których mowa w ust. 2, dzieli się w następujący sposób:
 - 1) 32% przeznaczają na nagrody przyznawane z własnej inicjatywy rektora;
 - 2) 68% przeznaczają na nagrody przyznawane zgodnie z trybem określonym w § 8, z zastrzeżeniem ust. 2.

§ 3

1. Nauczyciel akademicki może dostać nagrodę rektora raz w roku akademickim. W przypadku nagrody za osiągnięcia, o których mowa w § 7 ust. 1 pkt 2 i 3, nauczyciel akademicki może dostać nagrodę raz na trzy lata.
2. Nagrody przyznane przez podmioty spoza Uniwersytetu nie wyłączają przyznania nagród rektora.

KRYTERIA PRYZNAWANIA NAGRÓD

§ 4

1. Nagrodę rektora dla nauczycieli akademickich może otrzymać:
 - 1) nauczyciel akademicki po przepracowaniu minimum dwóch lat;
 - 2) nauczyciel akademicki UKSW, który nabył uprawnienia emerytalne, tylko wtedy, gdy przepracował cały rok kalendarzowy, za który wnioskowana jest nagroda za osiągnięcia
 - 3) naukowe lub dydaktyczne, albo cały rok akademicki, za który jest wnioskowana nagroda za osiągnięcia organizacyjne.
2. Nagrody rektora nie może otrzymać nauczyciel akademicki, który:
 - 1) otrzymał w ramach oceny okresowej ocenę warunkową pozytywną lub ocenę negatywną;
 - 2) był ukarany karami określonymi w Regulaminie pracy UKSW, które nie uległy zatarciu.

§ 5

1. Nagroda ma charakter uznaniowy i motywacyjny.
2. Nagrody rektora mogą być indywidualne i zespołowe I, II i III stopnia. Przyznanie nagrody indywidualnej nie wyklucza przyznania nagrody zespołowej w tym samym roku.
3. Nagrody rektora są przyznawane za:
 - 1) osiągnięcia naukowe;
 - 2) osiągnięcia dydaktyczne;
 - 3) osiągnięcia organizacyjne;
 - 4) całokształt osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych.

§ 6

1. Wysokość nagrody ustala się na podstawie prawa powszechnie obowiązującego, właściwego w sprawie wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych na uczelni wyższej, na podstawie minimalnej stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w danym roku na stanowisku profesora zwyczajnego.
2. Wysokość nagrody indywidualnej wynosi:
 - 1) dla nagrody I stopnia - trzykrotność stawki;
 - 2) dla nagrody II stopnia - dwukrotność stawki;
 - 3) dla nagrody III stopnia - jedną stawkę.
3. Wysokość nagrody zespołowej wynosi:
 - 1) dla nagrody I stopnia - do pięciokrotności stawki;
 - 2) dla nagrody II stopnia - do czterokrotności stawki;
 - 3) dla nagrody III stopnia - do dwukrotności stawki.
4. Wysokość nagrody za całokształt działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej wynosi czterokrotność stawki, o której mowa w ust. 1.

§ 7

1. W ramach osiągnięć naukowych nagroda rektora może być przyznana w szczególności za:
 - 1) uzyskane projekty badawcze obejmujące badania naukowe lub prace rozwojowe, na realizację których środki finansowe zostały przyznane w ramach krajowych lub międzynarodowych postępowań konkursowych z wyłączeniem środków na działalność statutową;
 - 2) uzyskanie największej liczby punktów do oceny parametrycznej wydziału;
 - 3) największą liczbę cytowań prac naukowych nauczyciela akademickiego zgłaszanego do nagrody;
 - 4) oryginalne, wyróżniające się publikacje naukowe mające istotny wpływ na stan wiedzy i kierunki dalszych badań;
 - 5) rozwój kadry naukowej potwierdzony wypromowaniem doktorów, którzy za swoje prace doktorskie zostali wyróżnieni nagrodami;
 - 6) wyróżniające się prace doktorskie i rozprawy habilitacyjne, po zakończeniu właściwych procedur.
2. W ramach osiągnięć dydaktycznych nagroda rektora może być przyznana w szczególności za:
 - 1) innowacyjne osiągnięcia dydaktyczne w postaci przedsięwzięcia, które spowodowało istotną poprawę realizacji procesu dydaktycznego;
 - 2) autorstwo lub współautorstwo pierwszych wydań podręczników, skryptów, przewodników metodycznych albo opracowanie nowatorskich programów nauczania.
3. W ramach osiągnięć organizacyjnych nagroda rektora może być przyznana w szczególności za:
 - 1) przedsięwzięcia polepszające warunki i możliwości prowadzenia oraz upowszechniania badań

- naukowych;
- 2) poprawę warunków pracy dydaktycznej, wyników kształcenia i poziomu prac naukowych;
 - 3) istotny wkład w rozwój Uniwersytetu.
4. W ramach całokształtu działalności naukowej, dydaktycznej i organizacyjnej nagroda rektora może być przyznana w szczególności za:
- 1) całokształt zdobytych projektów badawczych co najmniej 15 lat przed przyznaniem nagrody;
 - 2) całokształt publikacji naukowych wcześniej nagrodzonych;
 - 3) znaczący wkład w innowacyjność i jakość dydaktyki;
 - 4) znaczący wkład w rozwój organizacyjny Uniwersytetu.

TRYB SKŁADANIA I ROZPATRYWANIA WNIOSKÓW

§ 8

1. Nagrodę rektora dla nauczycieli akademickich przyznaje rektor z własnej inicjatywy lub na wniosek prorektorów, dziekanów, dyrektora Biblioteki Głównej, a także na wniosek kierowników jednostek, o których mowa w § 15 i 17-19 Statutu UKSW.
2. Nagrody rektora dla prorektorów, dziekanów oraz nauczycieli akademickich bezpośrednio podległych rektorowi, przyznaje rektor z własnej inicjatywy, podając uzasadnienie, w wysokości określonej w § 6 ust. 2, 3 i 4.

§ 9

Wniosek, o którym mowa w § 8, powinien uwzględniać:

- 1) osiągnięcia naukowe lub dydaktyczne z poprzedniego roku kalendarzowego;
- 2) osiągnięcia organizacyjne z poprzedniego roku akademickiego - chyba że nagroda dotyczy całokształtu osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych. W takim przypadku wniosek powinien uwzględniać całokształt osiągnięć.

§ 10

1. Wniosek o przyznanie nagrody rektora zawiera:
 - 1) dane wnioskodawcy;
 - 2) imię i nazwisko osoby zgłaszanej do nagrody wraz z określeniem posiadanych stopni naukowych i tytułu naukowego oraz zajmowanego stanowiska;
 - 3) tytuł i rodzaj osiągnięcia zgłaszanego do nagrody;
 - 4) uzasadnienie wniosku zawierające szczegółowe omówienie efektów zgłaszanego osiągnięcia.
2. Do wniosku, o którym mowa w ust. 1, dołącza się:
 - 1) opinię:
 - a) rady wydziału, w przypadku nauczycieli akademickich zatrudnionych na wydziałach;
 - b) rady bibliotecznej, w przypadku nauczycieli akademickich zatrudnionych w jednostkach systemu biblioteczno-informacyjnego;
 - c) kierowników jednostek, o których mowa w § 15 i 17-19 Statutu UKSW, w przypadku nauczycieli akademickich zatrudnionych w tych jednostkach;
 - 2) wykaz publikacji naukowych wraz z kopią pierwszych stron pracy;
 - 3) recenzję dorobku kandydata do nagrody rektora sporządzoną przez osobę posiadającą tytuł naukowy lub stopień naukowy doktora habilitowanego, w przypadku nagrody za całokształt osiągnięć naukowych lub dydaktycznych.
3. W przypadku, gdy wnioskodawcą jest rektor lub prorektorzy, do wniosku nie dołącza się opinii, o której mowa w ust. 2 pkt 1.

§ 11

Wnioski o nagrodę rektora składają w terminie do 30 czerwca roku, w którym ma być przyznana nagroda:

- 1) w przypadku nauczycieli akademickich zatrudnionych na wydziałach - dziekani, na podstawie wniosków opracowanych przez kierowników jednostek organizacyjnych wydziału, a w przypadku kierowników jednostek organizacyjnych wydziału - dziekani;
- 2) w przypadku nauczycieli akademickich zatrudnionych w jednostkach, o których mowa w § 15 i 17-19 Statutu UKSW - właściwi prorektorzy, na podstawie wniosków opracowanych przez kierowników tych jednostek, a w przypadku kierowników jednostek, o których mowa w § 15 i 17-19 Statutu UKSW - właściwi prorektorzy;
- 3) w przypadku nauczycieli akademickich zatrudnionych w jednostkach systemu biblioteczno-informacyjnego, dyrektor Biblioteki Głównej za pośrednictwem właściwego prorektora, a w przypadku dyrektora Biblioteki Głównej, właściwy prorektor.

§ 12

1. Oceny wniosków o nagrodę rektora dokonuje komisja rektorska właściwa ds. przyznawania nagród rektora w szczególności z uwzględnieniem kryteriów zawartych w Załączniku nr 4 do Statutu UKSW.
2. Komisję, o której mowa w ust. 1, powołuje rektor na okres kadencji władz rektorskich.

§ 13

3. Komisja, o której mowa w § 12 ust. 1, dokonuje analizy zgłoszonych wniosków i przedstawia rektorowi opinię dotyczącą spełnienia kryteriów, o których mowa w § 7 i 12, przez kandydatów zgłoszonych do nagrody rektora oraz propozycje jakiego typu i stopnia ma być nagroda w terminie do 15 września roku, w którym ma być przyznana nagroda wraz z uzasadnieniem.
4. Decyzję o przyznaniu nagrody podejmuje rektor.
5. Nagrodzony nauczyciel akademicki otrzymuje decyzję rektora w formie dyplomu stwierdzającą przyznanie nagrody ze wskazaniem stopnia nagrody i rodzaju osiągnięcia.
6. Wypłata przyznanej nagrody rektora następuje w miesiącu następującym po miesiącu wydania decyzji, o której mowa w ust. 1, w terminie określonym w aktach prawa wewnętrznego Uniwersytetu.
7. Odpis decyzji, o której mowa w ust. 1, dołącza się do akt osobowych nagrodzonego nauczyciela akademickiego.
8. Rejestr nagród rektora dla nauczycieli akademickich prowadzi Dział Kadr.