

Zarządzenie nr 9
Rektora Akademii Nauk Stosowanych Gospodarki Krajowej w Kutnie
z dnia 17 marca 2022r.

w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu wynagradzania pracowników Akademii Nauk Stosowanych Gospodarki Krajowej w Kutnie

Na podstawie art. 77² § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140), art. 23 ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, 619, 1630) zarządzam, co następuje:

§ 1

1. Od dnia **1 kwietnia 2022 roku** wprowadzam Regulamin wynagradzania pracowników Akademii Nauk Stosowanych Gospodarki Krajowej w Kutnie,
2. Treść Regulaminu wynagradzania pracowników ANSGK stanowi załącznik do niniejszego Zarządzenia.

§ 2

1. Niniejsze Zarządzenie wchodzi w życie od dnia 1 kwietnia 2022 roku.
2. Od dnia wejścia w życie niniejszego Zarządzenia traci moc Zarządzenie nr 18 Rektora WSGK z dnia 19 września 2019 roku w sprawie wprowadzenia w życie Regulaminu wynagradzania pracowników Wyższej Szkoły Gospodarki Krajowej w Kutnie (z późn. zm.).

REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW AKADEMII NAUK STOSOWANYCH GOSPODARKI KRAJOWEJ W KUTNIE

§ 1

1. Niniejszy regulamin wynagradzania, zwany dalej „regulaminem”, ustala zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w Akademii Nauk Stosowanych Gospodarki Krajowej w Kutnie.
2. Postanowienia regulaminu mają zastosowanie do wszystkich pracowników Uczelni.

§ 2

W sprawach dotyczących ustalania zasad i warunków wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, nieuregulowanych w niniejszym regulaminie, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140), przepisy ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, 619, 1630), zwanej dalej „Ustawą”, a także przepisy innych ustaw i aktów prawnych wydanych na podstawie tych ustaw.

§ 3

Ustala się:

1. tabelę miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich stanowi załącznik nr 1 do regulaminu;
2. tabelę miesięcznych minimalnych stawek brutto wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 2 do regulaminu;
3. Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze, stanowiącą załącznik nr 3 do regulaminu;
4. Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego i zadaniowego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiącą załącznik nr 4 do regulaminu;
5. Tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego i zadaniowego dla osób pracujących na zasadach umowy zlecenie lub umowy o dzieło, stanowiącą załącznik nr 5 do regulaminu.
6. Tabela wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowo nauczycieli akademickich oraz realizowanych na zasadach umowy zlecenie lub umowy o dzieło, stanowiącą załącznik nr 6 do regulaminu;

7. Zasady przyznawania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych stanowiące załącznik nr 7 do regulaminu;

Zasady i warunki wynagradzania za pracę

§ 4

1. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
2. Wysokość składników wynagrodzenia ustala się w ramach środków przewidzianych na wynagrodzenia osobowe w planie rzeczowo-finansowym Uczelni.
3. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny oraz dodatek zadaniowy dla rektora określa założyciel Uczelni.
4. Decyzje w sprawie wysokości wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika podejmuje rektor.
5. Warunki wynagrodzenia pracownika powinny uwzględniać rezultat jego oceny okresowej.
6. Rektor podejmuje w wyjątkowych, uzasadnionych przypadkach, indywidualne decyzje zwalniające pracownika niebędącego nauczycielem akademickim od wymagań kwalifikacyjnych, w zakresie poziomu wykształcenia lub stażu pracy, wymaganych dla danej kategorii zaszeregowania albo stanowiska pracy.
7. Wynagrodzenie brutto pracownika za pełen miesięczny wymiar czasu pracy nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość określają odrębne przepisy.
8. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy, wynikającego ze stosunku pracy.
9. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
10. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
11. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określonych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszeregowania pracownika, ustala się dzieląc miesięczną stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w odniesieniu do nauczycieli akademickich – przez liczbę 156.
12. Wypłata wynagrodzenia dokonywana jest na wskazany przez pracownika rachunek

płatniczy, chyba że pracownik złożył w Dziale Kadr wnioski o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

13. Wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny i dodatki zadaniowe są wypłacane nauczycielowi akademickiemu z dołu, 30-go każdego miesiąca, a pozostałe składniki wynagrodzenia wypłacane są z dołu, po rozliczeniu pracy lub zadań. Pozostali pracownicy otrzymują wynagrodzenie z dołu, 10 dzień miesiąca po miesiącu, z którego przysługuje wynagrodzenie.
14. Jeżeli termin wypłaty przypada w niedzielę lub dzień ustawowo wolny od pracy albo w tzw. dniu dodatkowo wolnym od pracy (sobota), wówczas wypłaty dokonuje się:
 - 1) dla nauczycieli akademickich – w pierwszym dniu roboczym następującym po takim dniu,
 - 2) dla pozostałych pracowników – w ostatni poprzedzający dzień roboczy.

Składniki wynagrodzenia

§ 5

1. Pracownikowi będącemu nauczycielem akademickim, w zależności od grupy, w której pracownik jest zatrudniony, zajmowanego stanowiska, pełnionych funkcji, posiadanych kwalifikacji, ilości i jakości świadczonej pracy, indywidualnych osiągnięć oraz stażu pracy, przysługują:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) dodatek funkcyjny;
 - 3) dodatek zadaniowy
 - 4) wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe albo godziny nadliczbowe;
 - 5) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych;
2. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, w zależności od rodzaju pracy, zajmowanego stanowiska, pełnionych funkcji, posiadanych kwalifikacji, ilości i jakości świadczonej pracy, indywidualnych osiągnięć oraz ogólnego stażu pracy, przysługują:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) dodatek funkcyjny;
 - 3) dodatek zadaniowy
 - 4) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych;
 - 5) dodatki za pracę:
 - a) w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w dni wolne od pracy, wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy,
 - b) w porze nocnej,

- 6) premie określone w odrębnym regulaminie premiowania;
3. Kategoria zaszeregowania pracownika niebędącego nauczycielem akademickim powinna odpowiadać wykonywanym przez niego czynnościom, określonym w zakresie obowiązków.

Inne świadczenia związane z pracą

§ 6

1. Pracownikowi Uczelni przysługują następujące świadczenia związane z pracą:
 - 1) nagrody rektora;
 - 2) jednorazowe odprawy z tytułu przejścia na emeryturę albo rentę;
 - 3) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej;
 - 4) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy;
 - 5) inne przewidziane w przepisach szczególnych.
2. Nauczycielowi akademickiemu przysługuje wynagrodzenie w okresie urlopu wypoczynkowego oraz za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy prawa o szkolnictwie wyższym i nauce.
3. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim przysługuje wynagrodzenie za czas urlopu.

Wynagrodzenie zasadnicze

§ 7

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej w jego indywidualnej umowie o pracę lub w akcie mianowania.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustala się na podstawie tabel miesięcznej minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego – określonych w załącznikach do niniejszego regulaminu.
3. Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego przysługuje za pełny wymiar czasu pracy.
4. Pracownik badawczo-dydaktyczny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 115 ust. 1 pkt 3 oraz ust. 2 Ustawy, a także innych obowiązków ustalonych dla tej grupy pracowników, danego stanowiska i tego pracownika zgodnie z obowiązującym w Uczelni Statutem i Regulaminem pracy.
5. Pracownik dydaktyczny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 115 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 2 Ustawy, a także innych obowiązków ustalonych dla tej grupy pracowników, danego stanowiska i tego pracownika, zgodnie z obowiązującym w Uczelni Statutem i Regulaminem pracy.
6. Dyplomowany bibliotekarz będący nauczycielem akademickim, otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków wynikających z funkcjonowania w Uczelni systemu biblioteczno-informacyjnego.

Dodatek funkcyjny

§ 8

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom z tytułu kierowania zespołem.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego określa załącznik nr 7-8 do niniejszego regulaminu.
3. Dodatek funkcyjny przysługuje od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowisku, o którym mowa w ust. 1, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia lub wykonywania czynności.
4. Pracownik zachowuje prawo do dodatku funkcyjnego w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.

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. Dodatek zadaniowy przysługuje w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy. Z dniem pozbawienia pracownika dodatku zadaniowego przestaje on być wliczany do podstawy wymiaru świadczeń określonych w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Wynagrodzenie za godziny nadwymiarowe albo godziny nadliczbowe nauczyciela akademickiego

§ 10

1. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu:
 - 1) zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego;
 - 2) przewidzianej nieobecności w pracy związanej w szczególności z urlopem naukowym, długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowym urlopem macierzyńskim, dodatkowym urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim;
 - 3) ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą rocznego pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska, za każdy tydzień nieobecności przypadającej w okresie, w którym w Uczelni są prowadzone zajęcia dydaktyczne.

- 4) Godziny dydaktyczne zaliczone do pensum w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy nie są uwzględniane przy ustalaniu faktu zaistnienia godzin ponadwymiarowych i ich liczby.

Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe albo godziny nadliczbowe dla pracowników niebędących nauczycielem akademickim

§ 11

1. Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Wymiar czasu pracy pracownika w okresie rozliczeniowym ulega w tym okresie obniżeniu liczbę godzin usprawiedliwionej nieobecności w pracy, przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności, zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy.
3. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi, za pracę w godzinach nadliczbowych – o ile nie otrzymali rekompensaty w postaci czasu wolnego – 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
 - d) w 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.
4. Dodatek w wysokości określonej w ust. 3 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. 3.
5. Podstawą obliczania dodatków określonych w ust. 3 jest wynagrodzenie zasadnicze pracownika.
6. Na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej dopuszczalne jest wprowadzenie dla pracownika ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych na zasadach określonych

w Kodeksie pracy.

7. Pracownikowi delegowanemu do pracy w innej miejscowości niż stałe miejsce zatrudnienia wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wówczas, gdy otrzymał polecenie wykonania pracy w godzinach nadliczbowych i stwierdzone wykonanie zleconej pracy.
8. Dodatek, o którym mowa w ust. 3 nie przysługuje za pracę w niedzielę w normalnym czasie pracy, jeżeli pracownikowi udzielono innego dnia wolnego od pracy. Dotyczy to także pracy w święta.

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych

§ 12

1. Pracownikowi może być przyznany dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.
2. Zasady przyznawania dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych określa załącznik nr 11 do niniejszego regulaminu.

Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy

§ 13

Pracownik ma prawo do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w dni wolne od pracy wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy, w wysokości i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Dodatek za pracę w porze nocnej

§ 14

Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Premia

§ 15

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznana:
 - 1) premia regulaminowa;
 - 2) premia uznaniowa.
2. Zasady przyznawania premii określa Regulamin premiowania wydany w formie zarządzenia rektora.

System motywujący nauczycieli akademickich

§ 16

1. Uczelnia wspiera nauczycieli akademickich w uzyskiwaniu stopni i tytułów naukowych.
2. Wspiera pracowników naukowo-dydaktycznych, poprzez świadczenia materialne i niematerialne w zakresie:
 - 1) podnoszenia kwalifikacji zawodowych i dydaktycznych w tym refundacji kosztów studiów podyplomowych, szkoleń, kursów,
 - 2) uczestnictwa w konferencjach krajowych i zagranicznych, sympozyjach, wizytach studyjnych, w tym pokrycia kosztów delegacji;
 - 3) uczestnictwa w stażach i badaniach naukowych.
3. Ponadto uczelnia wspiera i finansuje działalność wydawniczą nauczycieli akademickich.

Nagrody Rektora

§ 17

1. Nauczyciele akademicki oraz pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody rektora.
2. Zasady i tryb przyznawania nagród rektora określa odrębny regulamin ustalony przez rektora.

Jednorazowe odprawy z tytułu przejścia na emeryturę albo rentę

§ 18

1. Pracownikowi przechodzącemu na emeryturę albo rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje prawo do jednorazowej odprawy na zasadach określonych w Ustawie.
2. Pracownik Uczelni, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Diety i inne należności z tytułu podróży służbowej

§ 19

Pracownikowi Uczelni przysługują diety i inne należności z tytułu podróży służbowej na zasadach określonych w odrębnym zarządzeniu rektora.

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

§ 20

1. Za czas niezdolności do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy;
 - 3) choroby przypadającej w czasie ciąży;
 - 4) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek lub narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek lub narządów;pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zgodnie z odrębnymi przepisami.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.
4. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w ust. 1, trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia,

trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych odrębnymi przepisami.

5. Przepisy ust. 1 i 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

Wynagrodzenie w okresie urlopu wypoczynkowego oraz za czas płatnych urlopów nauczyciela akademickiego

§ 21

Wynagrodzenie nauczyciela akademickiego w okresie urlopu wypoczynkowego oraz za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 Ustawy, jest obliczane i wypłacane na zasadach określonych w Ustawie.

Wynagrodzenie za czas urlopu pracownika niebędącego nauczycielem akademickim

§ 22

Wynagrodzenie za czas urlopu pracownika niebędącego nauczycielem akademickim jest obliczane i wypłacane na zasadach określonych w Kodeksie pracy i innych przepisach.

Przepisy przejściowe i końcowe

§ 23

1. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi, którzy w dniu wejścia w życie niniejszego regulaminu nie spełniają wymagań kwalifikacyjnych określonych w załącznikach, pozostają zatrudnieni na dotychczasowym stanowisku.
2. Regulamin wchodzi w życie od dnia 1 kwietnia 2022 roku

