

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW
W UNIWERSYTECIE ŚLĄSKIM W KATOWICACH**

(tekst jednolity)

**ROZDZIAŁ I
PRZEPISY OGÓLNE**

§ 1

1. „Regulamin wynagradzania pracowników w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach”, zwany dalej Regulaminem, określa zasady i warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, a także reguluje sposób ustalania wynagrodzenia w projektach finansowanych ze źródeł zewnętrznych.
2. W sprawach dotyczących ustalania wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, nieuregulowanych szczegółowo niniejszym Regulaminem, zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy, ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, Kodeksu cywilnego, innych ustaw oraz aktów prawnych wydanych na ich podstawie, a także przepisy stosownych wewnętrznych aktów prawnych Uczelni.

§ 2

Postanowienia niniejszego Regulaminu stosuje się do pracowników Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach: nauczycieli akademickich oraz pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

§ 3

Ilekoć w niniejszym Regulaminie jest mowa o:

- 1) ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym;
- 2) Uczelni – rozumie się przez to Uniwersytet Śląski w Katowicach;

- 3) nauczycielach akademickich – rozumie się przez to pracowników, o których mowa w art. 108 ustawy, zatrudnionych w ramach stosunku pracy;
- 4) pracownikach niebędących nauczycielami akademickimi – rozumie się przez to pozostałych pracowników Uczelni, zatrudnionych w ramach stosunku pracy;
- 5) pracowniku – rozumie się przez to osobę zatrudnioną w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach w ramach stosunku pracy.

§ 4

1. Załącznikami do niniejszego Regulaminu jest:

- 1) tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych, naukowych i dydaktycznych, stanowiąca załącznik nr 1 do Regulaminu;
- 2) tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach dyplomowanych bibliotekarzy oraz dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowiąca załącznik nr 2 do Regulaminu;
- 3) tabela miesięcznych minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiąca załącznik nr 3 do Regulaminu;
- 4) tabela podstawowych stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, administracyjnych, ekonomicznych i obsługi, stanowiąca załącznik nr 4 do Regulaminu;
- 5) tabela wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, stanowiąca załącznik nr 5 do Regulaminu;
- 6) tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej, stanowiąca załącznik nr 6 do Regulaminu;
- 7) tabela stanowisk pracy, wymagań kwalifikacyjnych i minimalnego zaszeregowania pracowników działalności wydawniczej i poligraficznej, stanowiąca załącznik nr 7 do Regulaminu;
- 8) tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla nauczycieli akademickich pełniących funkcje kierownicze, stanowiąca załącznik nr 8 do Regulaminu;

- 9) tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla dyplomowanych bibliotekarzy, dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej, pracowników bibliotecznych oraz pracowników dokumentacji i informacji naukowej niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze, stanowiąca załącznik nr 9 do Regulaminu;
 - 10) tabela miesięcznych stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi pełniących funkcje kierownicze, stanowiąca załącznik nr 10 do Regulaminu;
 - 11) wzór oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z treścią niniejszego Regulaminu, stanowiący załącznik nr 11 do Regulaminu;
 - 12) metodologia wyliczenia dodatku specjalnego określonego wg stawki godzinowej za jedną godzinę dydaktyczną, stanowiąca załącznik nr 12 do Regulaminu;
 - 13) wzór wniosku o przyznanie wynagrodzenia uzupełniającego z tytułu realizacji zadań w ramach projektu finansowanego ze środków określonych w art. 98 ust. 1 pkt 11 ustawy, stanowiący załącznik nr 13 do Regulaminu;
 - 14) wzór aneksu do aktu mianowania/umowy o pracę w projektach finansowanych ze środków określonych w art. 98 ust. 1 pkt 11 ustawy, stanowiący załącznik nr 14 do Regulaminu;
 - 15) wzór karty czasu pracy w projektach finansowanych ze środków określonych w art. 98 ust. 1 pkt 11 ustawy, stanowiący załącznik nr 15 do Regulaminu;
 - 16) wzór wniosku o zatrudnienie pracownika w projektach, stanowiący załącznik nr 16 do Regulaminu;
 - 17) wzór wniosku o zawarcie aneksu do istniejącego stosunku pracy w projektach, stanowiący załącznik nr 17 do Regulaminu;
 - 18) wzór karty czasu pracy w projektach badawczych krajowych, stanowiący załącznik nr 18 do Regulaminu;
 - 19) *Regulamin przyznawania pracownikom Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach dodatku specjalnego z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań*, stanowiący załącznik nr 19 do Regulaminu;
 - 20) wzór wniosku o przyznanie wynagrodzenia w Programie ustanowionym przez zewnętrzne instytucje finansujące, stanowiący załącznik nr 20 do Regulaminu.
2. W przypadku określenia w przepisach wydanych na podstawie art. 151 ustawy stawek minimalnego wynagrodzenia wyższych, niż podane w tabelach, o których mowa w ust. 1 pkt 1-3, Rektor dostosowuje w drodze zarządzenia tabele w taki sposób, aby stawki

minimalnego wynagrodzenia były nie niższe niż określone w wyżej wymienionych przepisach.

ROZDZIAŁ II

ZASADY I WARUNKI WYNAGRADZANIA ZA PRACĘ

§ 5

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednio do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu, a także ilości i jakości świadczonej pracy.
2. Wynagrodzenie za pracę nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia określonego przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

§ 6

1. Pracownik naukowo-dydaktyczny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 111 ust. 1 ustawy.
2. Pracownik naukowy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 111 ust. 2 ustawy.
3. Do obowiązków nauczycieli akademickich posiadających tytuł naukowy profesora lub stopień naukowy doktora habilitowanego należy również kształcenie kadry naukowej.
4. Pracownik dydaktyczny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków określonych w art. 111 ust. 4 ustawy.
5. Dyplomowany bibliotekarz oraz dyplomowany pracownik dokumentacji i informacji naukowej otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze za wykonywanie obowiązków wynikających z funkcjonującego w Uczelni systemu bibliotecznego.

§ 7

1. Nauczyciel akademicki będący pracownikiem naukowo-dydaktycznym lub dydaktycznym, w ramach obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych realizuje zajęcia dydaktyczne, których rodzaj i wymiar określił Senat Uczelni na mocy uchwały w sprawie zasad ustalania zakresu obowiązków dydaktycznych nauczycieli akademickich, w tym wymiaru zadań dydaktycznych dla poszczególnych stanowisk, oraz zasad obliczania godzin dydaktycznych, a także ustalania liczebności grup zajęciowych.

2. Pensum dydaktyczne jest rozplanowane na okres 30 tygodni (15 tygodni w każdym semestrze). Wymiar godzin dydaktycznych rozlicza się w ujęciu rocznym na podstawie dokumentacji odbytych zajęć.

§ 8

W czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego, godziny zajęć dydaktycznych wynikające z pensum dydaktycznego ustalonego dla danego stanowiska na podstawie uchwały Senatu Uczelni oraz na podstawie decyzji kierownika jednostki organizacyjnej określonej w statucie Uczelni, które według planu zajęć przypadająby na okres tej nieobecności, zalicza się, dla celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem.

§ 9

1. Nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu jego zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego, przewidzianej nieobecności w pracy związanej między innymi z urlopem naukowym, długotrwałą chorobą, urlopem bezpłatnym lub innym zwolnieniem od pracy, odbywaniem służby wojskowej, urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim, urlopem dla poratowania zdrowia albo ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego, zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą ustalonego dla danego stanowiska rocznego pensum dydaktycznego, o którym mowa w § 8, za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym prowadzone są w Uczelni zajęcia dydaktyczne.
2. Procentowy podział czasu pracy nauczycieli akademickich dla poszczególnych grup pracowników (naukowo-dydaktycznych, naukowych, dydaktycznych) określa pismo ogólne Rektora.

§ 10

1. Dla nauczycieli akademickich wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za staż pracy, dodatek funkcyjny i dodatki specjalne są wypłacane z góry w pierwszym dniu roboczym miesiąca, a pozostałe składniki wynagrodzenia z dołu z zastrzeżeniem, że dodatki płatne ze źródeł innych niż dotacja budżetowa mogą być wypłacane w innych terminach.

2. Prawo do wypłacanego z góry wynagrodzenia wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym że pracownik zachowuje wypłacone za ten miesiąc wynagrodzenie.
3. Dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wypłaty wynagrodzenia dokonuje się z dołu za okresy miesięczne do 29 dnia każdego miesiąca.
4. Jeżeli dzień wypłaty wynagrodzenia pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w ostatnim dniu roboczym poprzedzającym wypłatę.
5. Wypłaty z tytułu umów cywilnoprawnych dla osób spoza Uczelni dokonuje się do 30 dnia każdego miesiąca za miesiąc bieżący obowiązywania umowy, na podstawie zatwierdzonego rachunku, dostarczonego Uczelni do dnia 20-go bieżącego miesiąca. Rachunki zatwierdzone i dostarczone po tym terminie będą realizowane do dnia 10-go miesiąca następnego.
6. Wypłaty z tytułu umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług zawartych na okres dłuższy niż jeden miesiąc będą realizowane do 30 dnia każdego miesiąca za miesiąc bieżący obowiązywania umowy, na podstawie zatwierdzonego rachunku, dostarczonego Uczelni do dnia 20-go bieżącego miesiąca. Rachunki zatwierdzone i dostarczone po tym terminie będą realizowane do dnia 10-go miesiąca następnego.

§ 11

1. Na wniosek pracownika, Dział Płac jest obowiązany do udostępnienia mu pełnej dokumentacji uzasadniającej wyliczenie wynagrodzenia.
2. Rozliczenie wypłaconego wynagrodzenia za bieżący miesiąc Uczelnia dostarcza pracownikowi w formie paska wynagrodzeń, w którym zawarte są wszystkie należności jak i dokonane potrącenia.
3. Zabezpieczony hasłem pasek wynagrodzeń jest przekazywany pracownikowi w formie elektronicznej wyłącznie na mailowe konta służbowe w domenie us.edu.pl.
4. Pasek wynagrodzeń może zostać wydrukowany w Dziale Płac na żądanie pracownika i odebrany osobiście przez zainteresowanego lub osobę przez niego upoważnioną.

§ 12

1. Wypłata wynagrodzenia dla pracowników następuje w formie bezgotówkowej (przelewy bankowe) na wskazany przez niego rachunek bankowy, za ich uprzednią zgodą wyrażoną na piśmie lub gotówkowej (kasa).

2. Wypłata wynagrodzenia w formie gotówkowej (kasa) dokonywana jest do rąk własnych pracownika albo osoby przez niego upoważnionej na piśmie.
3. Weryfikacji w zakresie przyznanego wynagrodzenia zasadniczego, dodatku za staż pracy, nagrody jubileuszowej oraz innych dodatków wynikających z przepisów prawa, na wniosek pracownika dokonuje Dział Spraw Osobowych i Socjalnych, a w zakresie prawidłowości wyliczenia wynagrodzenia Dział Płac.

ROZDZIAŁ III

WYNAGRODZENIE ZASADNICZE

§ 13

1. Wynagrodzenie zasadnicze jest kwotą określoną w umowie o pracę lub akcie mianowania, jako miesięczna stawka ustalona zgodnie z kategorią zaszeregowania pracownika i tabelami stanowiącymi załączniki nr 1-3 do Regulaminu.
2. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określonych stawką miesięczną, oblicza się dzieląc kwotę wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w przypadku nauczycieli akademickich przez stałą wartość 156.
3. Wynagrodzenie zasadnicze określone w tabelach, stanowiących załączniki nr 1-3 do Regulaminu, przysługuje za pełny wymiar czasu pracy. Dla pracowników zatrudnionych w mniejszym niż pełny wymiar czasu pracy, wynagrodzenie zasadnicze przysługuje w proporcjonalnej wielkości do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę/akcie mianowania.
4. Wynagrodzenie zasadnicze dla nauczyciela akademickiego obejmuje podział wynagrodzenia z tytułu korzystania z praw autorskich przy wykonywaniu obowiązków obejmujących prowadzenie badań naukowych i zajęć dydaktycznych w ramach stosunku pracy, zgodnie z uchwałą Senatu Uczelni.
5. Stawkę wynagrodzenia zasadniczego ustala Rektor.

ROZDZIAŁ IV

DODATEK FUNKCYJNY

§ 14

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem oraz radcy prawnemu, z tym że zespół kierowany przez pracowników wymienionych w załączniku nr 4 do Regulaminu lp. 5 oraz 10-16 nie może liczyć mniej niż pięć osób, łącznie z osobą kierującą tym zespołem.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego jest uzależniona od liczby pracowników i studentów kierowanej jednostki organizacyjnej oraz od stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją.
3. Inspektorowi nadzoru inwestorskiego przysługuje dodatek funkcyjny za czas wykonywania czynności w ramach nadzoru inwestorskiego.
4. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach robotniczych, o których mowa w załączniku nr 5 do Regulaminu, którzy dodatkowo organizują i kierują pracą brygady składającej się co najmniej z 5 osób, łącznie z brygadzystą, przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości nieprzekraczającej 15% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszeregowania.
5. Tabele z wysokością kategorii i stawek dodatku funkcyjnego stanowią załączniki nr 8-10 niniejszego Regulaminu.
6. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowiskach, o których mowa w ust. 1, albo wykonywania czynności, o których mowa w ust. 3 lub 4, do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zakończenie zatrudnienia lub wykonywania czynności.
7. Prawo do dodatku funkcyjnego za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracownik zachowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy.
8. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków.

ROZDZIAŁ V

DODATEK ZA STAŻ PRACY

§ 15

1. Pracownikowi, na zasadach określonych w ustawie, przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości 1 % wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy. Dodatek za staż pracy jest wypłacany w okresach miesięcznych od czwartego roku pracy, maksymalnie do 20 %.
2. Jeżeli nabycie prawa do dodatku, o którym mowa w ust. 1, lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek przysługuje za ten miesiąc.
3. Jeżeli nabycie prawa do dodatku, o którym mowa w ust. 1, lub wyższej stawki tego dodatku nastąpiło w ciągu miesiąca, dodatek przysługuje począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.

§ 16

1. Przy ustalaniu okresów pracy, od których zależy prawo pracownika do dodatku, o którym mowa w § 15 ust. 1, uwzględnia się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia;
 - 2) inne okresy, uwzględniane na podstawie odrębnych przepisów jako okresy, od których zależą uprawnienia pracownicze;
 - 3) okres 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.
2. W przypadku gdy praca w Uczelni stanowi dodatkowe zatrudnienie, prawo do dodatku, o którym mowa w § 15 ust. 1, ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Przy ustalaniu okresu uprawniającego do tego dodatku w dodatkowym miejscu zatrudnienia nie uwzględnia się okresów zatrudnienia w podstawowym miejscu pracy.
3. Dodatek, o którym mowa w § 15 ust. 1, przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

4. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
5. Przy ustalaniu okresów uprawniających do dodatku za staż pracy nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u innego pracodawcy, u którego pracownik jest lub był zatrudniony, oraz innych okresów, o których mowa w § 16 ust. 1 pkt 2-4, uwzględnionych u innego pracodawcy.

ROZDZIAŁ VI

DODATEK SPECJALNY

§ 17

1. Dodatek specjalny przyznaje się pracownikowi z tytułu:
 - 1) okresowego zwiększenia obowiązków służbowych, w tym pełnienia funkcji pełnomocnika rektora;
 - 2) powierzenia dodatkowych zadań;
 - 3) realizacji projektów.
2. Dodatki specjalne przyznaje się na czas określony, a w przypadku stałego zwiększenia obowiązków służbowych lub stałego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy – również na czas nieokreślony.
3. Dodatki specjalne wypłaca się w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, przy czym łączna ich kwota nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Kwota przyznanych dodatków specjalnych może być dodatkowo podwyższona w przypadkach, o których mowa w art. 130 ust. 4 lub art. 131 ust. 2 ustawy, łącznie do wysokości nieprzekraczającej 20 % sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
5. Łączna kwota przyznanych dodatków specjalnych w części przekraczającej 10 % wynagrodzenia zasadniczego pracownika może być finansowana wyłącznie ze źródeł innych, niż określone w art. 94 ust. 1 ustawy.
6. Dodatki specjalne przyznane na czas określony lub nieokreślony ulegają pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby a także innych okoliczności uwzględniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych, obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.

7. Szczegółowe zasady i tryb wypłacania dodatków specjalnych określony jest w *Regulaminie przyznawania pracownikom Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach dodatku specjalnego z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań*, stanowiącym załącznik nr 19 do Regulaminu.

ROZDZIAŁ VII DODATEK UCZELNIANY

§ 18

Pracownikowi Uczelni może zostać przyznany dodatek uczelni na zasadach określonych przez Rektora w odrębnym zarządzeniu.

ROZDZIAŁ VIII PRACA NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO W GODZINACH PONADWYMIAROWYCH

§ 19

Za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczyciel akademicki otrzymuje wynagrodzenie wynikające z godzinowej stawki za godziny ponadwymiarowe, w wysokości określonej przez Rektora w odrębnym zarządzeniu, przy czym wynagrodzenie obliczone jest według następujących stawek:

Lp.	Stanowisko	Stawka za godzinę obliczeniową, odpowiadającą 45 minutom
1.	profesor zwyczajny, profesor nadzwyczajny posiadający tytuł naukowy profesora albo tytuł profesora sztuki, profesor wizytujący posiadający tytuł naukowy profesora albo tytuł profesora sztuki	1,8% - 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora zwyczajnego, określonego w załączniku nr 1 do Regulaminu
2.	profesor nadzwyczajny posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora albo doktora habilitowanego sztuki lub doktora sztuki, profesor wizytujący posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego lub doktora albo	1,8% - 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora nadzwyczajnego posiadającego stopień naukowy doktora habilitowanego albo stopień doktora habilitowanego sztuki, określonego w załączniku nr 1 do Regulaminu

	stopień doktora habilitowanego sztuki lub doktora sztuki, docent, adiunkt posiadający stopień naukowy doktora habilitowanego albo stopień doktora habilitowanego sztuki	
3.	adiunkt posiadający stopień naukowy doktora albo stopień doktora sztuki, starszy wykładowca	1,8% - 3,6% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego adiunkta posiadającego stopień naukowy doktora albo stopień doktora sztuki, określonego w załączniku nr 1 do Regulaminu
4.	asystent, wykładowca, lektor, instruktor	1,8% - 3,9% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do Regulaminu

ROZDZIAŁ IX

DODATKOWE WYNAGRODZENIE NAUCZYCIELI AKADEMICKICH

§ 20

Dodatkowe wynagrodzenie jest przyznawane nauczycielom akademickim za:

- 1) udział w pracach komisji rekrutacyjnej;
- 2) kierowanie i sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi;
- 3) sprawowanie funkcji promotora w przewodzie doktorskim, opracowanie recenzji i opinii w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym albo w postępowaniu o nadanie tytułu profesora;
- 4) opracowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub profesora wizytującego osoby nieposiadającej tytułu naukowego profesora, profesora sztuki, stopnia naukowego doktora habilitowanego lub doktora habilitowanego sztuki.

§ 21

Nauczycielowi akademickiemu biorącemu udział w pracach komisji rekrutacyjnej przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie, w zależności od liczby kandydatów i pełnionej funkcji w komisji, w wysokości nieprzekraczającej 70% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do Regulaminu.

§ 22

1. Za kierowanie lub sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi nauczycielowi akademickiemu przysługuje jednorazowo w danym roku akademickim dodatkowe wynagrodzenie w wysokości nieprzekraczającej 65% stawki minimalnego wynagrodzenia zasadniczego asystenta, określonego w załączniku nr 1 do Regulaminu.
2. Dodatkowe wynagrodzenie za kierowanie lub sprawowanie opieki nad studenckimi praktykami zawodowymi przyznają dziekani wydziałów według stawek, o których mowa w ust. 1.

§ 23

1. Zasady i tryb przyznawania wynagrodzenia za pełnienie funkcji promotora oraz sporządzenie recenzji w przewodzie doktorskim; za sporządzenie recenzji i opinii w postępowaniu habilitacyjnym; za sporządzenie recenzji w postępowaniu o tytuł profesora oraz za sporządzenie recenzji/opinii w postępowaniu konkursowym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora zwyczajnego i profesora nadzwyczajnego posiadającego stopień naukowy doktora habilitowanego oraz w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie nauczyciela akademickiego na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub profesora wizytującego posiadającego stopień naukowy doktora oraz znaczne i twórcze osiągnięcia w pracy naukowej, zawodowej lub artystycznej określa odrębne zarządzenie Rektora, przy czym wynagrodzenie to obliczone jest według stawek określonych odpowiednio w ust. 2, 3, 4, 5 i 6.
2. Promotorowi w przewodzie doktorskim, po podjęciu przez radę jednostki organizacyjnej uchwały o nadaniu stopnia doktora, przysługuje jednorazowe wynagrodzenie w wysokości 100% minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego profesora zwyczajnego, określonego w załączniku nr 1 do Regulaminu.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, może zostać podwyższone o 50% w przypadku, gdy przewód doktorski dotyczył cudzoziemca i był prowadzony w języku obcym lub osoby niepełnosprawnej, jeżeli rodzaj niepełnosprawności wymaga od promotora posiadania szczególnych kwalifikacji.
4. Za opracowanie recenzji w przewodzie doktorskim albo w postępowaniu habilitacyjnym, albo w postępowaniu o nadanie tytułu profesora przysługuje wynagrodzenie w wysokości:
 - 1) 34% stawki wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2 - za recenzję w przewodzie doktorskim;

- 2) 40% stawki wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2 - za recenzję w postępowaniu habilitacyjnym;
 - 3) 50% stawki wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2 - za recenzję w postępowaniu o nadanie tytułu profesora.
5. Członkom komisji habilitacyjnej, powołanej w celu przeprowadzenia postępowania habilitacyjnego, za sporządzenie opinii w sprawie nadania lub odmowy nadania stopnia doktora habilitowanego przysługuje jednorazowe wynagrodzenie w wysokości:
- 1) 40% stawki wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2 - dla przewodniczącego;
 - 2) 35% stawki wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2 - dla sekretarza;
 - 3) 20% stawki wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2 - dla członka;
 - 4) 10% stawki wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2 - dla recenzenta.
6. Nauczycielowi akademickiemu za opracowanie recenzji lub ocenę dorobku w postępowaniu kwalifikacyjnym poprzedzającym zatrudnienie na stanowisku profesora nadzwyczajnego lub profesora wizytującego osoby nieposiadającej tytułu naukowego profesora, tytułu profesora sztuki, stopnia naukowego doktora habilitowanego lub doktora habilitowanego sztuki przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości nieprzekraczającej 50% stawki wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2.

ROZDZIAŁ X

PRACA W PORZE NOCNEJ

§ 24

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od dodatku ustalonego na podstawie art. 151⁸ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.
2. Pora nocna obejmuje czas pomiędzy godziną 23.00 a 07.00 rano dnia następnego.

ROZDZIAŁ XI

PRACA ZMIANOWA

§ 25

Pracownikowi zatrudnionemu w zmianowym systemie pracy za każdą godzinę pracy na drugiej zmianie przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia

zasadniczego. Dodatek ten przysługuje również pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych, dla których praca w systemie zmianowym wynika z harmonogramu.

ROZDZIAŁ XII

DODATEK Z DOTACJI NA DOFINANSOWANIE ZADAŃ PROJAKOŚCIOWYCH

§ 26

1. Pracownikowi wykonującemu pracę w podstawowej jednostce organizacyjnej Uczelni, która otrzymała dotację podmiotową na dofinansowanie zadań projakościowych, o której mowa w art. 94b ust. 1 pkt 2 ustawy, może zostać przyznany dodatek do wynagrodzenia.
2. Dodatek do wynagrodzenia przyznaje się na czas określony i wypłaca w ramach środków, o których mowa w art. 94b ust. 1 pkt 2 ustawy, przy czym jego wysokość nie może przekroczyć 40% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
3. Dodatek do wynagrodzenia przyznany na czas określony ulega pomniejszeniu za okres niezdolności do pracy pracownika z powodu choroby a także innych okoliczności uwzględniających wypłatę wynagrodzenia chorobowego lub zasiłków z ubezpieczeń społecznych, obliczanych w sposób właściwy dla zasiłku chorobowego.

ROZDZIAŁ XIII

PREMIA

§ 27

1. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może zostać przyznana premia w wysokości uzależnionej od stopnia i sposobu realizacji zadań wykonywanych przez tego pracownika.
2. Premia, o której mowa w ust. 1, jest naliczana, przyznawana i wypłacana zgodnie z przepisami określonymi w regulaminie premiowania, ustalonym przez Rektora w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi.
3. Premię wypłaca się miesięcznie w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, przy czym jej kwota nie może przekroczyć 80% sumy miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

ROZDZIAŁ XIV
AWANS, PODWYŻKA, PRZESZEREGOWANIE

§ 28

Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim może być przyznany awans stanowiskowy, podwyżka wynagrodzenia zasadniczego, podwyższenie kategorii zaszergowania zgodnie z „Regulaminem awansowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w Uniwersytecie Śląskim” wprowadzonym zarządzeniem nr 66 Rektora Uniwersytetu Śląskiego z dnia 14 lipca 2009 r., z późn. zm.

ROZDZIAŁ XV
DODATKOWE WYNAGRODZENIE ROCZNE

§ 29

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

ROZDZIAŁ XVI
NAGRODA REKTORA

§ 30

1. Nauczyciele akademicy mogą otrzymywać nagrody Rektora. Zasady i tryb przyznawania nagród dla nauczycieli akademickich określa regulamin uchwalony przez Senat Uczelni.
2. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi mogą być przyznawane nagrody za wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych lub wyróżniające osiągnięcia zawodowe. Zasady przyznawania tych nagród określa statut Uczelni.

ROZDZIAŁ XVII
NAGRODA JUBILEUSZOWA

§ 31

1. Pracownicy z tytułu wieloletniej pracy mają prawo do nagród jubileuszowych, w wysokości:

- 1) za 20 lat pracy - 75% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 2) za 25 lat pracy - 100% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 3) za 30 lat pracy - 150% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 4) za 35 lat pracy - 200% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 5) za 40 lat pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego;
 - 6) za 45 lat pracy - 400% wynagrodzenia miesięcznego.
2. Do okresu pracy uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one zaliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
 3. W przypadku jednoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, okres uprawniający do nagrody jubileuszowej ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
 4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego go do tej nagrody.
 5. Wyplata nagrody jubileuszowej następuje niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
 6. Pracownik jest obowiązany do udokumentowania swojego prawa do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
 7. Podstawę obliczenia wysokości nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty albo wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, jeżeli jest to dla niego korzystniejsze.
 8. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
 9. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
 10. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
 11. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas zaliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, wypłaca mu się tylko jedną nagrodę - najwyższą.

12. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 11, ma okres zatrudnienia, wraz z innymi okresami wliczanymi do tego okresu, dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, wypłaca się w pełnej wysokości nagrodę niższą, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.
13. Przepisy ust. 11 i 12 mają odpowiednie zastosowanie w przypadku, gdy pracownik w dniu, w którym udokumentował prawo do nagrody, był już uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w przypadku, gdy pracownik prawo to nabędzie w terminie 12 miesięcy od tego dnia.

ROZDZIAŁ XVIII

ODPRAWA RENTOWA LUB EMERYTALNA

§ 32

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

ROZDZIAŁ XIX

ODPRAWA POŚMIERTNA

§ 33

1. W razie śmierci pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby, rodzinie przysługuje odprawa pośmiertna.
2. Wysokość i zasady podziału odprawy pośmiertnej pomiędzy uprawnionych członków rodziny określają przepisy Kodeksu pracy.

ROZDZIAŁ XX
WYNAGRODZENIE ZA OKRES NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

§ 34

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia - trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
 - 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów - w okresie wskazanym w pkt 1 - pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.
3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1:
 - 1) nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego;
 - 2) 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 w odrębnych przepisach.
5. Przepisy ust. 1 pkt 1 i ust. 4 w części dotyczącej pracownika, który ukończył 50 rok życia, dotyczą niezdolności pracownika do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

ROZDZIAŁ XXI
ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

§ 35

1. W Uczelni utworzony jest Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS). Wysokość odpisu określają art. 157 ust. 1 oraz art. 157 ust. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym. Dla pracowników Uczelni tworzy się odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 6,5% planowanych przez Uczelnię rocznych wynagrodzeń osobowych. Odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na jednego byłego pracownika Uczelni będącego emerytem lub rencistą wynosi za dany rok kalendarzowy 10% rocznej sumy najniższej emerytury lub renty z roku poprzedniego, ustalonej zgodnie z art. 94 ust. 2 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
2. Tworzenie, podział, wydatkowanie i przeznaczenie środków ZFŚS określa Regulamin ZFŚS.
3. Zasady przyznawania świadczeń a także wysokość świadczeń socjalnych określa Regulamin ZFŚS.

ROZDZIAŁ XXII
**PROJEKTY BADAWCZE KRAJOWE FINANSOWANE Z KRAJOWYCH ŹRÓDEŁ
ZEWNĘTRZNYCH NA NAUKĘ**

§ 36

Pracownicy uczestniczą w realizacji projektów badawczych krajowych finansowanych z krajowych źródeł zewnętrznych na naukę na zasadach określonych w niniejszym rozdziale Regulaminu.

§ 37

1. W związku z realizacją projektów badawczych krajowych przez Uczelnię finansowanych ze źródeł zewnętrznych na naukę stosowane są następujące formy zatrudniania:
 - 1) nawiązanie umowy o pracę w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy z osobami niebędącymi pracownikami Uczelni;

- 2) okresowe zatrudnienie mianowanego nauczyciela akademickiego na podstawie umowy o pracę zawartej w grupie pracowników naukowych na czas udzielonego urlopu bezpłatnego w grupie pracowników naukowo-dydaktycznych;
 - 3) zawarcie aneksu do umowy o pracę nauczyciela akademickiego zatrudnionego w grupie pracowników naukowo-dydaktycznych w części dotyczącej zmiany grupy pracowniczej na naukową;
 - 4) zawarcie aneksu do istniejącego stosunku pracy (umowa/mianowanie) z pracownikiem naukowo-dydaktycznym;
 - 5) zawarcie dodatkowej umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy z pracownikiem Uczelni w innym charakterze niż dotychczas;
 - 6) zawarcie aneksu do umowy o pracę z pracownikiem niebędącym nauczycielem akademickim w zakresie dotyczącym zmiany źródła finansowania dotychczasowego zatrudnienia;
 - 7) zawarcie umowy cywilnoprawnej w celu wykonania zadań związanych z realizacją projektów (z osobami spoza Uczelni, nauczycielami akademickimi, pracownikami niebędącymi nauczycielami akademickimi);
 - 8) przyznanie dodatku specjalnego;
 - 9) przyznanie premii za zadania dodatkowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. W odniesieniu do pracowników Uczelni umowa cywilnoprawna może obejmować wyłącznie czynności nie wchodzące w zakres realizowanych zadań i obowiązków w ramach stosunku pracy.
 3. Wybór formy zatrudnienia należy do Kierownika Projektu i jest zależny od wytycznych obowiązujących dla projektu określających kwalifikowalność wydatków oraz zasady rozliczania, a także zależy od charakteru wykonywanej pracy.

§ 38

1. Zatrudnienie, o którym mowa w § 37 ust. 1 i 2 nie może przekroczyć okresu realizacji projektu.
2. Zatrudnienie pracownika powinno nastąpić zgodnie z zasadami i trybem określonym w statucie Uczelni, na wniosek Kierownika Projektu, w porozumieniu z kierownikiem jednostki organizacyjnej w której pracownik jest zatrudniony i po potwierdzeniu środków na wynagrodzenie przez pracownika działu merytorycznego obsługującego dany projekt.

3. Wniosek o zatrudnienie w ramach stosunku pracy lub wnioski o zawarcie aneksu do istniejącego stosunku pracy wraz z zakresem zadań przewidzianych do realizacji w projekcie akceptuje dla nauczycieli akademickich właściwy Prorektor, a dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Prorektor ds. Finansów i Rozwoju.
4. Wnioski, o których mowa w ust. 3 stanowią odpowiednio załączniki o nr 16 i nr 17 do Regulaminu.

§ 39

1. Za wykonywaną pracę pracownik otrzyma wynagrodzenie określone w umowie o pracę, zgodne z budżetem projektu, w wysokości nie niższej niż wynikającej z odpowiednich załączników do Regulaminu, określających miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników Uczelni.
2. Wysokość stawki wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkami do wynagrodzenia nie może przekroczyć 300% wynagrodzenia zasadniczego na dotychczas zajmowanym stanowisku dla pracowników Uczelni.
3. Dla kandydatów do zatrudnienia spoza Uczelni, którzy będą zatrudniani w grupie nauczycieli akademickich, wysokość wynagrodzenia nie może przekroczyć 300% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska w załącznikach nr 1 i 2 do Regulaminu.
4. Dla kandydatów do zatrudnienia spoza Uczelni, którzy będą zatrudniani w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkami do wynagrodzenia nie może przekroczyć 300% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego ze stawki wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla najbardziej zbliżonego charakterem lub rodzajem pracy stanowiska w odpowiednich załącznikach do Regulaminu.
5. Stawkę godzinową wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatków do wynagrodzenia określanych stawką miesięczną, wynikających z osobistego zaszergowania pracownika ustala się, dzieląc tę stawkę przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w przypadku nauczycieli akademickich przez liczbę 156.
6. Stawki godzinowe wynagrodzenia przyznaje się w zaokrągleniu do pełnych złotych w dół.
7. Prace wykonywane i rozliczane w projekcie nie mogą być realizowane w godzinach ponadwymiarowych.

§ 40

Obciążenie pracownika pracą na rzecz dodatkowych zadań nie może naruszać jego prawa do 35 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku w tygodniu, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

§ 41

1. Wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę nie może przekroczyć kwot zatwierdzonych w projekcie, obejmujących wszystkie składniki wynagrodzenia wraz z ich obowiązkowymi pochodnymi.
2. Przy braku możliwości uznania wynagrodzenia za wydatek kwalifikowalny, koszt wynagrodzenia wraz z ich obowiązkowymi pochodnymi ponosi ze środków własnych jednostka organizacyjna, w której realizowany jest projekt, wskazując źródło jego finansowania.

§ 42

1. Zawarcie umowy cywilnoprawnej, o której mowa w § 37 ust. 1 pkt 7 wymaga potwierdzenia, że praca wykonywana będzie zgodnie z zadaniami określonymi w projekcie.
2. Wynagrodzenie z tytułu umowy cywilnoprawnej, z zastrzeżeniem ust. 3 ustala się w sposób następujący:
 - 1) dla osób niebędących pracownikami Uczelni – według indywidualnej stawki godzinowej wynikającej ze stawki wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla najbardziej zbliżonego charakterem lub rodzajem pracy stanowiska w odpowiednich załącznikach do Regulaminu, wyliczonej zgodnie z § 39 ust. 5;
 - 2) dla pracowników Uczelni – według indywidualnej stawki godzinowej wynikającej z osobistego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i stałych składników wynagrodzenia otrzymywanych na zajmowanym stanowisku, wyliczonej zgodnie z § 39 ust. 5.
3. Wysokość wynagrodzenia z tytułu wykonania prac o charakterze dzieła jest kwotą umowną uwzględniającą specyfikę dzieła i budżet projektu, i nie wymaga ewidencji czasu pracy.

§ 43

Wynagrodzenie z tytułu umowy cywilnoprawnej nie może przekroczyć kwot zatwierdzonych w projekcie, obejmujących wszystkie składniki wynagrodzenia wraz z ich obowiązkowymi pochodnymi.

§ 44

1. Czas pracy w projekcie jest rejestrowany w postaci karty czasu pracy (załącznik nr 18 do Regulaminu) przez cały okres trwania projektu, jeżeli wymagają tego wytyczne projektu.
2. Karta czasu pracy stanowi podstawę rozliczania czasu pracy za dany miesiąc w projekcie i wypłaty wynagrodzenia.
3. Karta czasu pracy jest zatwierdzana po zakończeniu miesiąca przez Kierownika Projektu oraz kierownika jednostki organizacyjnej realizującej projekt, a także jest weryfikowana przez pracownika Działu Spraw Osobowych i Socjalnych w zakresie absencji.
4. Karta czasu pracy sporządzana jest w 2 egzemplarzach. Jeden egzemplarz karty pozostaje w dokumentacji projektu prowadzonej przez Kierownika Projektu, drugi jest przekazywany do Działu Płac.
5. Wypłaty wynagrodzenia ze stosunku pracy dokonuje się „z góry” lub „z dołu” zgodnie z wytycznymi projektu i stosownie do charakteru zatrudnienia danego pracownika oraz z uwzględnieniem terminów wypłat w Uczelni.
6. Wynagrodzenia z tytułu umów cywilnoprawnych dokonuje się miesięcznie „z dołu” zgodnie z wytycznymi projektu i w obowiązującym w Uczelni terminie wypłat, pod warunkiem złożenia karty czasu pracy do dnia 18-ego każdego miesiąca za miesiąc poprzedni, a w przypadku złożenia przez pracownika karty czasu pracy po tym terminie, lecz nie później niż do ostatniego dnia danego miesiąca, wypłata wynagrodzenia nastąpi do dnia 10-go następnego miesiąca.

§ 45

1. Wynagrodzenia na podstawie zatwierdzonego budżetu związane z projektem oraz wszystkie obowiązkowe składniki pochodne od tych wynagrodzeń nie mogą obciążać limitu funduszu wynagrodzeń Uczelni.
2. Ustalanie wynagrodzeń związanych z realizacją projektu winno być zgodne z zasadami rozliczania projektu oraz warunkami określonymi w kontrakcie/umowie.
3. Za pełne rozliczenie projektu z uwzględnieniem prawidłowości rozliczeń wynagrodzeń odpowiedzialność ponosi Kierownik Projektu.

4. W przypadku realizacji projektu dla którego określono odrębne uregulowania od postanowień niniejszego rozdziału, uregulowania te mają pierwszeństwo przed postanowieniami niniejszego rozdziału.

§ 46

Jeżeli kontrakt/umowa wymaga innej formy i wysokości wynagradzania osób związanych z realizacją projektu, niż określone w niniejszym rozdziale, na wniosek Kierownika Projektu ustala Rektor, po uzgodnieniu z Kwestorem.

ROZDZIAŁ XXIII

PROJEKTY FINANSOWANE ZE ŚRODKÓW OKREŚLONYCH W ART. 98 UST. 1 PKT 11 USTAWY

§ 47

Formy zatrudnienia

1. W związku z podejmowaniem dodatkowych zadań wynikających z realizacji przez Uczelnię projektów finansowanych ze środków określonych w art. 98 ust. 1 pkt 11 ustawy wprowadza się możliwość zatrudniania nowych osób lub przyznania dodatkowego wynagrodzenia pracownikom Uczelni ze środków pochodzących z tych projektów, jeśli zostaną zaangażowani w ich realizację, w formie:
 - 1) nawiązania odrębnego stosunku pracy z osobami zatrudnionymi wyłącznie w celu wykonania zadań związanych z realizacją projektów, a niebędącymi pracownikami Uczelni;
 - 2) zawarcia aneksu w ramach istniejącego stosunku pracy z pracownikami Uczelni (nauczycielami akademickimi, pracownikami niebędącymi nauczycielami akademickimi), o ile nie wpływa to negatywnie na realizację bieżących zadań jednostki (oddelegowanie);
 - 3) nawiązania odrębnego stosunku pracy z pracownikami Uczelni w niepełnym wymiarze czasu pracy, na czas realizacji projektów w innym charakterze (praca rodzajowo różna) niż aktualnie wykonywanym;
 - 4) przyznania wynagrodzenia uzupełniającego dla nauczycieli akademickich;
 - 5) zawarcia umowy cywilnoprawnej na podstawie Kodeksu cywilnego w celu wykonania zadań związanych z realizacją projektów (z osobami spoza Uczelni,

nauczycielami akademickimi, pracownikami niebędącymi nauczycielami akademickimi);

- 6) przyznania dodatku specjalnego;
 - 7) przyznania premii za zadania dodatkowe dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Wybór formy zatrudnienia należy do Kierownika Projektu i jest zależny od wytycznych obowiązujących dla programu, określających kwalifikowalność wydatków oraz zasady rozliczania, a także zależy od charakteru wykonywanej pracy.
 3. Wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej nie może przekroczyć kwot zatwierdzonych w projekcie, obejmujących wszystkie składniki wynagrodzenia wraz z ich obowiązkowymi pochodnymi, chyba, że wytyczne do danego programu dopuszczają zwiększenie pierwotnie założonych stawek.
 4. Przy braku możliwości uznania wynagrodzenia za wydatek kwalifikowalny, koszt wynagrodzenia wraz z ich obowiązkowymi pochodnymi ponosi ze środków własnych jednostka organizacyjna realizująca projekt, wskazując źródło finansowania.
 5. Wynagrodzenie ustalane jest indywidualnie dla każdej osoby biorącej udział w projekcie, w zależności od posiadanych kwalifikacji, stażu pracy/doświadczenia zawodowego oraz zakresu powierzonych obowiązków, zgodnie z normalnymi praktykami w zakresie zatrudnienia, stosowanymi w Uczelni.

§ 48

Umowa na czas określony

1. Nawiązanie stosunku pracy, o którym mowa w § 47 ust. 1 pkt 1 i 3, następuje w formie umowy o pracę na czas określony.
2. Zatrudnienie pracownika na czas nie dłuższy niż czas realizacji projektu winno nastąpić zgodnie z zasadami i trybem określonym w statucie Uczelni, na wniosek Kierownika Projektu i po potwierdzeniu środków na wynagrodzenie przez Dział Projektów. Wniosek o zatrudnienie nauczyciela akademickiego akceptuje właściwy Prorektor, a dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi Prorektor ds. Finansów i Rozwoju. Wniosek o zatrudnienie pracownika stanowi załącznik nr 16 do Regulaminu.
3. Za wykonywaną pracę pracownik otrzymuje wynagrodzenie, w wysokości nie niższej niż wynikającej z odpowiednich załączników do Regulaminu, określających miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników Uczelni.

4. Dla kandydatów do zatrudnienia spoza Uczelni, którzy będą zatrudniani w grupie nauczycieli akademickich wysokość wynagrodzenia nie może przekroczyć 300% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla danego stanowiska w załącznikach nr 1 i 2 do Regulaminu, chyba że zasady danego programu stanowią inaczej.
5. Dla kandydatów do zatrudnienia spoza Uczelni, którzy będą zatrudniani w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wynagrodzenie zasadnicze wraz dodatkami do wynagrodzenia nie może przekroczyć 300% wynagrodzenia zasadniczego wynikającego ze stawki wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla najbardziej zbliżonego charakterem lub rodzajem pracy stanowiska w odpowiednich załącznikach do Regulaminu, chyba że zasady danego programu stanowią inaczej.

§ 49

Aneks do istniejącego stosunku pracy (oddelegowanie)

Z pracownikiem Uczelni realizującym zadania na rzecz projektu (oddelegowanie) z którym zawiera się aneks do istniejącego stosunku pracy, określa się w nim liczbę godzin do przepracowania na rzecz projektu w ramach czasu pracy obowiązującego pracownika.

§ 50

Wynagrodzenie uzupełniające

1. Pracownik, o którym mowa w § 48 ust. 1, może otrzymywać oprócz wynagrodzenia dotychczasowego (stałego) wynagrodzenie uzupełniające.
2. Wynagrodzenie uzupełniające, o którym mowa w ust. 1, przyznaje się za godziny przepracowane bezpośrednio przy realizacji projektu, ustalając indywidualnie dla każdej osoby uzupełniającej stawkę godzinową.
3. Wyliczenie uzupełniającej stawki godzinowej następuje w oparciu o indywidualną stawkę godzinową pracownika podwyższoną o nie więcej niż 300%, chyba że zasady danego programu stanowią inaczej. Indywidualną stawkę godzinową wylicza się dzieląc miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika wraz ze stałymi składnikami wynagrodzenia przez liczbę godzin pracy przypadających do przepracowania w danym miesiącu, a w przypadku nauczycieli akademickich przez liczbę 156 chyba, że wytyczne programu stanowią inaczej.

4. Uzupełniająca stawka godzinowa nie powinna przekraczać 300 % godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego oraz stałych składników wynagrodzenia przewidzianych dla zajmowanego stanowiska pracy, wynikających z Regulaminu.

§ 51

1. Wynagrodzenie uzupełniające przyznawane jest na złożony przez Kierownika Projektu pisemny wniosek o przyznanie wynagrodzenia uzupełniającego z tytułu realizacji zadań w ramach projektu (załącznik nr 13 do Regulaminu), zwany dalej wnioskiem, składany w Dziale Spraw Osobowych i Socjalnych.
2. We wniosku Kierownik Projektu proponuje wysokość uzupełniającej stawki godzinowej, określa maksymalną liczbę godzin jaką pracownik może przeznaczyć na pracę na rzecz projektu, okres świadczenia przez pracownika pracy na rzecz projektu oraz źródło finansowania. Wniosek jest następnie akceptowany przez kierownika jednostki. Dział Projektów potwierdza zgodność danych z warunkami kontraktu/umowy o finansowanie lub dofinansowanie projektu. Dział Budżetowania i Kontrolingu weryfikuje wniosek w zakresie poprawności dekretacji kontrolingowej oraz dostępności środków w budżecie.
3. Wynagrodzenie uzupełniające przyznawane jest odpowiednio przez Rektora lub właściwego Prorektora.
4. Spełnienie warunków, o których mowa w ust. 1 i 2, stanowi podstawę sporządzenia aneksu do istniejącego stosunku pracy przez Dział Spraw Osobowych i Socjalnych (załącznik nr 14 do Regulaminu).
5. Wynagrodzenie uzupełniające wypłacane jest przez okres realizacji projektu lub jego części i jest ustalane zgodnie z zatwierdzonym budżetem projektu.
6. Wynagrodzenie uzupełniające, o którym mowa w ust. 1 przyznaje się za godziny przepracowane bezpośrednio przy realizacji projektu, ustalając indywidualnie dla każdej osoby uzupełniającą stawkę godzinową.

§ 52

Obciążenie pracownika pracą na rzecz powierzonych zadań nie może naruszać jego prawa do 35 godzinnego nieprzerwanego odpoczynku w tygodniu, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

§ 53

Umowa cywilnoprawna

1. Dopuszcza się czasowe zatrudnienie osób niebędących pracownikami Uczelni i pracowników Uczelni na podstawie umowy cywilnoprawnej.
2. Wynagrodzenie z tytułu umowy cywilnoprawnej, z zastrzeżeniem ust. 4, ustala się w sposób następujący:
 - 1) dla osób niebędących pracownikami Uczelni – według indywidualnej stawki godzinowej wynikającej ze stawki wynagrodzenia zasadniczego przewidzianego dla najbardziej zbliżonego charakterem lub rodzajem pracy stanowiska w odpowiednich załącznikach do Regulaminu, wyliczonej zgodnie z § 50 ust. 3 zdanie drugie; stawka godzinowa wynagrodzenia może być podwyższona do 300%, chyba że zasady danego programu stanowią inaczej;
 - 2) dla pracowników Uczelni – według indywidualnej stawki godzinowej wynikającej z osobistego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i stałych składników wynagrodzenia otrzymywanych na zajmowanym stanowisku, wyliczonej zgodnie z § 50 ust. 3; stawka godzinowa wynagrodzenia może być podwyższona do 300%, chyba że zasady danego programu stanowią inaczej.
3. W odniesieniu do pracowników Uczelni umowa cywilnoprawna może obejmować wyłącznie czynności nie wchodzące w zakres realizowanych zadań i obowiązków wynikających ze stosunku pracy.
4. Wysokość wynagrodzenia z tytułu wykonania prac o charakterze dzieła jest kwotą umowną, uwzględniającą specyfikę dzieła i budżet projektu i nie wymaga ewidencji czasu pracy.
5. Wymagane jest potwierdzenie wykonania umowy o dzieło w formie dwustronnie podpisanego protokołu odbioru dzieła.

§ 54

Dodatek specjalny dla osób zaangażowanych w projekcie

1. Przyznanie dodatku specjalnego dla nauczycieli akademickich i pracowników niebędących nauczycielami akademickimi zaangażowanych w projekcie następuje zgodnie z zasadami określonymi w § 17 niniejszego Regulaminu.
2. Dodatek specjalny, o którym mowa w ust. 1, przyznany na okres nieprzerwanie dłuższy niż 3 miesiące, stanowi podstawę wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego,

z wyłączeniem dodatków specjalnych przyznanych w oparciu o stawkę godzinową za jedną godzinę dydaktyczną.

3. Metodologia wyliczenia dodatku specjalnego określonego stawką godzinową stanowi załącznik nr 12 niniejszego Regulaminu.

§ 55

Premia dodatkowa dla pracowników zaangażowanych w projekcie

Przyznanie premii dodatkowej dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi następuje zgodnie z zasadami określonymi w regulaminie premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

§ 56

Przepisy wspólne dla wynagrodzeń wypłacanych w projektach

1. Czas pracy w projekcie jest rejestrowany w postaci karty czasu pracy (załącznik nr 15 i/lub nr 18 do Regulaminu) przez cały okres trwania projektu, jeżeli wymagają tego wytyczne projektu. Niedozwolone jest szacunkowe wyliczenie czasu pracy. Wzór karty czasu pracy może być modyfikowany zgodnie z wymogami danego programu.
2. Karta czasu pracy stanowi podstawę rozliczania czasu pracy za dany miesiąc w projekcie i wypłaty wynagrodzenia.
3. Karta czasu pracy jest sporządzana w 3 egzemplarzach i zatwierdzana na koniec każdego miesiąca przez Kierownika Projektu i kierownika jednostki realizującej projekt. Jeden egzemplarz karty pozostaje w dokumentacji projektu prowadzonej przez Kierownika Projektu, drugi jest przekazywany do Działu Płac, a trzeci do Działu Spraw Osobowych i Socjalnych.
4. Czas pracy na rzecz wszystkich projektów razem z pracą wykonywaną w ramach obowiązków wynikających ze stosunku pracy nie może przekroczyć 276 godzin miesięcznie.
5. Wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w § 48-49, dokonuje się „z góry” lub „z dołu”, zgodnie z wytycznymi projektu i stosownie do charakteru zatrudnienia danego pracownika, w obowiązującym na Uczelni terminie wypłat.
5. Wypłaty wynagrodzenia uzupełniającego, o którym mowa w § 50, oraz wynagrodzenia z tytułu umów cywilnoprawnych, o których mowa w § 53, dokonuje się miesięcznie „z dołu” w obowiązującym na Uczelni terminie wypłat, pod warunkiem złożenia karty czasu pracy do dnia 18-go każdego miesiąca za miesiąc poprzedni, a w przypadku

złożenia przez pracownika karty czasu pracy po tym terminie, lecz nie później niż do ostatniego dnia danego miesiąca, wypłata wynagrodzenia nastąpi do dnia 10-go następnego miesiąca.

§ 57

1. Wynagrodzenia na podstawie zatwierzonego budżetu związane z projektem oraz wszystkie obowiązkowe składniki pochodne od tych wynagrodzeń nie mogą obciążać limitu funduszu wynagrodzeń Uczelni i stanowią koszt realizowanego projektu.
2. Ustalanie wynagrodzeń związanych z realizacją projektu winno być zgodne z zasadami rozliczania projektu, warunkami określonymi w kontrakcie/umowie oraz postanowieniami niniejszego Regulaminu.
3. Za pełne rozliczenie projektu, z uwzględnieniem prawidłowości rozliczeń wynagrodzeń, odpowiedzialność ponosi Kierownik Projektu.
4. W przypadku realizacji projektu dla którego określono odrębne uregulowania od postanowień niniejszego rozdziału, uregulowania te mają pierwszeństwo przed postanowieniami niniejszego rozdziału.

§ 58

Stawki godzinowe wynagrodzenia brutto pracownika przyznaje się w pełnych złotych.

§ 59

Zasady wynagradzania osób związanych z realizacją projektu w formie innej niż określone w niniejszym rozdziale ustala Rektor, na wniosek Kierownika Projektu, uzgodniony z Kwestorem, jeżeli wymaga tego kontrakt/umowa.

ROZDZIAŁ XXIV PRZEPISY KOŃCOWE

§ 60

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.

§ 61

1. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego, dodatku funkcyjnego i innych składników wynagrodzenia pracownika ustala Rektor, o ile przepisy wewnętrznych aktów prawnych Uczelni nie stanowią inaczej.
2. Wynagrodzenie z dodatkowych środków, o których mowa w art. 151 ust. 7 i 8 ustawy, może przyznać Rektorowi na wniosek Senatu Uczelni właściwy minister, a pozostałym pracownikom – Rektor.
3. Pracownicy, którzy byli zaangażowani w proces przygotowania, uzupełnienia lub poprawienia wniosku projektowego, mogą otrzymać wynagrodzenie w formie określonej w Programach ustanowionych przez zewnętrzne instytucje finansujące (m.in. przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego).

§ 62

1. Pracownicy mają obowiązek zapoznania się z postanowieniami niniejszego Regulaminu.
2. Regulamin zostanie podany do wiadomości pracowników poprzez zamieszczenie jego treści na stronie internetowej Uczelni oraz przesłanie na ich służbowe adresy mailowe.
3. Przepis ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do zmian Regulaminu.
4. Kierownicy jednostek organizacyjnych są zobowiązani do przyjęcia od nowo przyjmowanych pracowników pisemnego potwierdzenia o zapoznaniu się z treścią Regulaminu.
5. Przyjęcie potwierdzenia, o którym mowa w ust. 4, następuje poprzez złożenie czytelnego podpisu na oświadczeniu, o którym mowa w ust. 7.
6. Oświadczenia o zapoznaniu się z treścią Regulaminu, kierownicy jednostek organizacyjnych składają w Dziale Spraw Osobowych i Socjalnych w celu włączenia ich do akt osobowych pracowników.
7. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 11 niniejszego Regulaminu.

§ 63

Zmiany Regulaminu mogą być dokonywane w trybie przewidzianym dla jego ustalenia.