

Regulamin wynagradzania pracowników Politechniki Częstochowskiej

wprowadzony w życie Zarządzeniem nr 315/2020 Rektora PCz z dnia 18.03.2020 r.

zmiany: Zarządzenie nr 319/2020 z dnia 30.03.2020 r.
Zarządzenie nr 347/2020 z dnia 23.06.2020 r.
Zarządzenie nr 72/2020 z dnia 29.12.2020 r.

tekst jednolity

Częstochowa 2020

Spis treści

I. Postanowienia ogólne	3
§ 1 Zasady podstawowe	3
§ 2 Spis załączników	3
§ 3 Tabele stawek	4
§ 4 Zasady ogólne	4
II. Zasady i warunki wynagradzania za pracę	5
§ 5 Składniki wynagrodzenia	5
§ 6 Wynagrodzenie zasadnicze	7
§ 7 Dodatek za staż pracy	7
§ 8 Nagroda jubileuszowa	8
§ 9 Odprawa rentowa lub emerytalna	9
§ 10 Odprawa pośmiertna	9
§ 11 Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy	9
§ 12 Dodatek zadaniowy	10
§ 13 Dodatek funkcyjny	10
§ 14 Dodatek za udział w komisjach rekrutacyjnych	11
§ 15 Dodatek za pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy	11
§ 16 Dodatkowe wynagrodzenie roczne	11
§ 17 Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych	11
§ 18 Dodatek za pozyskanie projektu	12
§ 19 Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i ponadwymiarowe	12
§ 20 Dodatek za wysoko punktowane publikacje naukowe	12
§ 21 Dodatek promotora i recenzenta	14
§ 22 Dodatek dla opiekunów laboratoriów badawczo-dydaktycznych	14
§ 23 Nagrody rektora dla nauczycieli akademickich	14
§ 24 Dodatek za pracę w zmianowym systemie czasu pracy	15
§ 25 Dodatek za pracę w porze nocnej	15
§ 26 Premia za realizowanie projektu	15
§ 27 Premia za wykonane zadania	16
§ 28 Zasady przyznawania premii za realizowanie projektu i za wykonane zadania dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi	17
§ 29 Nagrody rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi	17
§ 30 Wynagrodzenie za pracę w projektach	19
§ 31 Warunki i tryb wynagradzania za pracę	19
§ 32 Świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych	21
§ 33 Przepisy przejściowe i końcowe	21

I. Postanowienia ogólne

§ 1

Zasady podstawowe

1. *Regulamin wynagradzania pracowników Politechniki Częstochowskiej*, zwany dalej „*Regulaminem*”, ustala warunki wynagradzania za pracę oraz inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.
2. Postanowienia niniejszego *Regulaminu* mają zastosowanie do wszystkich pracowników Politechniki Częstochowskiej.
3. W sprawach dotyczących ustalania warunków wynagradzania za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą i zasad ich przyznawania, nieuregulowanych w niniejszym *Regulaminie*, mają zastosowanie przepisy *Kodeksu Pracy* (t.j. Dz. U. 2019 poz. 1040, z późn. zm.) oraz *Ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* (t.j. Dz. U. 2020 poz. 85, z późn. zm.).
4. Ilekroć w niniejszym *Regulaminie* jest mowa o:
 - 1) ustawie – należy rozumieć przez to *Ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*;
 - 2) Uczelni – należy rozumieć przez to Politechnikę Częstochowską;
 - 3) nauczycielach akademickich – należy rozumieć przez to pracowników, o których mowa w art. 114 ustawy, zatrudnionych na podstawie stosunku pracy;
 - 4) pracownikach niebędących nauczycielami akademickimi – należy rozumieć przez to pozostałych pracowników Uczelni, zatrudnionych na podstawie stosunku pracy;
 - 5) pracownikowi – należy rozumieć przez to osobę zatrudnioną w Politechnice Częstochowskiej na podstawie stosunku pracy.

§ 2

Spis załączników

- Załącznik nr 1. Miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych;
- Załącznik nr 2. Podstawowe stanowiska pracy i wymagania kwalifikacyjne oraz miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników Biblioteki Głównej Politechniki Częstochowskiej;
- Załącznik nr 3. Podstawowe stanowiska pracy i wymagania kwalifikacyjne oraz miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników Wydawnictwa Politechniki Częstochowskiej;
- Załącznik nr 4. Podstawowe stanowiska pracy i wymagania kwalifikacyjne oraz miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
- Załącznik nr 5. Wniosek o przyznanie dodatku zadaniowego;
- Załącznik nr 6. Przedział stawek miesięcznego dodatku funkcyjnego rektora;
- Załącznik nr 7. Przedział stawek miesięcznego dodatku funkcyjnego nauczycieli akademickich;
- Załącznik nr 8. Przedział stawek miesięcznego dodatku funkcyjnego pracowników realizujących projekty;
- Załącznik nr 9. Dodatek za udział w komisjach rekrutacyjnych;
- Załącznik nr 10. Wniosek o przyznanie dodatku za pozyskanie projektu;

- Załącznik nr 11. Zlecenie wypłaty wynagrodzenia dla promotora/recenzenta/członka komisji habilitacyjnej Politechniki Częstochowskiej;
- Załącznik nr 12. Stawka miesięcznego dodatku dla opiekuna laboratorium badawczo-dydaktycznego;
- Załącznik nr 13. Wniosek o przyznanie premii za realizowanie projektu;
- Załącznik nr 14. Wniosek o przyznanie premii za wykonanie zadania.

§ 3

Tabele stawek

1. Ustala się:
 - 1) miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach badawczo-dydaktycznych, badawczych i dydaktycznych, stanowiące *Załącznik nr 1 do Regulaminu*;
 - 2) podstawowe stanowiska pracy i wymagania kwalifikacyjne oraz miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników Biblioteki Głównej Politechniki Częstochowskiej, stanowiące *Załącznik nr 2 do Regulaminu*;
 - 3) podstawowe stanowiska pracy i wymagania kwalifikacyjne oraz miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników Wydawnictwa Politechniki Częstochowskiej niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiące *Załącznik nr 3 do Regulaminu*;
 - 4) podstawowe stanowiska pracy i wymagania kwalifikacyjne oraz miesięczne minimalne stawki wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi, stanowiące *Załącznik nr 4 do Regulaminu*;
 - 5) przedział stawek miesięcznego dodatku funkcyjnego rektora, stanowiący *Załącznik nr 6 do Regulaminu*;
 - 6) przedział stawek miesięcznego dodatku funkcyjnego nauczycieli akademickich, stanowiący *Załącznik nr 7 do Regulaminu*;
 - 7) przedział stawek miesięcznego dodatku funkcyjnego pracowników realizujących projekty, stanowiący *Załącznik nr 8 do Regulaminu*;
 - 8) stawki wynagrodzenia za udział w pracach komisji rekrutacyjnych, stanowiące *Załącznik nr 9 do Regulaminu*;
 - 9) stawki miesięcznego dodatku dla opiekuna laboratorium badawczo-dydaktycznego, stanowiące *Załącznik nr 12 do Regulaminu*.
2. W przypadku określenia w przepisach wydanych na podstawie ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce* stawek minimalnego wynagrodzenia wyższych niż podane w tabelach, o których mowa w ust. 1 pkt 1-8, tabele te rektor dostosowuje w drodze zarządzenia wydanego z zachowaniem uprawnień związków zawodowych działających w Politechnice Częstochowskiej w taki sposób, aby stawki minimalnego wynagrodzenia były nie niższe niż określone w wyżej wymienionych przepisach.

§ 4

Zasady ogólne

1. Miesięczne wynagrodzenie brutto pracownika nie może być niższe od wynagrodzenia minimalnego, którego wysokość jest określona w odrębnych przepisach.
2. Pracownikowi, który jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, przysługuje wynagrodzenie obliczone proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.

3. Wynagrodzenie za pracę jest ustalane w wysokości odpowiadającej kwalifikacjom niezbędnym do wykonania pracy oraz w zależności od rodzaju wykonywanej pracy z uwzględnieniem jakości i ilości wykonywanej pracy na danym stanowisku. Pracodawca, określając wysokość wynagrodzenia, uwzględnia również doświadczenie i staż pracy na danym stanowisku zdobyte w Politechnice Częstochowskiej.
4. Wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas niewykonania pracy tylko w sytuacji, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.
5. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
6. Potrącenia z wynagrodzeń regulują art. 87-91 *Kodeksu pracy*.
7. Inne należności, niewymienione w art. 87 *Kodeksu pracy*, mogą być potrącone z wynagrodzenia pracownika tylko w przypadku, gdy wyrazi on na to zgodę na piśmie.
8. Na żądanie pracownika, pracodawca udostępnia do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie. Indywidualny wyciąg z listy płac jest udostępniany pracownikowi bez względu na sposób realizacji obowiązku wypłaty wynagrodzenia.
9. Upoważnieni pracownicy mają obowiązek chronić poufność informacji dotyczących indywidualnych wynagrodzeń i innych świadczeń. W tym celu rektor zobowiązuje podległych pracowników, którzy w zakresie obowiązków mają rozliczanie, wypłacanie, księgowanie wynagrodzeń, do zachowania poufności. Do zachowania poufności są zobowiązane wszystkie inne osoby, które mają wiedzę o wynagrodzeniach.
10. Wynagrodzenia rektora i głównego księgowego (kwestora) oraz osób pełniących funkcje organów w uczelni publicznej są jawne.
11. Wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny przysługujące rektorowi Uczelni ustala właściwy minister na wniosek Rady Uczelni. Rada Uczelni może przyznać rektorowi dodatek zadaniowy w wysokości nie wyższej niż 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego za realizację powierzonych rektorowi zadań.
12. W każdej jednostce administracyjnej mogą być zatrudnieni pracownicy na stanowiskach głównego specjalisty. Zakres obowiązków merytorycznych tego pracownika jest tożsamy z zakresem obowiązków kierownika działu z wyłączeniem zarządzania zespołem. Osoba zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty wykonuje zadania w sposób w pełni samodzielny.
13. Regulaminy nagród i premiowania oraz zasady podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w Politechnice Częstochowskiej są ustalane i zmieniane w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Uczelni.
14. Proporcje wynagrodzeń w grupach pracowniczych i ich planowana wysokość są ustalane w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Uczelni.
15. Polityka wynagradzania w Politechnice Częstochowskiej jest realizowana na zasadach uzgodnionych z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Uczelni.

II. Zasady i warunki wynagradzania za pracę

§ 5

Składniki wynagrodzenia

1. Wynagrodzenie pracownika Politechniki Częstochowskiej obejmuje:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze;
 - 2) dodatek za staż pracy;
 - 3) nagrody jubileuszowe;
 - 4) jednorazowe odprawy z tytułu przejścia na emeryturę lub rentę;
 - 5) diety i inne należności z tytułu podróży służbowej;
 - 6) wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy;
 - 7) wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego;
 - 8) dodatek zadaniowy;
 - 9) dodatek funkcyjny;
 - 10) dodatek za udział w komisjach rekrutacyjnych;
 - 11) dodatek za pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy;
 - 12) dodatkowe wynagrodzenie roczne;
 - 13) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia;
 - 14) dodatek za pozyskanie projektu;
 - 15) inne przewidziane w przepisach szczególnych składniki wynagrodzenia, gdy przepis szczególnie wskazuje na konieczność ich wypłaty pracownikowi.
2. Składnik wynagrodzenia określony w ust. 1 pkt 1 obejmuje wszystkich pracowników. Składniki od ust.1 pkt 2 do ust. 1 pkt 4 są wypłacane po spełnieniu warunków określonych w ustawie, w *Kodeksie pracy* oraz niniejszym *Regulaminie*. Pozostałe składniki wynagrodzeń określone w ust. 1 pkt 5-14 są wypłacane, gdy wystąpią przesłanki do ich przyznania.
 3. Wysokość diet i innych należności z tytułu podróży służbowej oraz tryb ich przyznawania określa odpowiednie zarządzenie rektora wydawane w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Politechnice Częstochowskiej.
 4. Do wyliczania wynagrodzenia za czas choroby stosuje się odpowiednio przepisy Ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. 2019 poz. 645, z późn. zm.).
 5. Pracownik będący nauczycielem akademickim Politechniki Częstochowskiej może otrzymywać również:
 - 1) wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oraz ponadwymiarowe
 - 2) dodatek za wysoko punktowane publikacje naukowe;
 - 3) inne dodatki lub składniki wynagrodzenia:
 - a) dodatek z tytułu promotorstwa pracy doktorskiej i wynagrodzenie recenzenta w postępowaniu doktorskim i habilitacyjnym;
 - 4) dodatek dla opiekunów laboratoriów badawczo-dydaktycznych;
 - 5) nagrody rektora dla nauczycieli akademickich;
 - 6) inne dodatki lub składniki wynagrodzenia wynikające z przepisów powszechnych;
 - 7) należne wynagrodzenie w okresie urlopu wypoczynkowego oraz za czas płatnych urlopów, o których mowa w art. 130 i art. 131 ust. 1 ustawy.
 6. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim Politechniki Częstochowskiej może otrzymywać również:
 - 1) dodatki za pracę:
 - a) w godzinach nadliczbowych, w niedzielę i święta oraz w dniach wolnych od pracy wynikających z 5-dniowego tygodnia pracy,
 - b) w porze nocnej,
 - c) na drugiej zmianie;

- 2) premię za realizowanie projektu;
 - 3) premię za wykonanie zadania;
 - 4) nagrody rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
7. Pracownik Politechniki Częstochowskiej może otrzymać ekwiwalent za pranie odzieży służbowej na zasadach określonych w odrębnym zarządzeniu rektora.
8. Radca prawny z tytułu kosztów zastępstwa procesowego, zasądzonych na rzecz Politechniki Częstochowskiej lub przyznanych w ugodzie sądowej, postępowaniu polubownym, arbitrażu zagranicznym lub postępowaniu egzekucyjnym, jeżeli koszty te zostały ściągnięte od strony przeciwnej, otrzymuje wynagrodzenie dodatkowe w wysokości do 100 % wyżej wymienionych kosztów z zastrzeżeniem, że od kwoty ściągniętej od strony przeciwnej odlicza się narzuty na wynagrodzenia według obowiązujących przepisów, a suma kwoty wypłaconej i narzutów nie może przekroczyć kwoty ściągniętej.

§ 6

Wynagrodzenie zasadnicze

Wynagrodzenie zasadnicze to podstawowy składnik wynagrodzenia, obligatoryjny dla każdego pracownika. Ustala się je w indywidualnej umowie o pracę według stawki miesięcznej, na podstawie tabel określonych w niniejszym *Regulaminie* wynagradzania dla określonego stanowiska. Wysokość minimalnego wynagrodzenia zasadniczego na poszczególnych stanowiskach jest określona w:

- 1) *Załączniku nr 1* – w odniesieniu do nauczycieli akademickich;
- 2) *Załączniku nr 2* – w odniesieniu do pracowników Biblioteki Głównej Politechniki Częstochowskiej;
- 3) *Załączniku nr 3* – w odniesieniu do pracowników Wydawnictwa Politechniki Częstochowskiej;
- 4) *Załączniku nr 4* – w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

Minimalna stawka wynagrodzenia zasadniczego określona w załącznikach: *Załącznik nr 1*, *Załącznik nr 2*, *Załącznik nr 3* i *Załącznik nr 4* do niniejszego *Regulaminu* obowiązuje za pełny wymiar czasu pracy.

§ 7

Dodatek za staż pracy

1. Dodatek za staż pracy przysługuje pracownikom w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok zatrudnienia. Dodatek jest wypłacany co miesiąc, rozpoczynając od czwartego roku zatrudnienia. Wysokość dodatku za staż pracy nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek za staż pracy nie przysługuje za czas choroby.
3. W przypadku gdy nabycie prawa do dodatku za staż pracy lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło:
 - 1) pierwszego dnia miesiąca – dodatek przysługuje za dany miesiąc;
 - 2) w dniu innym niż pierwszy dzień miesiąca – dodatek jest przyznawany od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku.
4. Do okresów uprawniających do otrzymania dodatku zalicza się:
 - 1) zakończone okresy zatrudnienia;

- 2) inne okresy zaliczane 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) okres pobytu za granicą wynikający ze skierowania udzielonego na podstawie przepisów o kierowaniu za granicę pracowników – nauczycieli.
5. Przy ustalaniu okresów uprawniających do otrzymania dodatku za staż uwzględnia się:
 - 1) w przypadku zakończonych okresów zatrudnienia – świadectwa pracy;
 - 2) w przypadku okresów, o których mowa w ust. 4 pkt 2-4 – dokumenty potwierdzające ich odbycie;
 - 3) w przypadku pozostawania przez pracownika jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy – dokumenty wymienione w ust. 4 pkt 1 i 2 po dostarczeniu przez pracownika oświadczenia o ich nieuwzględnieniu przez innego pracodawcę.
6. W sytuacji gdy pracownik pozostaje w więcej niż jednym stosunku pracy, okresy uprawniające do dodatku za staż pracy ustalane są odrębnie dla każdego stosunku pracy, traktując okres równoczesnego pozostawania w dwóch lub w większej liczbie stosunków pracy jako jedno zatrudnienie.
7. Uczestnikom Szkoły Doktorskiej oraz studiów doktoranckich po uzyskaniu stopnia doktora zalicza się okres odbywania studiów doktoranckich nie dłuższy niż 4 lata, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§ 8

Nagroda jubileuszowa

1. Pracownikowi przysługuje prawo do nagród jubileuszowych z tytułu udokumentowanej 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. Okres uprawniający do otrzymania nagrody jubileuszowej obejmuje wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów są one wliczane do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Wynagrodzenie z tytułu nagrody jubileuszowej jest wyliczane tak jak wynagrodzenie urlopowe.
3. W przypadku gdy pracownik pozostaje w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje wraz z najbliższym terminem wypłaty wynagrodzenia za pracę z zastrzeżeniem ust. 8.
5. Jeżeli w aktach pracownika brak jest dokumentacji udowadniającej prawo do otrzymania nagrody jubileuszowej, pracownik jest zobowiązany udokumentować swoje prawo do tej nagrody.

6. Nagroda jubileuszowa jest obliczana na podstawie wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody lub wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wypłaty nagrody, jeżeli jest to dla niego korzystniejsze.
7. W przypadku gdy pracownik nabył prawo do otrzymania nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.
8. W przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika 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.

§ 9

Odprawa rentowa lub emerytalna

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

§ 10

Odprawa pośmiertna

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

§ 11

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy

1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:
 - 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia;
 - 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy 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 za czas niezdolności do pracy wskutek choroby nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik posiada prawo 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 przepisami Ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz. U. z 2019 poz. 645, z późn. zm.).

§ 12

Dodatek zadaniowy

1. Dodatek zadaniowy jest przyznawany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia pracownikowi dodatkowych zadań. Może być również przyznany ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.
2. Dodatek zadaniowy przyznawany jest w szczególności za pracę przy realizacji projektów przez nauczycieli akademickich, za realizację określonego zadania zleconego przez rektora oraz z tytułu czasowego zaangażowania w szczególne zadania realizowane przez Uczelnię.
3. Wysokość dodatku zadaniowego może wynosić maksymalnie 80% wynagrodzenia zasadniczego powiększonego o dodatek funkcyjny pracownika.
4. Dodatek zadaniowy jest przyznawany przez rektora samodzielnie lub na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika na czas określony.
5. Wniosek o przyznanie dodatku zadaniowego stanowi *Załącznik nr 5* do niniejszego *Regulaminu*.
6. Dodatek zadaniowy przysługuje za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
7. W przypadku niewykonania całości lub części zadań przez pracownika, które stanowiły uzasadnienie przyznania dodatku w określonej wysokości, na wniosek osoby, która złożyła wniosek o przyznanie dodatku, rektor może podjąć decyzję o wstrzymaniu wypłaty dodatku zadaniowego lub zmniejszeniu jego wysokości. Przełożony pracownika ma obowiązek kontroli realizacji powierzonych zadań w zakresie dodatku zadaniowego.

§ 13

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny jest przyznawany z tytułu kierowania zespołem, w skład którego wchodzi minimum 5 osób, w tym osoba kierująca. Wysokość tego dodatku nie może przekroczyć 67% minimalnego wynagrodzenia zasadniczego profesora i jest uzależniona od liczby członków wchodzących w skład zespołu oraz stopnia złożoności zadań związanych z wykonywaną funkcją. Z wymogu kierowania zespołem wyłączeni są radcy prawni.
2. Dodatek funkcyjny przysługuje również za pełnienie funkcji kierownika projektu lub jego zastępcy, gdy zespół projektowy składa się minimum z 5 osób, w tym osoby kierującej projektem. W tym przypadku dodatek jest przyznawany na okres realizacji projektu, pod warunkiem posiadania przez projekt środków przeznaczonych na ten cel.
3. Jeżeli projekt tak stanowi, można przyznać dodatek funkcyjny z tytułu kierowania realizacją zadania.
4. Dodatek funkcyjny jest przyznawany z tytułu kierowania zespołem badawczym, w skład którego wchodzi minimum 5 osób, w tym osoba kierująca.
5. Wysokość dodatku funkcyjnego, jaka może zostać przyznana w odniesieniu do poszczególnych stanowisk, została określona:

- 1) w *Załączniku nr 3 i 4* – w odniesieniu do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
 - 2) w *Załączniku nr 6* – w odniesieniu do rektora;
 - 3) w *Załączniku nr 7* – w odniesieniu do nauczycieli akademickich;
 - 4) w *Załączniku nr 8* – w odniesieniu do pracowników realizujących projekty.
6. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala rektor, a w odniesieniu do rektora właściwy minister na wniosek Rady Uczelni.
 7. Dodatek funkcyjny przysługuje na czas pełnienia funkcji.
 8. Dodatek funkcyjny przysługuje za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie dłużej jednak niż przez okres 3 miesięcy.
 9. Inspektorowi nadzoru inwestorskiego przysługuje dodatek funkcyjny za czas wykonywania czynności w ramach nadzoru inwestorskiego. W tym okresie inspektor nadzoru inwestorskiego nie podlega wymogowi kierowania pięcioosobowym zespołem.

§ 14

Dodatek za udział w komisjach rekrutacyjnych

1. Dodatek rekrutacyjny zostaje przyznany za udział w pracach komisji rekrutacyjnej:
 - 1) członkom komisji rekrutacyjnej;
 - 2) pozostałym pracownikom wykonującym czynności administracyjne związane z obsługą procesu rekrutacyjnego.
2. Wysokość dodatku rekrutacyjnego zależy od liczby kandydatów na studia i nakładu pracy.
3. Wysokość dodatku nie może być wyższa niż 60% stawki minimalnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego asystenta.
4. Decyzja o przyznaniu dodatku rekrutacyjnego jest podejmowana przez rektora na wniosek Przewodniczących Komisji Rekrutacyjnych i innych osób odpowiedzialnych za rekrutację.
5. Przedział stawek dodatku za udział w komisjach rekrutacyjnych stanowi *Załącznik nr 9* do niniejszego *Regulaminu*. Rektor w szczególnie uzasadnionych przypadkach może przyznać wyższe wynagrodzenie niż wyliczone według metodologii zawartej w *Załączniku nr 9*.

§ 15

Dodatek za pełnienie funkcji społecznego inspektora pracy

Pracownikowi pełniącemu obowiązki społecznego inspektora pracy przysługuje zryczałtowane miesięczne wynagrodzenie, ustalane na zasadach określonych w art. 15 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (t.j. Dz. U. z 2015 roku poz. 567, z późn. zm.).

§ 16

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

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

§ 17

Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych

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 odrębne zarządzenie rektora wydawane w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Uczelni.

§ 18

Dodatek za pozyskanie projektu

1. Dodatek za pozyskanie projektu może zostać przyznany pracownikowi, jeżeli realizacja projektu została dofinansowana lub sfinansowana ze źródeł zewnętrznych (pozauczelnianych).
2. Wysokość dodatku za pozyskanie projektu stanowi dla autora wniosku maksymalnie 100% wynagrodzenia określonego odrębnym zarządzeniem rektora. Wynagrodzenie przysługuje jednorazowo z tytułu pozyskania projektu. W przypadku gdy autorów wniosku o dofinansowanie jest więcej niż jeden, dodatek wynosi $100/k\%$, dla każdego współautora z Politechniki Częstochowskiej, gdzie k – oznacza liczbę autorów z Politechniki Częstochowskiej, ale nie mniej niż 5,0% wynagrodzenia z tytułu pozyskania projektu.
3. Dodatek przyznawany jest przez rektora na wniosek prorektora ds. rozwoju lub prorektora ds. nauki. Wniosek stanowi *Załącznik nr 10*.
4. W przypadku pozyskania przez pracownika więcej niż jednego projektu i spełnieniu w stosunku do każdego z tych projektów przesłanek określonych w ust. 1 pracownikowi może być przyznany dodatek z tytułu każdego pozyskanego projektu.
5. Dysponentem środków na dodatki za pozyskanie projektu jest rektor.

§ 19

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i ponadwymiarowe

1. Pracownik ma prawo do otrzymania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, którego wysokość i zasady przyznawania są określone w ustawie *Kodeks pracy*.
2. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe jest wypłacane z dołu.
3. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych jest wypłacane nauczycielom akademickim za przeprowadzenie godzin dydaktycznych ponad ustalony dla danego pracownika limit godzin dydaktycznych (pensum). Wynagrodzenie ustalane jest na podstawie najwyższej ze stawek obowiązujących w okresie, którego dotyczy rozliczenie godzin dydaktycznych.
4. Wysokość stawek wynagrodzenia z tytułu godzin ponadwymiarowych oraz tryb ich ustalenia i rozliczenia dla poszczególnych stanowisk nauczycieli akademickich są określane przez rektora w odrębnych zarządzeniach wydawanych w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Politechnice Częstochowskiej.
5. Wypłata wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe następuje po dokonaniu rozliczenia godzin zajęć dydaktycznych zrealizowanych przez nauczyciela akademickiego, ustalonych zgodnie z planem, przy czym rozliczenia dokonuje się raz w roku na koniec roku akademickiego. W terminie do dnia 30 października roku następującego po roku, w którym godziny ponadwymiarowe zostały wykonane, dokonuje się wypłaty wynagrodzenia.

§ 20

Dodatek za wysoko punktowane publikacje naukowe

1. Pracownikowi, dla którego Politechnika Częstochowska jest podstawowym miejscem pracy i który uzyskał osiągnięcie w postaci:

- 1) autorstwa lub współautorstwa artykułu naukowego opublikowanego w czasopiśmie naukowym lub w recenzowanych materiałach z międzynarodowej konferencji naukowej, zamieszczonych w wykazie czasopism sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. b ustawy, zwanym dalej „wykazem czasopism”, oraz wpisujących się w dyscyplinę naukową, w której Politechnika Częstochowska posiada kategorię naukową, o liczbie punktów według przedziałów wskazanych poniżej, przyznawane jest jednorazowe dodatkowe wynagrodzenie wyliczone od stawek wynagrodzeń określonych odrębnymi zarządzeniami rektora w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Politechnice Częstochowskiej według zasady:
 - a) dla każdej, z zastrzeżeniem ust. 2, publikacji o liczbie punktów mieszczącej się w przedziale 170-200 – w wysokości do $60/k\%$, dla każdego współautora z Politechniki Częstochowskiej, nie mniej niż 6,0% stawki;
 - b) dla każdej, z zastrzeżeniem ust. 2, publikacji o liczbie punktów mieszczącej się w przedziale 140-169 – w wysokości do $50/k\%$, dla każdego współautora z Politechniki Częstochowskiej, nie mniej niż 5,0% stawki;
 - c) dla każdej, z zastrzeżeniem ust. 2, publikacji o liczbie punktów mieszczącej się w przedziale 100-139 – w wysokości do $40/k\%$, dla każdego współautora z Politechniki Częstochowskiej, nie mniej niż 4,0% stawki,gdzie k – oznacza liczbę współautorów z Politechniki Częstochowskiej;
 - 2) autorstwa lub współautorstwa monografii naukowej wpisującej się w dyscyplinę naukową, w której Politechnika Częstochowska posiada kategorię naukową, wydanej przez wydawnictwo zamieszczone w wykazie sporządzonym zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 267 ust. 2 pkt 2 lit. a ustawy, zwanym dalej „wykazem wydawnictw”, oraz redakcji i współredakcji naukowej takich monografii, przyznawane jest jednorazowe dodatkowe wynagrodzenie wyliczone od stawek wynagrodzeń określonych odrębnymi zarządzeniami rektora w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Politechnice Częstochowskiej, według zasady:
 - a) dla każdej, z zastrzeżeniem ust. 2, monografii o liczbie punktów nie mniejszej niż mieszczącej się w przedziale 170-200 – w wysokości do $60/k\%$, dla każdego współautora z Politechniki Częstochowskiej, nie mniej niż 6,0% stawki,
 - b) dla każdej, z zastrzeżeniem ust. 2, monografii o liczbie punktów nie mniejszej niż mieszcząca się w przedziale 140-169 – w wysokości do $40/k\%$, dla każdego współredaktora z Politechniki Częstochowskiej, nie mniej niż 4,0% stawki,gdzie k – oznacza liczbę współredaktorów z Politechniki Częstochowskiej;
2. Dodatkowe wynagrodzenie wypłacane jest pracownikowi za maksymalnie łącznie cztery osiągnięcia, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, w całym okresie ewaluacji dyscypliny naukowej. Wynagrodzenie wypłacane jest na koniec okresu ewaluacyjnego, począwszy od osiągnięć, które zostały zrealizowane od aktualnie trwającego okresu.
 3. Kwotę dodatkowego wynagrodzenia zaokrągla się do pełnych dziesiątek złotych. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 oraz 2, pracownik otrzymuje na podstawie odrębnie sporządzonej przez kierownika dyscypliny listy pracowników, potwierdzonej przez Bibliotekę Główną i Dział Nauki po wprowadzeniu publikacji,

w których jako miejsce afiliacji autora wskazana jest Politechnika Częstochowska, do Polskiej Bibliografii Naukowej (PBN).

4. Wypłata wynagrodzenia dodatkowego nie wyklucza zgłoszenia osiągnięcia do nagrody naukowej rektora.
5. Wynagrodzenie za publikacje przysługuje tylko z jednego źródła finansowania.

§ 21

Dodatek promotora i recenzenta

1. Promotorowi, promotorowi pomocniczemu¹ i recenzentowi w postępowaniu w sprawie nadania stopnia doktora, stopnia doktora habilitowanego lub tytułu profesora oraz członkowi komisji habilitacyjnej przysługuje jednorazowe wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie promotora wynosi 83%, a promotora pomocniczego – 50% wynagrodzenia profesora (w rozumieniu art. 137 ust. 2 ustawy). Wynagrodzenie wypłaca się po zakończeniu postępowania w sprawie nadania stopnia doktora, w wyniku którego został on nadany.
3. Wynagrodzenie recenzenta wynosi w postępowaniu w sprawie nadania:
 - 1) stopnia doktora – 27% wynagrodzenia profesora;
 - 2) stopnia doktora habilitowanego – 33% wynagrodzenia profesora;
 - 3) tytułu profesora – 40% wynagrodzenia profesora.Zlecenie wypłaty wynagrodzenia dla promotora, recenzenta i członka komisji habilitacyjnej stanowi *Załącznik nr 11*.
4. Wysokości wynagrodzeń dla promotora, recenzentów i członków komisji habilitacyjnej w postępowaniach awansowych wszczętych do 30 kwietnia 2019 r. określają przepisy zawarte w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej. Podstawą wypłaty jest minimalne wynagrodzenie złotych. Do wymienionych postępowań awansowych należy stosować przepisy Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 14 września 2011 r. w sprawie wysokości profesora zwyczajnego, które dla potrzeb wyliczenia należnych kwot wynosi 5390 i warunków wypłacania wynagrodzenia promotorowi oraz za recenzje i opinie w przewodzie doktorskim, postępowaniu habilitacyjnym oraz postępowaniu o nadanie tytułu profesora.

§ 22

Dodatek dla opiekunów laboratoriów badawczo-dydaktycznych

Pracownikowi może być przyznane dodatkowe miesięczne wynagrodzenie za sprawowanie opieki nad laboratorium badawczo-dydaktycznym. Wynagrodzenie jest przyznawane po opinii Kanclerza Politechniki Częstochowskiej oraz opinii właściwego Społecznego Inspektora Pracy. Decyzję o przyznaniu wynagrodzenia podejmuje Rektor. Stawki wynagrodzenia dla opiekuna laboratorium badawczo-dydaktycznego stanowi *Załącznik nr 12*.

§ 23

Nagrody rektora dla nauczycieli akademickich

1. Nauczyciele akademicki mogą otrzymać za osiągnięcia w pracy zawodowej nagrody rektora.

¹ Dotyczy postępowań w sprawie nadania stopnia doktora wszczętych po 1 października 2019 roku.

2. W Uczelni tworzy się fundusz nagród rektora dla pracowników będących nauczycielami akademickimi w wysokości 2% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.
3. Zasady przyznawania nagród rektora określa odrębny regulamin ustalony przez rektora w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Politechnice Częstochowskiej.

§ 24

Dodatek za pracę w zmianowym systemie czasu pracy

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

§ 25

Dodatek za pracę w porze nocnej

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 *Kodeksu pracy*.

§ 26

Premia za realizowanie projektu

1. Premia za realizowanie projektu jest wypłacana pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi w sytuacji, gdy realizują zadania z projektu. Premia ta może być wypłacana zarówno ze środków bezpośrednich projektów, jak i ze środków pośrednich.
2. Premia może być przyznana za:
 - 1) zwiększenie obciążenia pracą lub zwielokrotnione wykonywanie czynności na danym stanowisku wynikające z obsługi projektu;
 - 2) dodatkowe zaangażowanie pracownika w czynności dotyczące obsługi projektu;
 - 3) poszerzone obowiązki poszczególnych pracowników związane z dostosowaniem pracy działu do realizacji projektów.
3. Premia za realizowanie projektu jest wypłacana w ramach posiadanych środków z funduszu premii projektowej.
4. Fundusz premii projektowej jest tworzony z obligatoryjnych odpisów tworzonych przy podziale kosztów pośrednich projektów. Zasady i tryb odpisów określa odpowiednie zarządzenie rektora wydawane w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Politechnice Częstochowskiej.
5. Pracowników realizujących zadania związane bezpośrednio z zarządzaniem projektem na wydziale wskazuje kierownik projektu i proponuje im wynagrodzenie w ramach środków przeznaczonych na bezpośrednią obsługę projektu, które są określone w zarządzeniu rektora. Pracowników zapewniających wsparcie administracyjne wyznacza kierownik jednostki organizacyjnej za zgodą tej osoby i kierownika projektu.
6. Fundusz premii projektowej może być zasilony ze środków subwencji, jeżeli konieczność realizacji projektów tego wymaga. Kwota zwiększenia jest uzgadniana przez rektora z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Politechnice Częstochowskiej. Kwotę zwiększenia przeznacza się na konkretny projekt w celu jego

realizacji. Wniosek o zwiększenie funduszu przedkłada rektorowi prorektor ds. rozwoju wraz z projektem czynności wymagających wykonania i wskazaniem personelu mającego tego dokonać.

7. Z funduszu premii projektowej mogą być również wypłacane środki poprzez:
 - 1) zatrudnienie na umowę o pracę wraz z dodatkiem za staż pracy;
 - 2) realizowanie wniosków o przyznanie premii projektowych;
 - 3) realizowanie wniosków o dodatek zadaniowy;
 - 4) wypłatę dodatków funkcyjnych z tytułu realizacji projektów.
8. Kierownik jednostki organizacyjnej formułuje wnioski w sprawie przyznania indywidualnych premii za realizowanie projektu w ramach otrzymanego limitu premiowego, w oparciu o kryteria określone w ust. 2, cztery razy w roku. Wnioski, zaakceptowane zgodnie z zasadami określonymi w ust. 5, przekazywane są do Działu Kadr, Płac i Spraw Socjalnych w celu weryfikacji formalnej i rachunkowej. Wniosek stanowi *Załącznik nr 13*.
9. Dział Kadr, Płac i Spraw Socjalnych przekazuje wnioski do zatwierdzenia przez rektora.
10. Wypłata premii za realizowanie projektu następuje do dnia 15 kwietnia, 15 lipca, 15 października i 31 grudnia. Premia nie przysługuje za okresy, w których pracownik nie świadczył pracy z powodu absencji chorobowej oraz za dni nieobecności w pracy z powodu konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny oraz w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego i na zasadach zasiłku macierzyńskiego.
11. Premia za realizowanie projektu za okres rozliczeniowy nie przysługuje w przypadku, gdy w obrębie kwartału nastąpiła jedna z poniższych przyczyn:
 - 1) rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 *Kodeksu pracy*;
 - 2) ukaranie pracownika karą porządkową lub pieniężną, o których mowa w *Regulaminie pracy Politechniki Częstochowskiej*;
 - 3) nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy;
 - 4) samowolne opuszczenie stanowiska pracy;
 - 5) niezasadniona odmowa wykonania polecenia służbowego.

§ 27

Premia za wykonane zadania

1. Premia za wykonane zadania może być przyznana i wypłacona z dołu, kwotowo, pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim, który spełnia niżej wskazane warunki:
 - 1) wykazuje się konkretnymi przedsięwzięciami podnoszącymi jakość, terminowość i efektywność pracy lub realizuje zadania przynoszące dodatkowe środki finansowe dla Uczelni lub skutkujące oszczędnościami kosztów;
 - 2) wykonuje pracę w sytuacji zastępowania nieobecnego pracownika oraz w sytuacji niedoborów kadrowych;
 - 3) ma zwiększone obciążenie pracą oraz świadczy pracę w sytuacjach awaryjnych.
2. Premia za wykonane zadania może być przyznana przez rektora, na wniosek bezpośredniego przełożonego, kierowany z zachowaniem drogi podległości służbowej wynikającej z *Regulaminu organizacyjnego Politechniki Częstochowskiej* i *Regulaminu pracy Politechniki Częstochowskiej*.
3. Postanowienia § 26 ust 11 stosuje się odpowiednio.

4. Kierownik jednostki organizacyjnej składa wnioski w sprawie przyznania indywidualnych premii za wykonane zadania w ramach otrzymanego limitu premiowego, w oparciu o kryteria określone w ust. 1, cztery razy w roku. Wnioski, zaakceptowane zgodnie z zasadami określonymi w ust. 2, przekazywane są do Działu Kadr, Płac i Spraw Socjalnych w celu weryfikacji formalnej i rachunkowej. Wniosek stanowi *Załącznik nr 14*.
5. Dział Kadr, Płac i Spraw Socjalnych przekazuje wnioski do zatwierdzenia przez rektora.
6. Wypłata premii za wykonane zadania następuje do dnia 15 kwietnia, 15 lipca, 15 października i 31 grudnia. Premia nie przysługuje za okresy, w których pracownik nie świadczył pracy z powodu absencji chorobowej oraz za dni nieobecności w pracy z powodu konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny oraz w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego i na zasadach zasiłku macierzyńskiego.
7. Tworzy się fundusz premii za wykonane zadania, który wynosi od 1% do 5% planowanego na dany rok wynagrodzenia osobowego pracowników niebędących nauczycielami. Fundusz obligatoryjnie jest tworzony w kwocie 1% planowanych wynagrodzeń. Zwiększenia funduszu dokonuje się w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Politechnice Częstochowskiej – jeżeli z gospodarki finansowej wynika, iż Uczelnia posiada środki na ten cel. Fundusz jest rozdzielany proporcjonalnie do planowanej sumy wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w danej jednostce. Do dyspozycji rektora jest 20% kwoty funduszu premii za wykonane zadania. Środki te nie są rozdzielane na jednostki.
8. Kwota limitu premiowego niewykorzystana w każdym kwartale może zostać wykorzystana w kolejnych kwartałach danego roku kalendarzowego.

§ 28

Zasady przyznawania premii za realizowanie projektu i za wykonane zadania dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

1. Ustala się, iż następujące rodzaje premii mogą być przyznane do wysokości:
 - 1) w przypadku premii za realizowanie projektu do 60% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego na kwartał;
 - 2) w przypadku premii za wykonane zadania do 60% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego na kwartał.
2. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim może otrzymywać w tym samym okresie premię za realizowanie projektu oraz premię za wykonane zadania.
3. Suma premii za realizowanie projektu i za wykonane zadania w kwartale danego roku może wynosić nie więcej niż 100% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego na kwartał. Premie przyznawane są kwartalnie przez rektora.

§ 29

Nagrody rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

1. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi Politechniki Częstochowskiej może być przyznana nagroda rektora.
2. W Uczelni tworzy się fundusz nagród rektora dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi w wysokości 1% planowanych rocznych środków na wynagrodzenia osobowe dla tej grupy pracowników.
3. Rektor ustala corocznie wysokość nagród.
4. Nagrody przyznaje rektor z zastrzeżeniem ust. 7.

5. Nagrody, o których mowa w ust. 1, przyznawane są pracownikom za osiągnięcia w pracy zawodowej uzyskane w roku kalendarzowym, w którym nagroda jest przyznawana.
6. Do nagrody, o której mowa w ust. 1, są uprawnieni pracownicy:
 - 1) administracyjni;
 - 2) inżynieryjno-techniczni;
 - 3) biblioteki;
 - 4) wydawnictwa;
 - 5) obsługi.
7. Nagroda nie może przekroczyć dwukrotności stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku kalendarzowym i nie może być niższa niż 15% minimalnego wynagrodzenia za pracę na dany rok kalendarzowy.
8. Nagrody z funduszu przyznaje się za:
 - 1) konkretne przedsięwzięcia podnoszące jakość i efektywność wykonywanej pracy;
 - 2) kreatywną, twórczą działalność w zakresie administracji i organizacji pracy;
 - 3) pozyskiwanie środków na rzecz Uczelni, inicjowanie działań w tym zakresie;
 - 4) wyróżniającą się postawę pracowniczą (zaangażowanie, inicjatywa, dyspozycyjność, umiejętność pracy w zespole);
 - 5) wyjątkową dbałość o powierzone mienie oraz oszczędne i racjonalne gospodarowanie środkami;
 - 6) należyte i terminowe wywiązywanie się z przydzielonego zakresu zadań;
 - 7) szczególnie ważne dla interesu Uczelni wykonywanie zadań;
 - 8) duże zaangażowanie i wysoką kulturę osobistą w budowaniu pozytywnych relacji wewnątrz i na zewnątrz Uczelni;
 - 9) wykonywanie zadań o szczególnej trudności i złożoności lub wiążących się ze szczególną odpowiedzialnością;
 - 10) uzyskanie wymiernej korzyści na rzecz Uczelni w sferze materialnej i promocyjnej;
 - 11) stosowanie nowych korzystnych rozwiązań podnoszących jakość i efektywność pracy.
9. Nagrody przyznawane są raz w roku kalendarzowym w miesiącu grudniu.
10. Prawo do otrzymania nagrody przysługuje pracownikom zatrudnionym w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy.
11. Z wykazem osób o przyznanie nagrody może wystąpić:
 - 1) dziekan;
 - 2) kanclerz;
 - 3) kierownik jednostki międzywydziałowej;
 - 4) kierownik jednostki organizacyjnej w pionie rektora lub prorektorów – w przypadku osób zatrudnionych w pionie prorektora wniosek wymaga zaakceptowania przez właściwego prorektora.
12. Propozycje kierowników jednostek organizacyjnych powinny być oparte na ocenie sumiennego wypełniania obowiązków i opinii o uzyskaniu ponadprzeciętnych efektów pracy przez pracownika niebędącego nauczycielem akademickim na zajmowanym przez niego stanowisku pracy.
13. Od decyzji rektora dotyczących przyznania i rozdziału nagród nie przysługują odwołania.

§ 30

Wynagrodzenie za pracę w projektach

1. Wynagrodzenie osób, które wykonują pracę w ramach projektów finansowanych ze środków pochodzących z innych źródeł niż określone w art. 365 ustawy, ustalane jest z uwzględnieniem form wynagradzania określonych w niniejszym *Regulaminie* oraz zgodnie z wymogami i wytycznymi programu, z którego finansowany jest projekt lub postanowieniami umów dotyczących realizacji projektów.
2. Wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, wraz ze składnikami pochodnymi tych wynagrodzeń, objęte są planem rzeczowo-finansowym Politechniki Częstochowskiej na dany rok budżetowy.
3. Składniki wynagrodzeń oraz składniki pochodne od tych wynagrodzeń, które nie zostają pokryte ze środków projektu, ze względu na to, że są niekwalifikowalne albo wykraczają poza okres realizacji projektu, pokrywane są przez jednostkę organizacyjną, w której realizowany jest projekt.

§ 31

Warunki i tryb wynagradzania za pracę

1. W przypadku nauczyciela akademickiego wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek za staż pracy oraz dodatek zadaniowy wypłacane są miesięcznie z góry. Prawo do wynagrodzenia wygasa z ostatnim dniem miesiąca, w którym ustał stosunek pracy, z tym, że pracownik ma prawo do zachowania wynagrodzenia wypłaconego za ten miesiąc.
2. W przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, dodatek funkcyjny, dodatek za staż pracy oraz dodatek zadaniowy wypłacane są miesięcznie z dołu.
3. Nauczycielowi akademickiemu przebywającemu na urlopie wypoczynkowym przysługuje wynagrodzenie, jakie otrzymywałby, gdyby w tym czasie pracował, z zastrzeżeniem ust. 5. Składniki wynagrodzenia obliczane są na podstawie średniego wynagrodzenia pracownika z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadku gdy okres zatrudnienia był krótszy, średnie wynagrodzenie oblicza się z całego okresu zatrudnienia z uwzględnieniem stawek wynagrodzenia obowiązujących na dzień rozpoczęcia urlopu.
4. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego nauczyciela akademickiego 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;
 - 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 jubileuszowych;
 - 6) nagród, o których mowa w niniejszym *Regulaminie*;
 - 7) odpraw emerytalnych lub rentowych;
 - 8) dodatkowego wynagrodzenia rocznego;
 - 9) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną;

- 10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego nauczycielowi akademickiemu w razie rozwiązania stosunku pracy;
 - 11) dodatku za pozyskanie projektu;
 - 12) dodatku za wysoko punktowane publikacje pracownicze;
 - 13) dodatku za promotorstwo i recenzję;
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 nadwymiarowych;
 - 2) dodatek za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych;
 - 3) dodatkowe wynagrodzenie za udział w pracach związanych z postępowaniem rekrutacyjnym;
- 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 na uczelni krócej niż przez okres dwunastu miesięcy – na podstawie wynagrodzenia za ten okres.
7. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie składników wynagrodzenia określonych w stawkach miesięcznych w stałej wysokości oraz składników wynagrodzenia określonych procentowo od tych stawek oblicza się, dzieląc sumę tych składników przysługujących w miesiącu wykorzystywania urlopu przez nominalną liczbę dni pracy w danym miesiącu. Tak obliczone wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego mnoży się przez liczbę dni tego urlopu.
8. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego w części ustalonej na podstawie zmiennych składników wynagrodzenia oblicza się, dzieląc podstawę wymiaru, ustaloną zgodnie z ust. 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.
9. W przypadku niewykorzystania urlopu wypoczynkowego z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, nauczycielowi akademickiemu przysługuje ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu.
10. Ekwiwalent pieniężny za okres niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego ustala się, stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.
11. Wynagrodzenie za czas płatnego urlopu naukowego oraz płatnego urlopu dla poratowania zdrowia obliczane jest jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.
12. Pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi mają ustalone wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy zgodnie z art. 173 *Kodeksu pracy* oraz rozporządzeniem właściwego ministra.
13. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi na czas pełnienia funkcji, od pierwszego dnia zatrudnienia na stanowiskach uprawniających do otrzymania dodatku.

14. W przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy pracownikowi przysługują składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.
15. Dodatek funkcyjny może być przyznany na czas nieokreślony lub określony.
16. W okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nauczyciela akademickiego, dodatek funkcyjny i dodatek zadaniowy nie przysługują.

§ 32

Świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

1. W uczelni tworzy się zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.
2. Pracownikowi przysługują świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na zasadach określonych w odrębnym regulaminie utworzonym w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Politechnice Częstochowskiej.

§ 33

Przepisy przejściowe i końcowe

1. Treść *Regulaminu wynagradzania* została uzgodniona z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w Politechnice Częstochowskiej.
2. Postanowienia dotyczące przyznawania i wyliczania składników wynagradzania określonych niniejszym *Regulaminem*, z zastrzeżeniem składników wynagradzania wymienionych w Ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, stosuje się do okresów pracy wykonywanej od dnia 1 kwietnia 2020 r. i należnego wynagrodzenia za pracę liczonego od tego dnia. W zakresie ustalania podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego i podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego do absencji przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszego *Regulaminu* świadczenia te wylicza się, stosując zasady obowiązujące do wyliczenia tego świadczenia, do którego ubezpieczony nabył prawo. Okresy pobierania zasiłków oraz wynagrodzenia za czas choroby powstałe przed 1 kwietnia 2020 r. są wypłacane na podstawie wyliczonych już dziennych stawek świadczeń. Nowe zasady wyliczania zasiłków i wynagrodzenia za czas choroby dotyczą okresów absencji, która rozpoczęła się począwszy od dnia 1 kwietnia 2020 r. i nie miała ciągłości przed tym dniem.
3. Z dniem wejścia niniejszego *Regulaminu* ulega uchyleniu Zarządzenie Rektora nr 99/2007 z dnia 28.02.2007 r. w sprawie tekstu jednolitego „*Regulaminu premiowania pracowników Politechniki Częstochowskiej niebędących nauczycielami akademickimi*”. Pracownikom niebędącym nauczycielami akademickimi włącza się do wynagrodzenia zasadniczego kwotę premii równą kwocie 20% wynagrodzenia zasadniczego obowiązującego dotychczas na dany okres zgodny z ustaleniami wynikającymi z umowy o pracę i innych porozumień pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. W przypadku, gdy wynagrodzenie zasadnicze zostało ustalone na czas określony i przysługuje w kwocie wyższej, to w momencie powrotu do niższego wynagrodzenia dokonuje się przeliczenia kwoty premii do wynagrodzenia zasadniczego przysługującego z tego okresu z uwzględnieniem zasady wymienionej powyżej. Włączenie premii następuje do wynagrodzenia przysługującego od dnia 1 kwietnia 2020 r.
4. Osoby zatrudnione w dniu 31.03.2020 r. na stanowiskach, które nie są uwzględniane w regulaminie wynagradzania pozostają dalej zatrudnione na dotychczasowych stanowiskach na ten sam okres. Wynagrodzenia po włączeniu premii regulaminowej nie będą niższe od minimalnych stawek wynikających z niniejszego *Regulaminu*.

Przyporządkowanie nieuwzględnionych stanowisk w niniejszym *Regulaminie* stanowi ust. 10.

5. Nagrody dla nauczycieli akademickich przyznawane w 2020 r. zostaną przyznane z uwzględnieniem zasad i trybu obowiązującego w dniu 31 marca 2020 r., zawartych w Zarządzeniu Rektora w sprawie przyznawania nagród dla nauczycieli akademickich.
6. Nagrody dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi za 2020 r. zostają przyznane z uwzględnieniem zapisów niniejszego *Regulaminu*.
7. W sytuacji gdy zasady przyznawania i ustalania wynagradzania z projektów realizowanych na Uczelni zostały ustalone z uwzględnieniem zasad kwalifikowalności wynagrodzeń to składniki wynagrodzeń przewidziane w celu realizacji projektu mogą być stosowane do końca jego trwania. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 2 grudnia 2016 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej stosuje się odpowiednio.
8. Każda zmiana niniejszego *Regulaminu* (wraz z załącznikami) wymaga uzgodnienia w trybie wymaganym w *Kodeksie pracy* i Ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. 2019 poz. 263).
9. W sprawach nieuregulowanych niniejszym *Regulaminem* zastosowanie mają przepisy powszechnie obowiązujące.
10. Z dniem 1 kwietnia 2020 roku osoby zatrudnione w dniu 31 marca 2020 roku na stanowiskach:
 - a) *starszy specjalista, główny specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, starszy specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy* przypisane zostaną do tabeli stanowisk będącej Załącznikiem nr 4 Regulaminu wynagradzania do pozycji numer 8;
 - b) *starszy inspektor* przypisane zostaną do tabeli stanowisk będącej Załącznikiem nr 4 Regulaminu wynagradzania do pozycji numer 12;
 - c) *starszy mistrz, kierownik sekcji*, przypisane zostaną do tabeli stanowisk będącej Załącznikiem nr 4 Regulaminu wynagradzania do pozycji numer 13;
 - d) *starszy referent, kasjer, księgowy, przypisane* zostaną do tabeli stanowisk będącej Załącznikiem nr 4 Regulaminu wynagradzania do pozycji numer 14;
 - e) *technik, magazynier, telefonistka, młodszy opiekun dziecięcy* przypisane zostaną do tabeli stanowisk będącej Załącznikiem nr 4 Regulaminu wynagradzania do pozycji numer 16;
 - f) *robotnik, pracownik gospodarczy, starszy woźny, robotnik przy pracy ciężkiej, goniec* przypisane zostaną do tabeli stanowisk będącej Załącznikiem nr 4 Regulaminu wynagradzania do pozycji numer 18 *Pracownik obsługi technicznej*;
 - g) *stolarz, malarz, rzemieślnik, elektryk* przypisane zostaną do tabeli stanowisk będącej Załącznikiem nr 4 Regulaminu wynagradzania do pozycji numer 18 *Konserwator*;
 - h) *starszy portier, dozorca* przypisane zostaną do tabeli stanowisk będącej Załącznikiem nr 4 Regulaminu wynagradzania do pozycji numer 18 *Portier*;
 - i) *starsza pokojowa, pokojowa, starsza porządkowa, woźna* przypisane zostaną do tabeli stanowisk będącej Załącznikiem nr 4 Regulaminu wynagradzania do pozycji numer 18 *Porządkowa*;
 - j) *starszy szatniarz* przypisane zostaną do tabeli stanowisk będącej Załącznikiem nr 4 Regulaminu wynagradzania do pozycji numer 18 *Szatniarz*.

Od dnia 1 kwietnia 2020 roku nowe zatrudnienia oraz awanse pracowników niebędących nauczycielami akademickimi będą dokonywane w zakresie stanowisk wymienionych w *Załączniku nr 4* niniejszego *Regulaminu*.