



AKADEMIA
SZTUK
PIĘKNYCH
W GDAŃSKU



REGULAMIN WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW

AKADEMII SZTUK PIĘKNYCH W GDAŃSKU

tekst jednolity przyjęty Zarządzeniem Rektora nr 43/2016
z dnia 21 października 2016 roku

Postanowienia wstępne

§1

Podstawa prawna:

1. art. 772 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 j.t. z póź. zm.);
2. art. 151 ustawy z dnia 27.07.2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz. U. 2012, poz.572 j.t. z póź. zm.), zwana w treści ustawą;
3. Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (Dz. U. z 2013r. poz.1571);
4. Regulamin pracy w Akademii Sztuk Pięknych w Gdańsku – Zarządzenie Rektora nr 43/2010 z dnia 30.11.2010r.;
5. Statut Akademii Sztuk Pięknych w Gdańsku z dnia 01.03.2012r.

§2

Regulamin określa:

1. zasady wynagradzania i innych świadczeń związanych z pracą;
2. zasady przyznawania dodatku funkcyjnego, dodatku stażowego i dodatku specjalnego;
3. zasady przyznawania dodatku za godziny ponadwymiarowe i nadliczbowe;
4. zasady przyznawania nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalno rentowej i odprawy pośmiertnej;
5. zasady przyznawania dodatkowego wynagrodzenia rocznego;
6. zasady przyznawania wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych przy realizacji lub obsłudze projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych;
7. zasady premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

§3

Każdy nowo zatrudniony pracownik przed dopuszczeniem do pracy zostaje zapoznany z niniejszym regulaminem. Oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z regulaminem zostaje dołączone do jego akt osobowych.

§4

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy tak stanowią przepisy Kodeksu pracy lub inne przepisy prawa pracy.

§5

Wynagrodzenie i inne świadczenia związane z pracą

Wynagrodzenia i inne świadczenia związane z pracą ustala Rektor z uwzględnieniem stawek wynikających z rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 11 grudnia 2013r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (Dz. U. z 2013r. poz.1571).

W szczególności Rektor ustala:

1. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych, naukowych i dydaktycznych;
2. Godzinowe stawki za godziny ponadwymiarowe nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych, naukowych i dydaktycznych;
3. Miesięczne stawki dodatku funkcyjnego nauczycieli pełniących funkcje kierownicze;
4. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach dyplomowanych bibliotekarzy i dyplomowanych pracowników dokumentacji i informacji naukowej,
5. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
6. Miesięczne stawki dodatku funkcyjnego dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.

§6

Postanowienia Regulaminu stosuje się do wszystkich pracowników Uczelni, z wyjątkiem Rektora, którego wynagrodzenie ustala Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego.

§7

Wynagrodzenie zasadnicze

1. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę zawarte w umowie o pracę odpowiadające rodzajowi świadczonej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, z uwzględnieniem ilości i jakości wykonywanej pracy albo innej umowie stanowiącej podstawę nawiązania stosunku pracy.
2. Wynagrodzenie otrzymywane za pracę w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie obowiązującej ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.
3. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze i inne składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.
4. Nauczycielom akademickim wynagrodzenie za pracę jest wypłacane miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca. Jeżeli pierwszy dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie jest wypłacane w pierwszym dniu roboczym miesiąca.
5. Pracownikom niebędących nauczycielami akademickimi wynagrodzenie za pracę jest wypłacane miesięcznie z dołu, nie później niż w ostatnim dniu miesiąca. Jeżeli ostatni dzień miesiąca jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie jest wypłacane w dniu poprzednim.

§8

Dodatek funkcyjny

1. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem oraz na samodzielnych stanowiskach pracy, z tym że zespół kierowany przez pracowników wymienionych w tabeli A w lp. 10-16 załącznika nr 3 do Rozporządzenia, o którym mowa w § 1 pkt 3 Regulaminu nie może liczyć mniej niż cztery osoby, 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. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi od pierwszego dnia podjęcia funkcji kierowniczej do ostatniego dnia miesiąca, w którym nastąpiło zaprzestanie jej pełnienia.
4. Prawo do dodatku funkcyjnego za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownik zachowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy, po tym okresie pracownik traci prawo do dodatku.

5. Dodatek funkcyjny nie przysługuje nauczycielowi akademickiemu w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych.
6. Jeżeli nieobecność usprawiedliwiona nie przekracza 3 miesięcy, dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§9

Dodatek stażowy

1. Pracownikom uczelni przysługuje dodatek za staż pracy.
2. Nauczycielom akademickim i pozostałym pracownikom przysługuje dodatek, o którym mowa w ust.1, w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych, poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego;
3. Jeżeli nabycie prawa do dodatku stażowego lub prawa do wyższej stawki tego dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca, dodatek ten przysługuje za ten miesiąc, a gdy nastąpiło w ciągu miesiąca, dodatek ten przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył to prawo.
4. Dodatek stażowy, przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które otrzymuje wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

§10

Dodatki za godziny ponadwymiarowe i godziny nadliczbowe

1. Za pracę w godzinach ponadwymiarowych nauczyciele akademicy otrzymują wynagrodzenie wynikające z godzinowej stawki za godziny ponadwymiarowe dla nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych, naukowych i dydaktycznych, którą ustala Rektor.
2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach ponadwymiarowych przyznaje się po dokonaniu rozliczenia faktycznych godzin zajęć dydaktycznych, raz w roku, po zakończeniu roku akademickiego, przy czym:
 - a) W czasie choroby lub innej nieprzewidzianej, usprawiedliwionej nieobecności nauczyciela akademickiego godziny zajęć dydaktycznych wynikające z pensum dydaktycznego, które według planu zajęć przypadałyby na okres tej

nieobecności, zalicza się, do celów ustalenia liczby godzin zajęć dydaktycznych, jako godziny przepracowane zgodnie z planem;

- b) Nauczycielowi akademickiemu, dla którego nie zaplanowano obciążenia dydaktycznego z powodu jego zatrudnienia po rozpoczęciu roku akademickiego lub ustania stosunku pracy przed zakończeniem roku akademickiego albo przewidzianej nieobecności w pracy, zalicza się do przepracowanych godzin zajęć dydaktycznych jedną trzydziestą ustaloną dla danego stanowiska rocznego pensum za każdy tydzień nieobecności przypadającej za okres, w którym prowadzone są zajęcia dydaktyczne.
3. Zasady wynagradzania pracowników niebędącym nauczycielami akademickimi za pracę w godzinach nadliczbowych regulują przepisy Kodeksu Pracy oraz przepisy Regulaminu Pracy w Akademii Sztuk Pięknych w Gdańsku.

§11

Dodatek specjalny

1. Z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki wykonywania pracy Rektor, z własnej inicjatywy lub na wniosek Kierownika jednostki organizacyjnej będącej miejscem pracy pracownika, może przyznawać pracownikowi dodatki specjalne.
2. Dodatki specjalne przyznaje się na czas określony, a w przypadku stałego zwiększenia obowiązków służbowych lub 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 40% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.
4. Dodatki specjalne mogą być podwyższane 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 pokrywana wyłącznie ze źródeł innych niż określone w art. 94 ust. 1 ustawy.
6. Dodatek specjalny jest proporcjonalnie zmniejszany za czas nieobecności wynikających z ustawy z dnia 25.06.1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2010.77.512), tj. o 1/30 jego wartości za każdy dzień nieobecności.

§12

Nagrody jubileuszowe

1. Z tytułu długoletniej pracy pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa.
2. Wysokość nagrody jubileuszowej jest uzależniona od okresu zatrudnienia i wynosi:
 - a) 75 % miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy;
 - b) 100 % miesięcznego wynagrodzenia - po 25 latach pracy;
 - c) 150 % miesięcznego wynagrodzenia - po 30 latach pracy;
 - d) 200 % miesięcznego wynagrodzenia - po 35 latach pracy;
 - e) 300 % miesięcznego wynagrodzenia - po 40 latach pracy;
 - f) 400 % miesięcznego wynagrodzenia - po 45 latach pracy.
3. Do okresu 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.
4. Pracownik uczelni jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
5. Pracownikowi pozostającemu jednocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy okresy uprawniające do nagrody ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy.
6. Wypłata nagrody następuje niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
7. Podstawę do obliczenia wysokości nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu jej wypłaty, a jeżeli jest to dla pracownika korzystniejsze wynagrodzenie przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody.
8. Jeżeli pracownik nabył prawo do 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.
9. W przypadku rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi uczelni, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
10. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu, upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród, Pracodawca wypłaca mu tylko jedną nagrodę- najwyższą.

§13

Odprawa emerytalna i rentowa

1. Pracownicy uczelni mają prawo do świadczeń na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
2. Nauczyciel akademicki przechodzący na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy ma prawo do jednorazowej odprawy w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia.
3. Pracownikowi niebędącemu nauczycielem akademickim spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia.
4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§14

Odprawa pośmiertna

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

§15

Dodatkowe wynagrodzenie roczne

1. Pracownikom uczelni przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne tzw. „13” na zasadach określonych w obowiązujących przepisach o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników sfery budżetowej.
2. Wynagrodzenie roczne jest wypłacane nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie.
3. Wynagrodzenie roczne ustala się w wysokości 8,5 % sumy wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, uwzględniając wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas

- pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.
4. Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego Pracodawcy całego roku kalendarzowego.
 5. Pracownik, który nie przepracował u danego Pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.
 6. Przepracowanie, co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
 - a) nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego zgodnie z organizacją pracy uczelni, jako nauczyciel akademicki,
 - b) rozwiązania stosunku pracy w związku z:
 - przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne;
 - przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem;
 - likwidacją Uczelni albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących Uczelni;
 - likwidacją jednostki organizacyjnej Uczelni lub jej reorganizacją;
 - c) podjęcia zatrudnienia:
 - w wyniku przeniesienia służbowego;
 - na podstawie powołania lub wyboru;
 - w związku z likwidacją poprzedniego Pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy;
 - w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego Pracodawcy lub jej reorganizacją;
 - po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po spełnieniu obowiązku zastępczej służby poborowych;
 - d) korzystania:
 - z urlopu wychowawczego;
 - z urlopu dla poratowania zdrowia;
 - z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego przez nauczyciela akademickiego;
 - z urlopu macierzyńskiego;
 - z dodatkowego urlopu macierzyńskiego;
 - z urlopu ojcowskiego;
 - z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
 - z dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
 - z urlopu rodzicielskiego;
 - e) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.
 7. Prawo do wynagrodzenia rocznego nabywa się w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego.

8. Pracownik nie nabywa prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w przypadkach.
- a) nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 2 dni;
 - b) stawienia się do pracy lub przebywaniem w pracy w stanie nietrzeźwości;
 - c) wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy;
 - d) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§ 16

Wynagrodzenie dla pracowników zatrudnionych przy realizacji lub obsłudze projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych

1. Pracownikom zatrudnionym przy realizacji lub obsłudze projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych może być przyznane wynagrodzenie związane ze zwiększoną ilością zadań lub wymaganymi wyższymi kwalifikacjami przy realizacji lub obsłudze tych projektów.
2. Wynagrodzenie to ustalane jest zgodnie z zatwierdzonym budżetem danego projektu, w granicach pełnej kwalifikowalności jego kosztów i wypłacane jest przez okres jego realizacji, z uwzględnieniem szczegółowych wytycznych obowiązujących przy realizacji lub obsłudze danego projektu.
3. Zasady ustalania i wypłaty powyższego wynagrodzenia określa Regulamin wynagrodzeń pracowników Akademii Sztuk Pięknych w Gdańsku za pracę na rzecz projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych.

§ 17

Premia (regulaminowa i uznaniowa) dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi

1. Pracownik niebędący nauczycielem akademickim może otrzymać premię regulaminową i uznaniową po spełnieniu warunków i na zasadach określonych w Regulaminie premiowania pracowników niebędących nauczycielami akademickimi.
2. Wydatkowanie środków na premie dla pracowników niebędących nauczycielami akademickimi uzależnione jest od możliwości finansowych Akademii.

§ 18

Postanowienia końcowe

1. Wypłata innych, niż wymienione w niniejszym Regulaminie, składników wynagrodzenia, w tym nagród i premii, następuje zgodnie z obowiązującymi przepisami i regulaminami, z uwzględnieniem ilości posiadanych środków wynikających z przyjętego przez Senat planu rzeczowo-finansowego.
2. Pracownikowi wykonującemu na polecenie Pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba Pracodawcy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą w wysokości określonej w odpowiednich przepisach.
3. Indywidualne wynagrodzenie pracownika jest objęte tajemnicą służbową.
4. Zmiana treści Regulaminu może nastąpić jedynie w formie pisemnej, w tym samym trybie, co jego ustanowienie, albo przez wydanie nowego Regulaminu.
5. Traci moc dotychczasowy Regulamin Wynagradzania pracowników Akademii Sztuk Pięknych w Gdańsku.
6. Regulamin wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w Akademii, to jest w dniu 04.11.2016r.